

Vergaderjaar 2004–2005

30 118

**Regels omtrent de invoering en financiering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen alsmede met betrekking tot de intrekking van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)**

Nr. 3

## MEMORIE VAN TOELICHTING

## Algemeen

**Inhoudsopgave Memorie van toelichting Wetsvoorstel Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen**

I.	<b>Algemeen</b>	5	3.4.6.	Geen Premiedifferentiatie IVA in 2006 en 2007	22
1.	<b>Inleiding</b>	5	3.4.7.	Fondsen, kassen en in- en uitgaande geldstroom	22
2.	<b>Overgangsrecht Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering</b>	5	3.5.	Opeenvolgende rechten op WGA en IVA	23
2.1.	Inleiding	5	3.6.	Mitigering rentehobbel	24
2.2.	Adviezen	6	3.6.1.	Omvang rentehobbel	24
2.3.	Toetsing relevante aspecten	7	3.6.2.	Wijze van mitigering rentehobbel	26
2.4.	De keuze van het kabinet	8	3.7.	Financiering van de WIA voor vangnetwerknemers	28
2.5.	Het overgangsrecht	9	3.7.1.	Algemeen	28
3.	<b>Financiering</b>	11	3.7.2.	Financiering van WGA-vangnetlasten	29
3.1.	Inleiding	11	3.7.3.	Financiering van IVA-vangnetlasten	30
3.2.	Eigenrisicodragen WGA	13	3.7.4.	Fondsen en kas	30
3.2.1.	Systematiek eigenrisicodragen WGA in de structurele situatie	13	3.8.	Schematisch overzicht	31
3.2.2.	Procedure aanvraag eigenrisicodragen WGA in de structurele situatie	13	3.9.	Financiële gevolgen financiering Wet WIA	32
3.2.3.	Procedure aanvraag eigenrisicodrager 29 december 2005	14	3.9.1.	Structurele arbeidsongeschiktheidslasten huidige stelsel	32
3.3.	Eigenrisicodragen IVA	15	3.9.2.	Structurele arbeidsongeschiktheidslasten nieuwe stelsel	33
3.3.1.	Systematiek eigenrisicodragen IVA	15	3.9.3.	Samenvatting financiële gevolgen Wet WIA en Wet IWIA	34
3.3.2.	Geen eigenrisicodragen IVA in 2006 en 2007	16	4.	<b>Reïntegratie(-instrumenten)</b>	35
3.3.3.	Procedure eigenrisicodragen IVA op 1 januari 2008	17	4.1.	Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten	35
3.3.4.	Overige elementen (procedure) eigenrisicodragen WGA of IVA	17	4.1.1.	Algemeen	35
3.4.	Premiedifferentiatie Wet WIA	17	4.1.2.	Ontwikkelingen in andere wetten	36
3.4.1.	Premiedifferentiatie WGA en IVA; algemeen	17	4.1.3.	Aanpassingen reïntegratie-instrumentarium op basis van het gebruik	41
3.4.2.	Premiedifferentiatie WGA in de structurele situatie	19	4.1.4.	Andere doelgroepen voor reïntegratie	44
3.4.3.	Premiedifferentiatie en WGA-uitkeringen ingegaan in 2005 en 2006	21	4.2.	Wijzigingen in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten	46
3.4.4.	Premiedifferentiatie WGA in 2007	21	4.2.1.	Instrumenten voor de WAJONG voor (re)integratie, algemeen	46
3.4.5.	Premiedifferentiatie IVA in de structurele situatie	21	4.2.2.	Op school/Wet maatschappelijke ondersteuning	46
			4.2.3.	Van school naar werk/interdepartementale agenda	46
			4.2.4.	Van werkloosheid naar werk	47

4.3.	Overgangsrecht Wet REA	50	5.7.	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen	72
4.3.1.	Status arbeidsgehandicapte op grond van Wet REA	50	5.8.	Gevolgen voor de WWB	73
4.3.2.	Toekenning instrumenten vóór inwerkingtreding wetsvoorstel WIA	52	<b>6.</b>	<b>Administratieve lasten en gevolgen voor de rechterlijke macht</b>	<b>74</b>
4.3.3.	Toekenning instrumenten ná inwerkingtreding wetsvoorstel WIA	52	6.1.	Inleiding	74
4.3.3.1.	Aanpassing premiekorting	53	6.2.	Eigenrisicodragen WGA/IVA	74
4.3.4.	Overgang Reïntegratiefonds	53	6.3.	Intrekken van de Wet REA, verandering in materiewetten	74
<b>5.</b>	<b>Overige wijzigingen</b>	<b>57</b>	6.4.	Overige onderwerpen	76
5.1.	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen	57	6.5.	Totaalbeeld	77
5.2.	Werkloosheidswet	57	6.6.	Gevolgen voor de rechterlijke macht	78
5.3.	Bekendmaking status gedeeltelijk arbeidsgeschikte	58	<b>7.</b>	<b>Uitvoeringskosten</b>	<b>78</b>
5.4.	Beleid ten aanzien van rechten, plichten en sancties	61	<b>8.</b>	<b>Commentaren</b>	<b>80</b>
5.4.1.	Rechten en plichten	61	8.1.	Inleiding	80
5.4.2.	Sancties	62	8.2.	Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen	81
5.5.	Toeslagenwet en Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers	63	8.3.	De Inspectie Werk en Inkomen	85
5.5.1.	Inleiding	63	8.4.	De Centrale Organisatie werk en inkomen	86
5.5.2.	Gevolgen voor de TW	64	8.5.	De Raad voor Werk en Inkomen	87
5.5.3.	Gevolgen voor de IOAW	66	8.6.	Het College Bescherming Persoonsgegevens	89
5.5.4.	Gevolgen voor de IOAZ	67	8.7.	Adviescollege toetsing administratieve lasten	91
5.5.5.	Consequenties voor uitkeringsgerechtigden	67	<b>II.</b>	<b>Artikelsgewijs</b>	<b>92</b>
5.5.6.	Financiële effecten	68			
5.6.	Gegevensuitwisseling en gebruik sofi-nummer door private verzekeraars	69			

## Afkortingen

Actal	Adviescollege toetsing administratieve lasten
Afj	Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds
Aok	Arbeidsongeschiktheidskas
AWBZ	Algemene wet bijzondere ziektekosten
BW	Burgerlijk Wetboek
CBP	College Bescherming Persoonsgegevens
CBS	Centraal bureau statistiek
Commissie	Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid
Donner	
CRvB	Centrale Raad van Beroep
CWI	Centrum voor werk en inkomen
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
IVA	Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
IWI	Inspectie Werk en Inkomen
KMP	Kaderwet militaire pensioenen
KWDpl	Kaderwet dienstplicht
Natres	Korps Nationale Reserve
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OECD	Organisation for economic co-operation and development
RSV	Rechtspraak Sociale Verzekeringen
RWI	Raad voor werk en inkomen
SER	Sociaal-Economische Raad
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TW	Toeslagenwet
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
WAGW	Wet arbeid gehandicapte werknemers
WAJONG	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAMIL	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
WAZO	Wet arbeid en zorg
WBP	Wet bescherming persoonsgegevens
Wet OOW	Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen
Wet Pemba	Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen
Wet REA	Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten
Wet SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
Wet VLZ	Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003
Wet(svoorstel)	Wet(svoorstel) Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
IWIA	
Wet(svoorstel)	Wet(svoorstel) werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WIA	
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WGBO	Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst
Whk	Werkhervattingskas
WMO	Wet(svoorstel) maatschappelijke ondersteuning
Wsw	Wet sociale werkvoorziening

WVP  
WW  
WWB  
ZW

Wet verbetering poortwachter  
Werkloosheidswet  
Wet werk en bijstand  
Ziektewet

# I. ALGEMEEN

## 1. INLEIDING

Het wetsvoorstel Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (wetsvoorstel WIA) voorziet in een geheel nieuwe arbeidsongeschiktheidsverzekering. In dit wetsvoorstel Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: het wetsvoorstel IWIA) wordt een groot aantal zaken geregeld die verband houden met het wetsvoorstel WIA.

Zo behelst het onderhavige wetsvoorstel het overgangsrecht met betrekking tot de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Daarnaast wordt in deze wet de financiering van de Wet WIA en van de WAO vanaf het moment van inwerkingtreding van eerstgenoemde wet geregeld, alsmede de mogelijkheid voor de werkgever om in het kader van die beide wetten zelf het risico van de betaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering te dragen. Verder strekt dit wetsvoorstel ertoe de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (de Wet REA) in te trekken. Een aantal instrumenten uit de Wet REA wordt opgenomen in andere wetten.

Tenslotte worden de inhoudelijke wijzigingen in andere wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en in de wetgeving van andere departementen, die het wetsvoorstel WIA met zich brengt, geregeld.

De technische aanpassingen van wetgeving in verband met het wetsvoorstel WIA worden opgenomen in een afzonderlijk wetsvoorstel, het wetsvoorstel Aanpassingswet Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Hierna worden het overgangsrecht (hoofdstuk 2), de financiering en het eigenrisicodragen (hoofdstuk 3), de gevolgen van de intrekking van de Wet REA (hoofdstuk 4) en de overige wijzigingen in verband met het wetsvoorstel WIA (hoofdstuk 5) in algemene zin behandeld. Daarna wordt ingegaan op de administratieve lasten voor werkgevers (hoofdstuk 6), de uitvoeringskosten (hoofdstuk 7) en de op dit wetsvoorstel uitgebrachte commentaren (hoofdstuk 8). Tot slot volgt de artikelsgewijze toelichting. De financiële gevolgen van deze wet zijn niet in een apart hoofdstuk beschreven, maar in de afzonderlijke hoofdstukken.

## 2. OVERGANGSRECHT WET OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

### 2.1. Inleiding

Een ingrijpende wijziging van het stelsel van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen doet de vraag rijzen naar de positie van uitkeringsgerechtigden wier recht is gebaseerd op de «oude» regeling. Zo dient ook in verband met het wetsvoorstel WIA de vraag te worden gesteld hoe wordt omgegaan met de uitkeringsrechten van mensen die voorafgaand aan de inwerkingtreding van die wet reeds aanspraak hadden op uit de WAO voortvloeiende rechten. In de memorie van toelichting (algemeen deel, hoofdstuk 11) bij het wetsvoorstel WIA zijn de hoofdlijnen van het overgangsrecht WAO reeds geschetst (Kamerstukken II, 2004/05, ....., nr. 3). Zoals daaruit blijkt heeft de regering gekozen voor eerbiediging van bestaande rechten op grond van de WAO. Dit wordt in het onderhavige wetsvoorstel uitgewerkt. Hierna zal worden uiteengezet hoe de regering tot die keuze is gekomen. Daarbij zal eerst worden geschetst hoe de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid (Commissie Donner) en de

Sociaal-Economische Raad (SER) over dit onderwerp hebben geadviseerd (paragraaf 2.2). Vervolgens zullen in paragraaf 2.3 de relevante aspecten voor het maken van een keuze met betrekking tot het overgangsrecht worden gewogen in het licht van het Toetsingskader Overgangsrecht (Kamerstukken I, 1999–2000, 25 900, EK 87, nr. 87b). Daarna wordt de keuze van het kabinet nader toegelicht (paragraaf 2.4). Ten slotte wordt de vormgeving van het overgangsrecht beschreven (paragraaf 2.5).

## 2.2. Adviezen

Voorafgaand aan de totstandkoming van het wetsvoorstel WIA heeft het toenmalige kabinet de Commissie Donner gevraagd een analyse te maken van de arbeidsongeschiktheidsproblematiek en te adviseren op welke wijze het stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen anders vorm gegeven kan worden. In zijn rapport «Werk maken van arbeidsgeschiktheid» (Den Haag, 30 mei 2001) schetst de Commissie Donner haar visie op een nieuw stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen. In dat kader wordt aandacht besteed aan de wijze waarop bij de inwerkingtreding van een nieuwe arbeidsongeschiktheidswet omgegaan zou moeten worden met bestaande uitkeringsrechten. De commissie wijst er op dat de voorstellen voor een nieuw stelsel berusten op de gedachte dat arbeidsongeschiktheid niet een onveranderlijk, statisch gegeven is, maar veeleer de uitkomst is van een proces en de dynamiek daarbij. Vanuit die optiek bezien, moet worden ingegrepen vanaf het moment dat de symptomen van het ontstaan van arbeidsongeschiktheid zichtbaar worden, door preventie en de aanpak van (langdurig) verzuim. Duidelijk is volgens de commissie dat die benadering niet steekhoudend is als de arbeidsongeschiktheid al bestaat, zoals bij personen die thans al een WAO-uitkering ontvangen. Werkhervatting door deze personen (bestaande WAO-uitkeringsgerechtigden) vergt een geheel andere benadering dan van werknemers bij wie de arbeidsongeschiktheid nog niet is vastgesteld. Voor bestaande WAO-uitkeringsgerechtigden hebben de voorgestelde wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidsstelsel een heel ander effect dan voor nieuwe gevallen. Voor wie nog niet op een uitkering is aangewezen, gaat het om gevolgen die mogelijk in de toekomst relevant zullen zijn. Voor bestaande gevallen gaat het om een wijziging van hun bestaanszekerheid. De commissie adviseert dan ook bestaande WAO-rechten te eerbiedigen.

Na het advies van de Commissie Donner heeft de SER op 22 maart 2002 op verzoek van het kabinet advies uitgebracht over de toekomstige inrichting van een nieuw stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen. Ook in dat advies («Werken aan arbeidsgeschiktheid», publicatienummer 02/05) wordt ingegaan op de positie van bestaande WAO-gerechtigden. De SER stelt voor dat de bestaande regels op grond van de WAO blijven gelden voor de huidige WAO-gerechtigden. De SER is zich ervan bewust dat dit leidt tot verschillende uitkeringsregimes, met uiteenlopende systemen voor claimbeoordeling.

Onder verwijzing naar het hiervoor genoemde Toetsingskader Overgangsrecht maakt de SER in zijn advies een afweging tussen de beginselen van rechtsgelijkheid en rechtszekerheid. Vanuit een oogpunt van rechtsgelijkheid zou volgens de SER kunnen worden gesteld dat bestaande WAO-uitkeringsgerechtigden moeten kunnen opteren voor de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregeling. Vanuit een oogpunt van rechtszekerheid staat daartegenover de noodzaak uit te gaan van een strikt eerbiedigende werking ten opzichte van de uitkeringen van de huidige WAO-gerechtigden. Van belang in dit verband is dat de huidige WAO-uitkeringsgerechtigden hun levens- en verwachtingenpatroon op de huidige WAO hebben afgestemd.

De SER wijst er op dat het nieuwe stelsel ertoe strekt de WAO-problematiek primair beheersbaar te maken door middel van een beperking van de

WAO-instroom. Preventie en een vroegtijdige aanpak van (potentiële) arbeidsongeschiktheid staan in het nieuwe stelsel voorop. Ook de SER stelt dat ingegrepen moet worden vanaf het moment dat de symptomen van het ontstaan van arbeidsongeschiktheid zichtbaar worden. De SER acht die benadering – net als de Commissie Donner – niet steekhoudend als de arbeidsongeschiktheid al bestaat, met andere woorden niet steekhoudend voor diegenen die thans recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De SER wijst er verder op dat de aanzienlijke verschillen tussen het oude en nieuwe stelsel, waar het gaat om onder meer de voorwaarden met betrekking tot hoogte en duur van de uitkering, prohibitief zijn om de huidige WAO-populatie toegang te geven tot het nieuwe stelsel.

Op grond van deze overwegingen acht de SER het maatschappelijk verantwoord en zelfs noodzakelijk de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregeling alleen voor zogeheten nieuwe gevallen te laten gelden.

Vervolgens adviseerde de SER op 20 februari 2004 over enkele kabinetsvoornemens voor een nieuwe arbeidsongeschiktheidsregeling («Verdere uitwerking WAO-beleid», publicatienummer 04/02). Ook in dit advies kwam de vraag aan de orde of het nieuwe stelsel van toepassing moet worden op bestaande gevallen. De SER verwijst naar zijn advies uit 2002 en benadrukt nogmaals dat het bij een nieuw stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen gaat om een samenhangend en fundamenteel nieuw geheel van rechten en plichten dat zich niet leent voor toepassing op de huidige WAO-gerechtigden. Deze bestaande gevallen hebben volgens de SER niet of nauwelijks kunnen profiteren van de nieuwe reïntegratie-inspanningen die inherent zijn aan het nieuwe stelsel.

### **2.3. Toetsing relevante aspecten**

Het Toetsingskader Overgangsrecht is een instrument voor het maken van een evenwichtige en transparante afweging van de relevante aspecten met betrekking tot het overgangsrecht. Overgangsrecht vergt per wettelijke regeling een eigen afweging. Daarbij spelen aspecten als het karakter van de regeling en het doel waarvoor die tot stand wordt gebracht, alsmede de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van de regeling een rol. Bij de te maken keuze moet telkens weer een afweging worden gemaakt tussen de beginselen van rechtszekerheid en rechtsgelijkheid. In zijn algemeenheid is de rechtszekerheid het meest gediend met eerbiediging van uit de bestaande regelgeving voortvloeiende rechten en de rechtsgelijkheid met onmiddellijke werking van nieuwe regelgeving.

Aan het Toetsingskader Overgangsrecht kunnen voor zowel eerbiedigende als onmiddellijke werking argumenten worden ontleend. Voor eerbiedigende werking pleit in de eerste plaats dat het wetsvoorstel WIA beoogt de instroom van arbeidsongeschikten te beperken door de nadruk veel meer dan thans het geval is te leggen op preventie van ziekteverzuim en een vroegtijdige terugkeer in het arbeidsproces. Nog meer dan bij de WAO staat de arbeidsparticipatie van betrokkenen voorop en is de inkomensbeschermende functie slechts aan de orde indien blijkt dat werkhervatting niet meer mogelijk is. Een dergelijk stelsel ziet op personen bij wie de arbeidsongeschiktheid nog niet is ingetreden en is daarom naar zijn aard niet toegesneden op degenen die thans al recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Een tweede overweging om voor eerbiediging van bestaande rechten te kiezen is de aard van de wijziging van het stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen. Het wetsvoorstel WIA biedt ten opzichte van de WAO een nieuw geheel van rechten en plichten. In velerlei opzicht gaat het daarbij om een verzwaring van de criteria voor het verkrijgen en het behouden van een recht op uitkering en een wijziging van de bepalingen

omtrent hoogte en duur van de uitkering. Voor de bestaande gevallen geldt dat zij voor wat hun inkomensvoorziening betreft reeds kortere of langere tijd (mede) afhankelijk zijn van de WAO en daar hun leef- en verwachtingspatroon op hebben afgestemd. Daarbij is tevens de vraag in hoeverre bestaande WAO-uitkeringsgerechtigden in staat zullen zijn hun eigen situatie te wijzigen en op een andere wijze in (aanvullend) inkomen te voorzien als zij onder de werking van de Wet WIA worden gebracht. In de derde plaats geldt voor een deel van de bestaande WAO-gerechtigden dat zij al met eerdere wijzigingen van de regeling zijn geconfronteerd. Een aantal van hen valt in verband daarmee nu reeds onder overgangsrecht met een eerbiedigende werking.

Een nadeel van eerbiediging van bestaande rechten is dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) gedurende een lange periode twee afzonderlijke en van elkaar verschillende stelsels moet uitvoeren. Dit brengt extra uitvoeringskosten met zich.

Voor de Inspectie werk en inkomen (IWI) geldt dat zij in geval van een keuze voor eerbiediging van bestaande rechten toezicht zal moeten houden op de uitvoering van twee stelsels.

Aan het Toetsingskader Overgangsrecht kunnen ook argumenten worden ontleend die pleiten voor een overgang – onmiddellijk of uitgesteld – van bestaande WAO-uitkeringsgerechtigden naar het nieuwe stelsel. In de eerste plaats voorkomt onmiddellijke werking rechtsongelijkheid, die naarmate de tijd verstrijkt, minder aanvaardbaar wordt: na verloop van jaren dringt zich de vraag op in hoeverre op het moment van inwerking-treding van het wetsvoorstel WIA bestaande verschillen die tot verschillende behandeling leiden, nog opgeld doen.

In de tweede plaats hoeven, wanneer alle uitkeringsgerechtigden (uiteindelijk) onder de werking van één en dezelfde regeling vallen, eventuele toekomstige beleidsmatig wenselijke aanpassingen – die er gezien het feit dat de WAO na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA maximaal 47 jaar blijft bestaan, zeer waarschijnlijk komen – niet in twee stelsels te worden doorgevoerd. Volstaan zou dan kunnen worden met de aanpassing van de Wet WIA.

Ten derde wordt met de onmiddellijke overgang van bestaande WAO-uitkeringsgevallen bij de inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA voorkomen dat er twee uitkeringsregimes naast elkaar bestaan. Bij uitgestelde werking is – zij het tijdelijk, gedurende een overgangsperiode – wel sprake van twee uitkeringsregimes.

#### **2.4. De keuze van het kabinet**

Uit het bovenstaande moge blijken dat er met betrekking tot de WAO zowel overwegingen zijn die pleiten voor eerbiediging van bestaande rechten als voor overgang naar het nieuwe stelsel. Eerder heeft het kabinet overwogen bestaande gevallen wel (geleidelijk) onder de werking van het nieuwe stelsel te brengen (Kamerstukken II, 2003/04, nr. 28 333, nr. 2). Deze keuze werd in het najaar van 2003 voornamelijk ingegeven door de wens van het kabinet om voor oude gevallen dezelfde uitkeringsrechten te laten gelden als voor nieuwe gevallen. Na ontvangst van het SER-advies in februari 2004, welk advies in het zogenaamde «najaars-overleg 2003» was overeengekomen, heeft het kabinet een nadere afweging gemaakt. Het kabinet heeft alle relevante factoren opnieuw overwogen. Het kabinet heeft er oog voor dat daar waar voor de nieuwe uitkeringsgerechtigden nog sprake is van een band met de werkgever, – en er dus nog reïntegratiemogelijkheden zijn bij de eigen werkgever – dit niet geldt voor de meeste van de bestaande uitkeringsgerechtigden. Het kabinet komt met andere woorden uit op het standpunt van de SER om het nieuwe stelsel uitsluitend te laten gelden voor degenen die arbeidson-



geschikt worden na inwerkingtreding van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (Wet VLZ).

Alles afwegende heeft het kabinet in zijn kabinetsstandpunt van 12 maart 2004 (Kamerstukken II, 2003/04, 28 333, nr. 19) daarom de conclusie getrokken dat overgangsrecht met eerbiedigende werking de voorkeur geniet.

Zoals gezegd heeft het kabinet hierbij groot gewicht toegekend aan het feit dat de SER zowel in zijn advies uit 2002 als in zijn advies uit 2004 duidelijk de voorkeur geeft aan eerbiediging van bestaande rechten. Voorts heeft het kabinet vastgesteld dat een keuze voor eerbiedigende werking in overeenstemming is met het Toetsingskader Overgangsrecht. Onderkend wordt dat aan de keuze voor eerbiedigende werking nadelen zijn verbonden, maar die zijn geenszins prohibitief. Ten slotte heeft het kabinet het van groot belang geacht dat – onder meer gelet op de adviezen van de Commissie Donner en de SER en de reacties vanuit de maatschappij naar aanleiding van de kabinetsvoornemens met betrekking tot het arbeidsongeschiktheidsstelsel – blijkt dat er in de Nederlandse samenleving een groot draagvlak is voor eerbiediging van bestaande rechten bij de herziening van het arbeidsongeschiktheidsstelsel.

Op grond van deze overwegingen heeft de regering in het kader van dit wetsvoorstel besloten huidige WAO-gerechtigden niet over te laten gaan naar het nieuwe stelsel en bestaande WAO-rechten te eerbiedigen.

Het feit dat bestaande WAO-rechten worden geëerbiedigd wil niet zeggen dat beleidsmatig wenselijke wijzigingen in het geheel geen weerslag zullen hebben op de huidige WAO(-gerechtigden). Waar het binnen het kader van de WAO mogelijk is om bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid meer gewicht toe te kennen aan de arbeidsmogelijkheden van bestaande arbeidsongeschikten, zal dit worden gerealiseerd. Met het oog daarop is het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten voor de huidige arbeidsongeschiktheidswetten per 1 oktober 2004 aangescherpt. In het kader van de daaruit voortvloeiende herbeoordelingsoperatie worden bestaande gevallen door het UWV actief benaderd voor reïntegratie op de arbeidsmarkt.

## **2.5. Het overgangsrecht**

In het licht van het voorgaande heeft de regering het overgangsrecht in dit wetsvoorstel als volgt vorm gegeven.

Op 1 januari 2004 is de Wet VLZ in werking getreden. Op grond van deze wet is de verplichting van de werkgever om bij ziekte van de werknemer het loon door te betalen en de wachttijd voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering verlengd van 52 tot 104 weken. De inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA sluit hierop aan: het wetsvoorstel WIA treedt 104 weken na 1 januari 2004, derhalve op 29 december 2005 in werking. Dit betekent dat ten aanzien van werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden en dat na 104 weken nog steeds zijn, vanaf 29 december 2005 op grond van de maatstaven van de Wet WIA beoordeeld zal worden of zij recht hebben op een uitkering. De datum 1 januari 2004 is derhalve doorslaggevend voor de bepaling of iemand een bestaand geval is op wie de WAO van toepassing blijft of een nieuw geval op wie vanaf 29 december 2005 de Wet WIA van toepassing is. Ligt de eerste dag waarop wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt op of na 1 januari 2004, dan kan de betrokkene als hij aan het einde van de wachttijd arbeidsongeschikt is geen aanspraak meer maken op een WAO-uitkering; hij wordt dan aan het einde van de wachttijd beoordeeld op grond

van de criteria van de Wet WIA. Is de eerste ziektedag van de betrokkene gelegen vóór 1 januari 2004, dan gelden voor hem de criteria van de WAO.

Op bestaande gevallen – personen die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden en vervolgens recht op een WAO-uitkering hebben gekregen of krijgen – blijft de WAO van toepassing. Dit betekent dat zolang het recht op WAO-uitkering voortduurt, de regels van de WAO blijven gelden en de Wet WIA niet op betrokkene van toepassing wordt. Deze keuze is gemaakt om te voorkomen dat op één en dezelfde persoon tegelijkertijd twee verschillende wettelijke stelsels van toepassing zouden (kunnen) worden. Hierbij moet worden gedacht aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte die een WAO-uitkering ontvangt en daarnaast zijn resterende verdien capaciteit geheel of gedeeltelijk gaat benutten of reeds benut. Indien vervolgens na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer wijzigt, blijft het wettelijk regime van de WAO ten aanzien van de herziening van de WAO-uitkering op hem van toepassing. Voor het deel waarin de betrokkene in arbeid is hervat blijft derhalve de WAO geheel van toepassing en vindt dus geen beoordeling plaats op grond van de criteria van de Wet WIA. De persoon die naast zijn gedeeltelijke WAO-uitkering werkt en toegenomen arbeidsongeschikt wordt krijgt dus een hogere WAO-uitkering en niet een uitkering op grond van de Wet WIA. Afhankelijk van de grond voor herziening van de uitkering, kan daarbij een wachttijd aan de orde zijn gedurende welke de werkgever het loon moet doorbetalen (artikelen 37 tot en met 39a WAO).

De WAO kent een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering onder voorwaarden alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. Hierbij gaat het om bepalingen inzake de heropening of hernieuwde toekenning van een uitkering (artikelen 43a, 47, 47a en 47b WAO), dan wel het alsnog toekennen van een uitkering indien de betrokkene aan het einde van de wachttijd gedetineerd was of in het buitenland woonde (artikelen 19a en 20 WAO). Gemeenschappelijke noemer van deze bepalingen is dat zij in een beperkt aantal, nader in de WAO beschreven situaties het recht op uitkering waarborgen. De regering wil de waarborgen in deze situaties in stand laten voor personen van wie de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt. Dit betekent dat ook na de inwerkingtreding van het nieuwe stelsel een beroep op één van de genoemde bepalingen – indien mogelijk – toch nog tot een recht op WAO-uitkering kan leiden.

De WAO biedt in nader in de wet omschreven situaties de mogelijkheid een vrijwillige verzekering te sluiten. Ook ten aanzien hiervan moet worden gezien op welke wijze het overgangsrecht gestalte wordt gegeven. De regering heeft besloten aan te sluiten bij het overgangsrecht zoals dat voor de reguliere WAO-verzekering geldt. Dit betekent dat vrijwillig WAO-verzekerden die op het moment van inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA niet in het genot zijn van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, vanaf dat moment niet langer vrijwillig verzekerd zijn ingevolge de WAO, maar op grond van de Wet WIA. De vrijwillig WAO-verzekerde wiens eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt en die in het genot is van een WAO-uitkering blijft – op dezelfde voet als de verplicht verzekerde WAO-uitkeringsgerechtigde – ook na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA onder het wettelijk regime van de WAO vallen.

Indien de eerste ziektedag van de vrijwillig WAO-verzekerde ligt op of na 1 januari 2004, dan kan de betrokkene aan het einde van de wachttijd van 104 weken geen aanspraak maken op een WAO-uitkering; hij wordt beoordeeld op grond van de criteria met betrekking tot de vrijwillige verzekering zoals die in het wetsvoorstel WIA zijn opgenomen.

### 3. FINANCIERING

#### 3.1. Inleiding

In het wetsvoorstel WIA is op hoofdlijnen beschreven welke uitkeringslasten onder eigenrisicodragen en premiedifferentiatie vallen en gedurende welke periode deze lasten aan bedrijven worden toegerekend. In dit wetsvoorstel worden deze hoofdlijnen nader uitgewerkt en wordt voorzien in de wetswijzigingen die daarvoor noodzakelijk zijn. Het betreft met name wijzigingen van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), waarin onder meer de wijze van premieheffing en de procedure met betrekking tot het eigenrisicodragerschap wordt geregeld.

In dit hoofdstuk wordt de beoogde financieringssystematiek toegelicht en gemotiveerd. Gelet op de aard van de materie zal dit hoofdstuk een vrij technisch karakter hebben.

Belangrijk uitgangspunt bij de vormgeving van de financiering is geweest dat het systeem voor werkgever en werknemer prikkels moet bevatten die hen stimuleren de instroom te beheersen en de uitstroom te bevorderen. In aanvulling op dit uitgangspunt heeft een aantal andere aspecten bij de vormgeving van het financieringssysteem een voorname rol gespeeld. Het gaat hierbij om:

1. De afspraken in het kader van het Najaarsoverleg 2004.
2. Een gelijk speelveld tussen private verzekeraars en het UWV.
3. De uitvoerbaarheid.

##### *Ad 1 Najaarsoverleg*

In de verklaring van het kabinet in reactie op het akkoord van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers, beide van 5 november 2004, is opgenomen dat onder voorwaarden «Pemba (...) met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2006 (zal) komen te vervallen.» Of aan de voorwaarden is voldaan, wordt beoordeeld medio 2007. In het onderhavige wetsvoorstel wordt de financieringsmethodiek geschetst inclusief Pemba. Als medio 2007 wordt besloten Pemba af te schaffen, zal de methodiek daarop worden aangepast. De vormgeving van de afschaffing van Pemba zal in een apart wetgevingstraject worden geregeld. Overigens zal daarin ook met terugwerkende kracht de verhoging van de IVA-uitkering met 5%-punt worden geregeld, zoals eveneens in bovengenoemde kabinetsverklaring opgenomen.

In het licht van de voorwaardelijke afschaffing van Pemba, is in dit wetsvoorstel uitsluitend om uitvoeringstechnische redenen ervoor gekozen Pemba in 2006 en 2007 niet toe te passen op IVA-uitkeringen (zie de paragrafen 3.3.2 en 3.4.5). Hiermee loopt de regering echter geenszins vooruit op de afschaffing van Pemba. De besluitvorming over de afschaffing van Pemba en de verhoging van de IVA-uitkering zal medio 2007 plaatsvinden, geheel in lijn met de kabinetsverklaring.

In de zojuist aangehaalde kabinetsverklaring is tevens opgenomen dat het kabinet een akkoord in de STAR ten aanzien van de verdeling van de WGA-lasten tussen werkgevers en werknemers zal overnemen. De premieverdeling ten aanzien van de WGA en de overige werknemersverzekeringen zal nader worden uitgewerkt aan de hand van en na omekomst van het STAR-advies terzake.

##### *Ad 2 Gelijk speelveld*

Het uitgangspunt van een gelijk speelveld tussen private verzekeraars en het UWV is leidend geweest bij de nadere vormgeving van eigenrisicodragen en premiedifferentiatie. In de volgende paragrafen wordt daarin

uitgebreider ingegaan. Voorts is een afzonderlijke paragraaf (paragraaf 3.6) gewijd aan (de mitigering van) de rentehobbel.

### *Ad 3 Uitvoerbaarheid*

Naar aanleiding van de van het UUV en de Belastingdienst ontvangen commentaren, is het onderhavige wetsvoorstel aangepast. De belangrijkste wijzigingen betreffen de aanpassing van de financiering in de aanvangsjaren na de stelselwijziging. Beide genoemde organisaties hebben laten weten dat integrale invoering op 1 januari 2006 van de Wet WIA, de Wet IWIA en de Wfsv dermate risicovol is, dat om uitvoeringstechnische redenen niet tot invoering op genoemde datum besloten zou moeten worden. De risico's betreffen met name de invoering van de voorgestelde financieringswijze voor de WIA. Meer specifiek betreft de kritiek de uitvoeringstechnische onmogelijkheid van premiedifferentiatie ten aanzien van de WIA in 2006.

Staande voor de keuze om de invoering van de gehele stelselwijziging uit te stellen, dan wel alleen de beoogde financiering, heeft de regering gekozen voor het laatste. De beoogde financieringsmethodiek wordt geleidelijk geïntroduceerd. Ten aanzien van de WGA is meteen vanaf de inwerkingtreding van het nieuwe stelsel eigenrisicodragen mogelijk; vanaf 2007 wordt premiedifferentiatie WGA ingevoerd. WGA-uitkeringen die ingaan in 2006<sup>1</sup> worden in dat jaar gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Voor de IVA krijgt de geleidelijke introductie van de financieringsmethodiek als volgt vorm, mede met het oog op de uitkomsten van het sociaal akkoord. In 2006 en 2007 worden de IVA-uitkeringen omgeslagen over alle bedrijven en gefinancierd uit het Aof, terwijl vanaf 2008 Pemba mede van toepassing wordt op IVA-uitkeringen<sup>2</sup>.

Met deze geleidelijke invoering van de beoogde financieringsmethodiek wordt bereikt dat het nieuwe uitkeringsregime zoals voorgenomen van kracht wordt op 29 december 2005. De geleidelijke introductie vergt een aparte financiering van de WGA-uitkeringslasten die in 2006<sup>3</sup> ontstaan en van de IVA-uitkeringslasten in 2006 en 2007.

In de volgende paragrafen wordt de voor de overgangssituatie afwijkende financieringsmethodiek beschreven en wordt aangegeven en gemotiveerd hoelang de overgangssituatie voor de verschillende onderdelen zal gelden. Om de inzichtelijkheid te bevorderen zal niet alleen worden volstaan met een toelichting op de wettelijke regeling maar zal ook worden ingegaan op de hoofdlijnen van de onderdelen van de financiering die in lagere regelgeving zullen worden vastgelegd.

De opzet van dit hoofdstuk is verder als volgt. In paragraaf 3.2 en 3.3 wordt ingegaan op het eigenrisicodragen WGA en IVA. Vervolgens wordt in paragraaf 3.4 beschreven hoe de premiedifferentiatie in het kader van de Wet WIA zal worden vormgegeven. In paragraaf 3.5 zal worden aangegeven hoe wordt omgegaan met de duur van de periode van eigenrisicodragen en premiedifferentiatie bij volgtijdelijk recht op WGA-, respectievelijk IVA-uitkering.

Daarna zal expliciet aandacht zijn voor (mitigering van) de rentehobbel (paragraaf 3.6). Ook zal de financiering van de Wet WIA voor werknemers die in het vangnet-ZW vallen apart worden belicht (paragraaf 3.7). Paragraaf 3.8 geeft een schematisch overzicht van de wijze waarop het gemiddelde en het risicopercentage WGA en IVA wordt bepaald in de jaren vóórdat de periode van tien, respectievelijk vier jaar voor beide regelingen is volgelopen. Afgesloten wordt met een paragraaf over de financiële gevolgen van de financiering van de WIA (paragraaf 3.9).

<sup>1</sup> Hetzelfde geldt voor WGA-uitkeringslasten die op 29, 30 en 31 december 2005 ontstaan.

<sup>2</sup> Indien medio 2007 wordt besloten Pemba af te schaffen, betekent dit uitsluitend dat Pemba vanaf 2008 niet mede van toepassing wordt op IVA-uitkeringen (maar wel van toepassing blijft op WAO-uitkeringen).

<sup>3</sup> Zie noot 1.

## **3.2. Eigenrisicodragen WGA**

### *3.2.1. Systematiek eigenrisicodragen WGA in de structurele situatie*

Vanaf 29 december 2005 kunnen bedrijven – ongeacht hun omvang – kiezen om eigenrisicodragers te worden voor de eerste tienjaarslasten van WGA-uitkeringen, met uitzondering van het deel van de loonaanvulling dat hoger is dan de WGA-vervolguitkering. Eigenrisicodragers dragen de eerste tienjaarslasten zelf. Zij kunnen ervoor kiezen hiervoor een particuliere verzekering te sluiten. Eigenrisicodragers zijn geen gedifferentieerde WGA-premie verschuldigd.

Evenals bij Pemba draagt de eigenrisicodragers de lasten van WGA-uitkeringen van arbeidsongeschiktheidssituaties die zijn ingegaan vóór het moment waarop het eigenrisicodragen start en waarvan de uitkeringsduur van tien jaar nog niet is verstreken (het zogenaamde inlooprisico). Het gaat hier om WGA-uitkeringen aan werknemers die nog niet WGA-uitkeringsgerechtigd zijn op het moment waarop het eigenrisicodragen start, maar die op dat moment wel al ziek zijn, alsmede WGA-uitkeringen aan werknemers die wel al WGA-uitkeringsgerechtigd zijn. Hierbij gaat het om WGA-uitkeringen waarvoor de tienjaarsperiode nog niet is afgelopen (en in het uiterste geval nog niet is gestart) op het moment dat de werkgever eigenrisicodragers wordt. Gedurende (het restant van) de eerste tien jaren vallen deze uitkeringslasten onder de eigenrisicodragerslasten. Indien de eigenrisicodragers dit inlooprisico niet zou dragen, zou de eigenrisicodragers noch in het publieke, noch in het private domein voor de financiering van lopende uitkeringslasten worden aangesproken. De Pemba-methode waarbij werkgevers vanaf het moment dat zij eigenrisicodragers WAO zijn geworden, geen gedifferentieerde WAO-premie meer betalen, wordt namelijk doorgetrokken naar de eigenrisicodragers WGA. Ook het zogenaamde uitlooprisico blijft voor rekening van eigenrisicodragers. Omdat, eveneens analoog aan Pemba, bedrijven die hun eigenrisicodragerschap beëindigen, bij terugkeer in eerste instantie de minimale premie verschuldigd zijn, is in de publieke verzekering niet voorzien in de affinanciering van de eigenrisicodragerslasten. Nu de publieke verzekering deze lasten niet dekt, kan het niet anders dan dat eigenrisicodragers het uitlooprisico dragen.

Het UWV betaalt de totale WGA-uitkering aan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. De loongerelateerde uitkering en het deel van de loonaanvulling ter hoogte van de WGA-vervolguitkering, wordt vervolgens bij de eigenrisicodragers WGA in rekening gebracht, zodat eigenrisicodragers feitelijk alleen de uitkeringslasten verschuldigd zijn die onder het eigenrisicodragen vallen.

Eigenrisicodragers WGA kunnen ervoor kiezen de uitkering zelf te verstrekken. In dat geval kunnen zij de loonaanvulling boven de WGA-vervolguitkering bij het UWV declareren, zodat ook zij feitelijk alleen de aan hen toe te rekenen lasten verschuldigd zijn.

### *3.2.2. Procedure aanvraag eigenrisicodragen WGA in de structurele situatie*

Met Pemba is in de WAO geregeld dat bedrijven die eigenrisicodragers WAO willen worden, hiervoor een aanvraag moeten indienen en een zekerheidstelling moeten overleggen. Overheidswerkgevers zijn ontheven van de verplichting tot het overleggen van een zekerheidstelling.

Na inwerkingtreding van de Wfsv op 1 januari 2006, zullen aanvragen voor eigenrisicodragen niet meer – zoals nu – bij het UWV, maar bij de Belastingdienst moeten worden ingediend.

De aanvraag voor eigenrisicodragen WGA dient eveneens vergezeld te

worden door een zekerheidstelling. Deze zekerheidstelling ziet – analoog aan Pemba – op het veilig stellen van de betaling door de eigenrisicodragers van alle uitkeringen en de op grond van enige wet hierover verschuldigde premies die daarop niet in mindering kunnen worden gebracht, in gevallen waarin de eigenrisicodragers daarin niet voorziet wegens betalingsonwil of -onmacht. De verzekeraar of bank die de zekerheidstelling afgeeft, staat daarmee garant voor de betaling van de eigenrisicodragerslasten.

Bij volledige verzekering van de WGA-lasten is geen aparte zekerheidstelling nodig. Alle lasten van de eigenrisicodragers zijn dan gedekt op grond van de verzekering, wat een zekerheidstelling overbodig maakt. Indien de eigenrisicodragers geen verzekering of een onvolledige verzekering sluit, zijn de lasten niet (geheel) afgedekt. Als onvolledige verzekering gelden bijvoorbeeld een zogenaamde conventionele verzekering met een bepaald eigen risico, alsmede een zogenaamde «stop loss»-verzekering met een bepaald eigen risico in geld (het zogenaamde «eigen behoud»). Ook bij een conventionele verzekering zonder eigen risico zijn doorgaans niet alle lasten afgedekt. In nagenoeg alle in het kader van Pemba gangbare verzekeringsvormen blijft de eigenrisicodragers deels zelf lasten dragen. Voor die lasten moet de eigenrisicodragers dan een aparte zekerheidstelling overleggen. Dat geldt bijgevolg voor welhaast alle particulier verzekerde eigenrisicodragers WAO. Het is te verwachten dat ook de particuliere verzekeringsproducten voor eigenrisicodragers WGA niet alle lasten afdekken, in welk geval ook alle particulier verzekerde eigenrisicodragers WGA een aparte zekerheidstelling dienen te overleggen.

Ten tijde van Pemba is door de rechtsvoorganger van het UWV, het toenmalige Landelijk instituut sociale verzekeringen, samen met het Verbond van Verzekeraars een model zekerheidstelling ontwikkeld.

Dit model kan – uiteraard onder aanpassing van de daarin te dekken lasten – in de praktijk worden gebruikt bij de zekerheidstelling voor de WGA-lasten.

### *3.2.3 Procedure eigenrisicodragerschap 29 december 2005*

Zoals hierboven al werd opgemerkt, ontstaat met ingang van 29 december 2005 de mogelijkheid voor een werkgever om eigenrisicodragers WGA te worden.

Het is van belang om de administratieve en uitvoeringslasten die verbonden zijn aan de aanvraag van het eigenrisicodragerschap waar mogelijk te beperken en de afhandeling van de aanvragen zo soepel mogelijk te laten verlopen. Om dit te bereiken wordt bij de aanvraagprocedure voor eigenrisicodragers WGA per 29 december 2005 onderscheid gemaakt tussen bedrijven die op het moment van de aanvraag reeds eigenrisicodragers WAO zijn en dat zijn geworden vóór 1 januari 2005 en bedrijven die na 1 januari 2005 eigenrisicodragers WAO zijn geworden of voor de WAO publiek verzekerd zijn. Hieronder wordt op beide posities ingegaan.

#### *Bedrijven die vóór 1 januari 2005 eigenrisicodragers WAO zijn geworden, worden van rechtswege eigenrisicodragers WGA*

Voor bedrijven die vóór 1 januari 2005<sup>4</sup> eigenrisicodragers WAO zijn geworden, zal het eigenrisicodragers WGA van rechtswege ingaan, tenzij zij tijdig aangeven dat niet te willen. Zij hoeven om eigenrisicodragers te worden geen aanvraag in te dienen. Eigenlijk zou de werkgever een aparte of aangepaste zekerheidstelling moeten overleggen om eigenrisicodragers WGA te worden. Echter, eigenrisicodragers WAO beschikken over een zekerheidstelling, die de uitbetaling van de eerste vijfjaarlasten van WAO-uitkeringen garandeert. Deze zekerheidstelling is financieel voldoende om zowel lopende WAO-lasten (vanaf de stelselwijziging kunnen geen nieuwe WAO-uitkeringslasten meer ontstaan) als nieuwe

<sup>4</sup> Dit vanwege het effect van de op 1 januari 2004 in werking getreden Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 op de WAO-instroom.

WGA-lasten die onderhevig zijn aan eigenrisicodragen te kunnen garanderen als deze dateert van vóór 1 januari 2005. Daarom, alsmede vanuit bovenstaand streven naar een zo soepel mogelijke overgang op het nieuwe stelsel en naar beheersing van lasten, is ervoor gekozen het in dit wetsvoorstel zo te regelen dat een in het kader van eigenrisicodragen WAO afgegeven zekerheidstelling, na de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel geacht wordt van toepassing te zijn op eigenrisicodragen WAO en WGA. Op basis van het onderhavige wetsvoorstel kan, indien voor de uitbetaling van uitkeringslasten de zekerheidstelling moet worden aangesproken, de garant later niet tegenwerpen dat alleen eigenrisicodragerslasten WAO hieronder vallen en eigenrisicodragerslasten WGA niet. Deze procedure is in het voordeel van alle betrokken partijen (bedrijven, uitvoering, garanten). De voorgestelde handelwijze is voor alle betrokkenen minder bewerkelijk en genereert minder kosten dan indien gekozen zou zijn voor aparte aanvragen en zekerheidstellingen om eigenrisicodragen WAO om te zetten in eigenrisicodragen voor WAO en WGA.

Bedrijven die eigenrisicodrager WAO zijn maar op 29 december 2005 geen eigenrisicodrager WGA willen worden, kunnen volstaan met de melding aan het UWV dat zij het eigenrisicodragerschap WGA niet wensen te starten.

*Bedrijven die na 1 januari 2005 eigenrisicodrager WAO zijn geworden of voor de WAO publiek verzekerd zijn en per 29 december 2005 eigenrisicodrager WGA willen worden*

Deze bedrijven zullen een aanvraag voor eigenrisicodragen WGA moeten indienen, vergezeld van een zekerheidstelling. Deze aanvragen kunnen tot 29 december 2005 worden ingediend bij het UWV. Het UWV zal deze aanvragen ook afhandelen.

Bedrijven die een aanvraag voor eigenrisicodragen WGA hebben ingediend, zijn tijdens de periode waarin de aanvraag nog in behandeling is verantwoordelijk voor de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Tijdens de periode dat de aanvraag nog in behandeling is, betaalt het UWV de WGA-uitkering. Indien positief op de aanvraag wordt beslist, brengt het UWV de betaalde WGA-uitkeringen bij de eigenrisicodrager in rekening.

### **3.3. Eigenrisicodragen IVA**

#### *3.3.1. Systematiek eigenrisicodragen IVA*

Indien in 2007 wordt besloten Pemba niet af te schaffen<sup>5</sup>, zal vanaf 2008 de premiedifferentiatie Pemba niet alleen worden toegepast op de WAO-, maar ook op de IVA-uitkeringen. De Pemba-systematiek wordt in dat geval zodanig toegepast, dat de eerste vierjaarslasten van de uitkeringen op grond van de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) worden meegenomen in het eigenrisicodragen en de premiedifferentiatie zoals in Pemba geregeld voor de WAO. Dit betekent dat grote bedrijven (met een loonsom van meer dan 25 maal de gemiddelde premieplichtige loonsom) voor de eerste vierjaarslasten van IVA-uitkeringen eigenrisicodrager kunnen worden. In dat geval zijn zij geen gedifferentieerde IVA-premie verschuldigd en lopen zij inlooprisico, respectievelijk uitlooprisico ten aanzien van lasten van uitkeringen van arbeidsongeschiktheidssituaties die reeds zijn ingegaan op het moment dat het eigenrisicodragerschap start, respectievelijk eindigt. Voor kleine werkgevers (met een loonsom tot en met 25 maal de gemiddelde premieplichtige loonsom) is sprake van branchegewijze premiedifferentiatie ten aanzien van genoemde lasten, zonder de mogelijkheid

---

<sup>5</sup> Indien medio 2007 wel wordt besloten Pemba af te schaffen, is eigenrisicodragerschap IVA in het geheel niet aan de orde, dus ook niet vanaf 2008.

van eigenrisicodragen (behoudens kleine werkgevers die reeds eigenrisicodrager WAO zijn).

In de situatie vanaf 2008 is alleen eigenrisicodragen IVA mogelijk in combinatie met eigenrisicodragen WAO. Bedrijven zijn ofwel voor de eerste vierjaarslasten van WAO- én IVA-uitkeringen eigenrisicodrager, ofwel publiek verzekerd.

Bedrijven die eigenrisicodrager WAO zijn, kunnen dat dan alleen blijven indien zij ook voor de eerste vierjaarslasten van IVA-uitkeringen eigenrisicodrager worden. Deze mogelijkheid geldt voor alle eigenrisicodragers WAO, grote en kleine bedrijven.

De regering hecht eraan te beargumenteren waarom er een koppeling wordt aangebracht tussen eigenrisicodragen (en premiedifferentiatie) WAO en IVA. De reden voor deze koppeling is gelegen in het overeind willen houden van de Pemba-prikkel. In 2005 zal de WAO-instroom beperkt zijn; vanaf 2006 is deze nagenoeg nihil. Dat maakt dat Pemba vanaf 2010 feitelijk zonder betekenis zou zijn als Pemba alleen op WAO-uitkeringen zou worden toegepast. Daarom is ervoor gekozen de eerste vierjaarslasten van IVA-uitkeringen in Pemba mee te nemen.

De vierjaarsperiode gedurende welke IVA-uitkeringslasten meelopen in het eigenrisicodragen en premiedifferentiatie is gelijk aan de Pemba-periode. Daarmee is deze periode korter dan de WGA-periode van tien jaar. Als ook voor eigenrisicodragen en premiedifferentiatie in zowel de WGA als IVA zou zijn gekozen voor een periode van tien jaar, zouden de totale uitkeringslasten die onderhevig zijn aan eigenrisicodragen en premiedifferentiatie in het kader van de Wet WIA, veel hoger zijn dan die voor de WAO (tienjaarslasten versus vierjaarslasten). Voor bedrijven met een hoog arbeidsongeschiktheidsrisico zou dit een forse lastenstijging inhouden. Daarnaast zij bedacht dat voor IVA-uitkeringsgerechtigden in principe geen werkhervatting mogelijk is, zodat de prikkel uitsluitend gericht is op preventie. Het is niet logisch om werkgevers via een tienjaarsperiode zwaarder financieel te prikkelen tot preventie en reïntegratie dan thans in de WAO het geval is.

### *3.3.2. Geen eigenrisicodragen IVA in 2006 en 2007*

In verband met de uitvoeringstechnische onmogelijkheid van premiedifferentiatie IVA in 2006, bestaat in 2006 niet de mogelijkheid om eigenrisicodrager IVA te worden. Daarnaast heeft de regering besloten om ook in 2007 geen eigenrisicodragen IVA toe te staan. In 2006 en 2007 zullen de IVA-uitkeringslasten worden gefinancierd uit het Aof. Alle bedrijven dragen bij aan dit fonds via de landelijk uniforme basispremie.

Van het openstellen van de mogelijkheid om in 2007 eigenrisicodrager IVA te worden is afgezien in verband met de voorwaardelijke afschaffing van Pemba. Indien medio 2007 wordt besloten Pemba af te schaffen zou dit kunnen betekenen dat het financieringssysteem driemaal in zeer korte tijd gewijzigd moet worden. In 2006 worden de IVA-uitkeringslasten landelijk omgeslagen, in 2007 zouden IVA-uitkeringslasten onder de invloed van eigenrisicodragen moeten worden gebracht en geadministreerd, waarna dat vanaf 2008 niet meer nodig is omdat ze weer opnieuw worden omgeslagen. Vanuit oogpunt van beheersing van administratieve en uitvoeringslasten voor het UWV en de Belastingdienst is een dergelijke situatie onwenselijk.

Grote werkgevers behouden wel in 2006 en 2007 de mogelijkheid om apart voor de WAO eigenrisicodrager te worden.



### 3.3.3. Procedure eigenrisicodragerschap IVA op 1 januari 2008

Als gevolg van de koppeling eigenrisicodragen WAO/IVA in de structurele situatie, geldt voor eigenrisicodragers WAO een aparte procedure voor eigenrisicodragen WAO/IVA, evenals voor de WGA. Deze aparte procedure vloeit ook voort uit het eerder genoemde streven naar beheersing van administratieve en uitvoeringslasten bij de overgang op het nieuwe stelsel.

Voor eigenrisicodragers WAO die eigenrisicodrager WAO/IVA willen worden maar nog geen eigenrisicodrager WGA zijn of worden, wordt het eigenrisicodragerschap WAO automatisch uitgebreid met de betreffende IVA-uitkeringslasten. In dat geval behoeft geen (aanvullende) zekerheidstelling te worden verstrekt omdat de in het kader van de WAO-eigenrisicodragerschap afgegeven zekerheidstelling ook van toepassing wordt verklaard op de IVA-uitkeringslasten<sup>6</sup>.

Eigenrisicodragers WAO die eigenrisicodrager WAO/IVA willen worden en wel eigenrisicodrager WGA zijn of worden, dienen een zekerheidstelling te overleggen, die ook ziet op de betreffende IVA-uitkeringslasten. De zekerheidstelling WAO is immers dan van toepassing op WAO- en WGA-uitkeringslasten en is financieel onvoldoende om ook de uitbetaling van IVA-uitkeringslasten te garanderen.

Bedrijven die geen eigenrisicodrager WAO zijn maar wel eigenrisicodrager WAO/IVA willen worden, zullen daarvoor een aanvraag moeten indienen en een zekerheidstelling moeten overleggen.

Bedrijven die om eigenrisicodrager IVA te kunnen worden, een aanvraag moeten indienen, zullen deze uiterlijk 13 weken voorafgaand aan 1 januari 2008 bij de Belastingdienst moeten hebben ingediend om het eigenrisicodragerschap IVA op 1 januari 2008 te kunnen laten ingaan.

### 3.3.4. Overige elementen (procedure) eigenrisicodragen WGA of IVA

Voor het overige wordt zo veel mogelijk aangesloten bij de huidige Pemba-systematiek. Dit betreft bijvoorbeeld de volgende onderdelen:

- de mogelijkheid tot het starten of beëindigen van eigenrisicodragerschap wordt tweemaal per jaar geboden, per 1 januari en per 1 juli;
- aanvragen voor het starten of juist het beëindigen van eigenrisicodragerschap dienen uiterlijk dertien weken vóór de beoogde ingangsdatum of beëindigingsdatum schriftelijk te worden ingediend.

Eigenrisicodragers kennen momenteel niet de verplichting tot het doen van de aangifte van ongeschiktheid tot werken, bedoeld in artikel 38 van de Ziektewet (de zogenaamde 13e weekmelding). Als motieven voor het wel verplichten tot deze melding gelden het attenderen van het UWV op de zieke, mede met het oog op de te zijner tijd in te plannen keuring. Daarnaast geldt de 13e weekmelding als markeringspunt voor de start van de wachttijd van twee jaar. Deze argumenten leiden ertoe dat – in afwijking van Pemba – eigenrisicodragers WGA en IVA verplicht worden tot de 13e weekmelding.

## 3.4. Premiedifferentiatie Wet WIA

### 3.4.1. Premiedifferentiatie WGA en IVA; algemeen

Voor de WGA zullen vanaf 2007 en voor de WAO/IVA zullen, indien Pemba dan nog bestaat, vanaf 2008 gedifferentieerde premies worden vastgesteld.<sup>7</sup> Bij beide vormen van premiedifferentiatie zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij de Pemba-methodiek. Bij WAO/IVA is de periode van premiedifferentiatie vier jaar, bij de WGA tien jaar. In het wetsvoorstel WIA is geregeld dat van de eerste tienjaarslasten van WGA-uitkeringen de loongerelateerde uitkering en – in de fase daarna – de loonaanvulling voor

<sup>6</sup> Als voorwaarde hierbij geldt dat het eigenrisicodragen WAO is ingegaan vóór 1 januari 2005. Bedrijven die op 1 januari 2005 of later eigenrisicodrager WAO worden, zullen een aanvullende zekerheidstelling moeten overleggen. Indien zij dit niet tijdig doen, zal het eigenrisicodragen WAO van rechtswege worden beëindigd.

<sup>7</sup> De uitwerking hiervan zal worden vastgelegd in lagere regelgeving.

het deel dat ziet op de WGA-vervolguitkering onder het eigenrisicodragen en de premiedifferentiatie vallen. Het deel van de loonaanvulling boven de WGA-vervolguitkering valt daar niet onder.

Eerst wordt aan de hand van de voor het komende premiejaar te verwachten uitkeringslasten die onder de premiedifferentiatie vallen, een gemiddeld premiepercentage vastgesteld. Dit percentage zal worden gecorrigeerd tot een rekenpercentage. Deze correctie, die ook in Pemba wordt gehanteerd, is noodzakelijk om bijvoorbeeld niet meer toe te rekenen of te traceren uitkeringslasten te financieren. Dit is met name het geval bij bedrijven die failliet gegaan zijn. Tevens moet jaarlijks worden gecorrigeerd omdat de geraamde en de gerealiseerde premieopbrengsten uiteen kunnen lopen.

Het rekenpercentage is vervolgens de basis voor de premiedifferentiatie (individuele gedifferentieerde premie = rekenpercentage +/- opslag/korting).

De lasten die in de vorm van een opslag of korting worden toegerekend aan individuele bedrijven, zijn altijd gerealiseerde lasten. In jaar t worden de gerealiseerde lasten van jaar t-1 definitief vastgesteld. Deze gerealiseerde lasten van jaar t-1 worden dus ook pas in jaar t doorberekend in de gedifferentieerde premie voor jaar t+1. Het vaststellen van de gedifferentieerde opslagen en kortingen kent dus – evenals premiedifferentiatie in de WAO – noodgedwongen altijd een vertraging van twee jaren.

Het vanaf 2007 voor de premiedifferentiatie WGA volledig volgen van de Pemba-systematiek zou inhouden, dat de opslag of korting op het rekenpercentage WGA zou moeten worden gebaseerd op basis van gerealiseerde WGA-lasten. In 2007 is dat in het geheel niet mogelijk, omdat er in 2005 geen WGA-lasten zijn ontstaan. Daardoor zou er feitelijk geen sprake zijn van premiedifferentiatie in de financiering van de WGA in 2007. Dit is om meerdere redenen onwenselijk. Ten eerste omdat het achterwege laten van premiedifferentiatie in dat jaar ertoe leidt dat er voor werkgevers in 2007 geen sprake is van financiële prikkels in de publieke verzekering. Ten tweede omdat daarmee het gelijke speelveld voor de verschillende partijen specifiek ten aanzien van de WGA (werkgevers, verzekeraars, UWV) wordt verstoord. Ten derde omdat bedrijven met een lager dan gemiddeld risico in 2007 zullen kiezen voor eigenrisicodragen, omdat zij dan goedkoper uit zullen zijn dan de publieke omslagpremie over dat jaar rekening houdend met de premie-opslag (zie paragraaf 3.6). Hierdoor zou het financiële draagvlak voor de publieke verzekering sterk afnemen. Voor de IVA gelden voor het niet toepassen van premiedifferentiatie in 2007 dezelfde bezwaren als boven genoemd voor de WGA. Op de motivering om – anders dan voor de WGA – in 2006 en 2007 geen eigenrisicodragen en premiedifferentiatie IVA toe te passen, is ingegaan in paragraaf 3.3.2.

Uitgaande van de wens om vanaf 2007 premiedifferentiatie in de WGA toe te passen, is vervolgens bezien hoe dat in de aanvangsjaren kan worden vormgegeven. Het is mogelijk in de aanvangsjaren het risicopercentage WGA (i.c. de opslagen en kortingen) mede te bepalen aan de hand van gerealiseerde WAO-lasten. Daartegen kan echter een aantal bezwaren worden ingebracht. Ten eerste worden de WAO-lasten al doorberekend aan de werkgever, namelijk via de premiedifferentiatie Pemba. Hantering van deze lasten bij de WIA-premiedifferentiatie betekent dat werkgevers hier feitelijk tweemaal mee worden geconfronteerd. De WAO-lasten gelden immers als basis voor de aan hen toe te rekenen arbeidsongeschiktheidslasten in zowel het oude als het nieuwe stelsel. Overigens geldt ter nuancering van dit bezwaar dat de WAO-instroom in 2005 beperkt en vanaf 2006 nagenoeg nihil is, zodat het doorberekenen van WAO-lasten in

het eigenrisicodragen en de premiedifferentiatie WAO steeds geringer van omvang wordt.

Ten tweede kent de WAO geen onderscheid tussen volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Door ongecorrigeerde WAO-lasten door te berekenen in de WGA-financiering, wordt geen recht gedaan aan het in het wetsvoorstel WIA juist ten principale onderscheiden van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid.

De regering heeft bovenstaande bezwaren onderkend, maar acht de argumenten vóór hantering van premiedifferentiatie in de aanvangsjaren van groter gewicht. Dit betekent dat noodzakelijkerwijs WAO-lasten worden betrokken bij de publieke WGA- en IVA-premiestelling in de aanvangsjaren. Bedacht zij dat verzekeraars hun premies eveneens mede zullen baseren op het schadeverleden van bedrijven en dus op in het verleden gerealiseerde WAO-lasten. Het betrekken van WAO-lasten bij de bepaling van de gedifferentieerde WGA- en IVA-premies beperkt bovendien de financiële consequenties van de overgang van het WAO- op het WIA-premierégime en voorkomt een schoksgewijze premieontwikkeling bij die overgang.

Het hanteren van uitsluitend WAO-lasten bij de bepaling van het risicopercentage WGA, doet zich alleen voor in 2007 en is daarmee in de tijd beperkt. Vanaf 2008 zal het risicopercentage WGA immers worden vastgesteld op basis van een combinatie van gerealiseerde WAO-lasten en gerealiseerde WGA-lasten, waarbij de WGA-lasten in ieder navolgend jaar een groter onderdeel vormen.

Bovenstaande geldt tevens voor de premiedifferentiatie IVA, uiteraard met die aanpassing dat pas sprake zal zijn van premiedifferentiatie IVA in combinatie met WAO vanaf 2008, onder de voorwaarde dat Pemba dan nog van toepassing is.

#### *3.4.2. Premiedifferentiatie WGA in de structurele situatie*

Hiervoor is reeds ingegaan op de wijze waarop de WGA- en IVA-premie worden vastgesteld. Daarnaast geldt nog het volgende.

In de Pemba-systematiek is de premiedifferentiatie beperkt door het hanteren van maximumpremies voor alle bedrijven. Op zich betekent hantering van maximumpremies een verstoring van het gelijke speelveld. Voor het al dan niet hanteren daarvan is relevant dat enerzijds de WGA-uitkeringslasten die onder de premiedifferentiatie vallen, beperkt zijn in vergelijking met Pemba. Dat maakt een maximumpremie wellicht minder noodzakelijk. Anderzijds is de duur gedurende welke de uitkeringen worden meegenomen in de premiedifferentiatie, langer. Dit pleit voor handhaving van een maximumpremie.

Bedrijven kennen momenteel onder Pemba geen formele minimumpremie. Zonder een minimumpremie is in principe een gedifferentieerde premie van nihil mogelijk. Dat verhoudt zich niet met het feit dat ook bedrijven zonder WGA-instroom, WGA-risico lopen. Tevens zou een gedifferentieerde premie van nihil een verstoring betekenen van het gelijke speelveld, aangezien ook bedrijven met een zeer laag WGA-risico bij private verzekering premie verschuldigd zijn.

Alles afwegend is gekozen voor het volgende systeem, waarbij ook rekening wordt gehouden met het voorkomen van te forse premie-effecten voor kleine bedrijven.

Voortvloeiend uit de in het Strategisch Akkoord van 3 juli 2002 aangekondigde en inmiddels ingevoerde vervanging van premiedifferentiatie op individueel bedrijfsniveau door branchegewijze premiedifferentiatie voor

kleine bedrijven, is een maximumpremie van driemaal de gemiddelde premie voor kleine bedrijven onwenselijk. Dit zou immers inhouden dat de relatieve premie mutaties in de omvang van vóór de invoering van de branchegebonden premiedifferentiatie, zouden kunnen terugkeren. Voor kleine bedrijven gaat daarom een maximumpremie van tweemaal de gemiddelde premie gelden. Voor grote bedrijven is er geen reden om af te wijken van de in Pemba neergelegde maximumpremie van viermaal de gemiddelde premie. Om vervolgens de potentiële premie mutaties voor groeiende bedrijven te beperken en de overgang meer geleidelijk te maken, wordt voorgesteld een geleidelijke schaal te introduceren. Daarbij worden drie klassen bedrijven onderscheiden: bedrijven met een loonsom tot en met 25 maal de gemiddelde loonsom, bedrijven met een loonsom vanaf 25 tot en met 100 maal de gemiddelde loonsom, en bedrijven met een loonsom van meer dan 100 maal de gemiddelde loonsom. Voor de klasse-indeling is, evenals bij Pemba, de loonsom in het jaar t-2 bepalend. De bijbehorende maximumpremie is twee-, drie-, respectievelijk viermaal de gemiddelde premie. Hiermee wordt voor bedrijven tot 25 maal de gemiddelde loonsom gehandeld in overeenstemming met de gedachte achter het Strategisch Akkoord dat voor kleine bedrijven de effecten van de premiedifferentiatie moeten worden beperkt ten opzichte van de Pemba-methodiek. Tegelijkertijd wordt voor bedrijven met meer dan 100 maal de gemiddelde loonsom analoog aan Pemba gehandeld. Voor de tussenklasse wordt de maximumpremie teruggebracht van vier- naar driemaal de gemiddelde premie. Deze wijziging betekent feitelijk dat de grens waarboven bedrijven als «groot» worden aangemerkt, verder wordt verhoogd. Oorspronkelijk lag deze grens bij 15 maal de gemiddelde loonsom, vanaf 2003 bij 25 maal de gemiddelde loonsom en op grond van het onderhavige wetsvoorstel bij 100 maal de gemiddelde loonsom. Deze verdere verhoging en het invoegen van een tussencategorie, is ingegeven door genoemd streven naar een geleidelijke overgang. Daarnaast wordt door het onderscheiden van drie categorieën met elk een verschillende maximumpremie, de verstoring van het gelijke speelveld verminderd. Hoe lager de maximumpremie, des te groter het verevenende effect daarvan. Omgekeerd geldt hoe hoger de maximumpremie, des te kleiner het verevenende effect. Ook bij private verzekering is de verevening groter naarmate bedrijven kleiner zijn. Door voor bedrijven met een loonsom van tussen 25 en 100 maal de gemiddelde loonsom een lagere maximumpremie vast te stellen dan op grond van de Pemba-methodiek zou zijn toegepast, zal de verevening tussen bedrijven onderling minder uiteenlopen in geval van publieke dan wel private verzekering.

Gebaseerd op de Pemba-methodiek, zal in de WGA voor bedrijven tot en met een loonsom van 100 maal de gemiddelde loonsom een minimumpremie gelden. Deze minimumpremie zal het tekort dat ontstaat door de aftopping op de maximumpremie compenseren. Bedrijven met een hoog risico zouden immers eigenlijk een hogere dan de maximumpremie verschuldigd zijn. Door de aftopping van de premie op het maximum wordt dus te weinig premie geïnd. Dit tekort wordt gecompenseerd door de bedrijven met een laag risico minimaal de minimumpremie in rekening te brengen.

Overeenkomstig Pemba is de minimale premie voor grote bedrijven gelijk aan het verschil tussen het rekenpercentage en het gemiddelde percentage. Overigens zal het bij grote bedrijven weinig voorkomen dat zij de minimale premie verschuldigd zijn, omdat zij doorgaans WGA-instroom zullen kennen. Bij kleine bedrijven komt het relatief vaker voor dat zij de minimum premie verschuldigd zijn, omdat het kan voorkomen dat zij geen WGA-instroom hebben.

In de WGA-premie zullen worden verdisconteerd de uitkeringslasten, de uitvoeringskosten, alsmede reïntegratiekosten. Kostenposten als de

kosten van de verplichte aanbesteding, verplichte toezichtrapportages, verplichte onderzoeken en experimenten, zullen buiten de publieke gedifferentieerde WGA-premie worden gehouden, in verband met de doelstelling om in de WGA een gelijk speelveld te creëren. Omdat deze kosten uitsluitend neerslaan bij de publieke verzekeraar, zou het meenemen van deze kosten in de publieke gedifferentieerde WGA-premie een verstoring kunnen opleveren voor het gelijke speelveld<sup>8</sup>. Overigens zal de publieke gedifferentieerde WGA-premie volledig kosten-dekkend zijn.

#### *3.4.3. Premiedifferentiatie en WGA-uitkeringen ingegaan in 2005 en 2006*

Het uitvoeren van premiedifferentiatie WGA is niet mogelijk gebleken vóór 1 januari 2007, omdat in de premiesystemen vóór dat jaar geen nieuwe premie geïntroduceerd kan worden. Staand voor de keuze om de invoering van het gehele beoogde financieringssysteem met een jaar uit te stellen, dan wel alleen de premiedifferentiatiemethodiek, heeft de regering gekozen voor het laatste. Dit betekent dat eigenrisicodragen WGA mogelijk is vanaf 29 december 2005, terwijl premiedifferentiatie WGA wordt ingevoerd vanaf 1 januari 2007. Gedurende een overgangperiode van één jaar is dus wel sprake van eigenrisicodragen, zonder premiedifferentiatie in de publieke verzekering.

Door deze keuze is een aparte financieringswijze noodzakelijk voor de publiek verzekerde WGA-uitkeringen in 2005 en 2006. Deze worden in 2006 gefinancierd uit het Aof. Omdat eigenrisicodragers de WGA-uitkeringen die in 2005 en 2006 ontstaan, zelf financieren en zij ook de (hogere) Aof-premie verschuldigd zijn, zouden zij dubbel betalen. Om dat te voorkomen, krijgen eigenrisicodragers in 2007 een korting op de Aof-premie. Vanaf 2007 zullen de in 2005 en 2006 ingegane WGA-uitkeringen meege-nomen worden in de bepaling van de gedifferentieerde premies voor publiek verzekerde bedrijven. De uitkeringen komen vanaf dat jaar voor de nog resterende duur van de tienjaarsperiode ten laste van de nieuwe kas (Werkhervattingskas) en de gedifferentieerde premies ten gunste van die kas<sup>9</sup>.

#### *3.4.4. Premiedifferentiatie WGA in 2007*

In de structurele situatie is voorzien in een drietal categorieën van bedrijven. De nadere beschouwing en motivering hiervoor is gegeven in de voorgaande paragraaf. Het is uitvoeringstechnisch niet mogelijk gebleken om deze drie categorieën reeds in 2007 te kunnen onderscheiden. Daarom worden in 2007 alleen de huidige twee klassen toegepast. Als maximumpremies gelden twee-, respectievelijk viermaal de gemiddelde premie. Deze keuze past het beste bij de huidige Pemba-situatie, waarin voor kleine bedrijven een van de oorspronkelijke Pemba-systematiek afwijkende methodiek geldt. Vanaf 2008 zal de categorie bedrijven met een loonsom tussen 25 en 100 maal de gemiddelde loonsom overgaan van een maximumpremie van vier- naar driemaal de gemiddelde premie.

#### *3.4.5. Premiedifferentiatie IVA in de structurele situatie*

Indien in 2007 niet wordt besloten tot afschaffing van Pemba, zullen vanaf 2008 IVA-uitkeringen – in combinatie met WAO-uitkeringen – worden toegerekend aan bedrijven. Dit geschiedt aan de hand van de volgende methodiek.

Bedrijven worden net als bij de WGA onderscheiden in drie klassen<sup>10</sup>:

- a. tot en met 25 maal de gemiddelde loonsom,
- b. vanaf 25 tot en met 100 maal de gemiddelde loonsom

<sup>8</sup> Om geen verstoring van het gelijke speelveld op te leveren, worden deze kosten gefinancierd uit het Aof.

<sup>9</sup> Zie hiervoor nader paragraaf 3.4.7.

<sup>10</sup> Reden om bij WGA en WAO/IVA dezelfde klasse-indeling te gebruiken is dat de omvang van de eerste vierjaarslasten van IVA-uitkeringen vergelijkbaar is met de omvang van de eerste tienjaarslasten van WGA-uitkeringen.

c. boven de 100 maal de gemiddelde loonsom.

Voor de eerste klasse bedrijven geldt een branchegebonden premiedifferentiatie met als maximumpremie viermaal de gemiddelde premie. Deze bedrijven kunnen geen eigenrisicodrager worden.

Voor bedrijven van de tweede klasse geldt een individuele premiedifferentiatie met als maximum driemaal de gemiddelde premie; zij kunnen – evenals thans in Pemba – wel eigenrisicodrager worden. Ook voor bedrijven van de derde klasse geldt individuele premiedifferentiatie, met als maximum viermaal de gemiddelde premie. Ook zij kunnen eigenrisicodrager worden.

Als medio 2007 wordt besloten tot afschaffing van Pemba, dan blijven de IVA-uitkeringslasten ook in 2008 en volgende jaren gefinancierd worden uit de landelijk uniforme basispremie (uit het Aof).

#### *3.4.6. Geen premiedifferentiatie IVA in 2006 en 2007*

In 2006 en 2007 zal geen sprake zijn van premiedifferentiatie IVA. Als redenen hiervoor gelden, naast de eerder genoemde uitvoeringstechnische overwegingen, dat premiedifferentiatie in de publieke verzekering de keerzijde is van eigenrisicodrager<sup>11</sup>. Beide zijn vormen van premiedifferentiatie. Omdat in 2006 en 2007 eigenrisicodrager niet wordt toegepast, is het logisch in dat jaar ook geen premiedifferentiatie IVA toe te passen.

#### *3.4.7. Fondsen, kassen en in- en uitgaande geldstroom<sup>12</sup>*

De systematiek van premiedifferentiatie in de WGA en IVA in de structurele situatie, alsmede in de WAO, heeft de hieronder beschreven consequenties voor bestaande of nieuw in te richten fondsen, kassen en de daarbij behorende in- en uitgaande geldstroom. Vanuit het oogpunt van deregulering heeft de regering daarbij zo veel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande fondsen en kassen.

##### *Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)*

Ten laste van het Aof komen nu reeds alle WAO-uitkeringen die zijn ingegaan vóór de inwerkingtreding van Pemba op 1 januari 1998, alsmede de WAO-uitkeringen die na 1 januari 1998 zijn ingegaan en vervolgens langer dan vijf jaar duren. Met de Wet VLZ is de periode waarna WAO-uitkeringen ten laste van het Aof worden gebracht, verkort tot vier jaar.

Ten laste van het Aof komen vanaf de inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA ook de IVA-uitkeringen die langer dan vier jaar duren en de WGA-uitkeringen die langer dan tien jaar duren. Omdat loonaanvullingen boven de WGA-vervolguitkering buiten het eigenrisicodrager en de premiedifferentiatie blijven, komen ook deze ten laste van het Aof.

De WGA-uitkeringen die ingaan in 2005 en 2006 worden in 2006 uit het Aof gefinancierd. De IVA-uitkeringen worden alleen in 2005, 2006 en 2007 gefinancierd uit het Aof. Vanaf 2008, als Pemba dan nog van toepassing is, worden de uitkeringslasten overgeheveld naar de Aok. Na afloop van de eerste vierjaarsperiode worden de IVA-uitkeringslasten weer uit het Aof gefinancierd.

Het Aof wordt gevoed met de afdrachten aan basispremie (een voor alle bedrijven gelijk omslagpremiepercentage).

##### *Arbeidsongeschiktheidskas (Aok)*

Ten laste van de Aok komen momenteel reeds de eerste vijfjaarslasten van WAO-uitkeringen. Daaraan worden vanaf 2008 toegevoegd de eerste vierjaarslasten van IVA-uitkeringen, mits Pemba vanaf dat jaar nog wordt toegepast.

<sup>11</sup> Zie ook onderdeel 3.3.2.

<sup>12</sup> De aparte regeling voor de financiering van de WIA-lasten van de vangnetwerknemers, die aan de orde komt in onderdeel 3.7 wordt hier buiten beschouwing gelaten.

De Aok wordt gevoed met afdrachten aan gedifferentieerde premie, die vanaf 2008 feitelijk is samengesteld uit een WAO- en een IVA-deel.

#### *Werkhervattingskas (Whk)*

In dit wetsvoorstel wordt een nieuwe kas geïntroduceerd (Werkhervattingskas, Whk), waaruit de eerste tienjaarslasten van WGA-uitkeringen van omslagleden worden betaald, uiteraard voorzover deze lasten onder de premiedifferentiatie vallen (dus met uitzondering van dat deel van de loonaanvulling dat hoger is dan de WGA-vervolguitkering).

Deze kas zal worden gevoed met afdrachten aan gedifferentieerde premie WGA.

De WGA-premieheffing zal zodanig zijn, dat de verschillende premieonderdelen de kosten representeren die met de uitvoering van de WGA samenhangen.

Dat voor de WGA-uitkeringslasten die onder de premiedifferentiatie vallen, een aparte kas wordt ingericht, vindt zijn oorzaak in het volledig transparant willen maken van de financiële stroom voor deze lasten (uitkeringslasten, uitvoeringskosten, reïntegratiekosten), dit in het kader van het gelijke speelveld tussen verzekeraars en UWV.

Een en ander ziet er schematisch als volgt uit (uitgaande van de structurele situatie inclusief Pemba):

**Tabel: Overzicht fondsen**

Fonds/Kas	Inkomsten	Uitgaven
Aof	1. basispremie WAO 2. basispremie IVA 3. basispremie WGA  N.B. korting op Aof-premie i.v.m. mitigering rentehobbel (tegenhanger van opslag op het gemiddelde percentage WGA)	Ad 1: • WAO-uitkeringen ingegaan na 1998 en > 5 jaar durend • WAO-uitkeringen ingegaan voor 1998 Ad 2: • De in 2006 en 2007 te verstrekken IVA-uitkeringen, die ingaan in 2005, 2006 en 2007 • IVA-uitkeringen > 4 jaar durend Ad 3: • loonaanvullingen voor het meerdere dan de vervolguitkering < 10 jaar durend • de gehele loonaanvulling > 10 jaar durend • vervolguitkeringen langer dan 10 jaar durend • de in 2006 te verstrekken WGA-uitkeringen die in 2005 en 2006 ingaan
Aok	1. gedifferentieerde premie WAO (individueel/sectoraal) 2. gedifferentieerde premie IVA (individueel/sectoraal)	Ad 1: • eerste 5-jaarslasten WAO-uitkeringen Ad 2: • eerste 4-jaarslasten IVA-uitkeringen
Whk	gedifferentieerde premie WGA  N.B. opslag op het gemiddelde percentage WGA i.v.m. mitigering rentehobbel	• loongerelateerde WGA-uitkeringen • vervolguitkeringen < 10 jaar durend • het deel van de loonaanvullingen ter hoogte van de vervolguitkering < 10 jaar durend

In bovenstaand schema zijn de premies ten bate van het Aof en de Aok onderverdeeld, om feitelijk inzichtelijk te maken te kunnen vergelijken om welke inkomsten en uitgaven het gaat.

### **3.5. Opeenvolgende rechten op WGA en IVA**

Omdat het kan voorkomen dat personen een op elkaar volgend recht hebben op WGA- en IVA-uitkering, moet worden bepaald hoe lang in die situatie uitkeringslasten worden toegerekend aan bedrijven. Dit geldt uiteraard zowel voor het eigenrisicodragen als de premiedifferentiatie. Indien betrokkene eerst recht heeft op een WGA-uitkering en vervolgens op een IVA-uitkering, zal geen toerekening plaatsvinden indien langer dan vier jaar recht heeft bestaan op een WGA-uitkering. Indien de periode waarin recht op WGA-uitkering heeft bestaan korter was dan vier jaar,

wordt gedurende het restant van deze vierjaarsperiode de IVA-uitkering nog toegerekend aan het individuele bedrijf (bedrijven met een loonsom van meer dan 25 maal de gemiddelde loonsom), dan wel de eigen sector (bij bedrijven met een lagere loonsom).

Omgekeerd vindt indien betrokkene eerst recht heeft op een IVA-uitkering en vervolgens op een WGA-uitkering, geen toerekening plaats indien langer dan tien jaar recht heeft bestaan op een IVA-uitkering. Indien korter dan tien jaar recht heeft bestaan op een IVA-uitkering, dan wordt gedurende het restant van deze tienjaarsperiode de WGA-uitkering toegerekend aan individuele bedrijven (ongeacht de omvang van het bedrijf). Deze methodiek is vergelijkbaar met die van de huidige WAO indien de mate van arbeidsongeschiktheid (opwaarts of neerwaarts) wordt aangepast. Dan start geen nieuwe Pemba-periode, reden om in de beide boven beschreven situaties geen nieuwe periode van vier, respectievelijk tien jaren te laten starten.

### **3.6. Mitigering rentehobbel**

De regering streeft naar een zo gelijk mogelijk speelveld voor verzekeraars en UWV. In dat kader is relevant dat de financiering van private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen op grond van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 gebaseerd dient te zijn op rentedekking. Het gaat hier immers om mogelijk langlopende verplichtingen. Bij de keuze voor eigenrisicodragerschap en vervolgens voor het aangaan van een private verzekering voor de eigenrisicodragerslasten, leidt dat voor de werkgever tijdelijk tot meerkosten vanwege de andere financieringsvorm (rentedekking in plaats van omslag). Deze meerkosten doorkruisen het streven naar een zo gelijk mogelijk speelveld en vormen in principe een belemmering voor privaat verzekeren. De regering heeft toegezegd de effecten van deze meerkosten te willen mitigeren (Kamerstukken II, 2003/04, 28 333, nr. 19). Het streven van de regering is erop gericht de premiestelling in geval van publieke verzekering ook in de aanvangsjaren in redelijke mate in overeenstemming te brengen met die van verzekeraars.

#### *3.6.1. Omvang rentehobbel*

Zoals zojuist gesteld, zijn verzekeraars verplicht om uitkeringen op basis van rentedekking te financieren. De premies plus het rendement daarop, dienen voldoende te zijn om de uitkeringen ook op termijn te kunnen financieren. Het UWV hanteert een systeem van omslagfinanciering. De omslagpremie dient voldoende te zijn om de voor het lopende jaar te verstrekken uitkeringen te kunnen financieren.

Het verschil tussen de rentedekkingspremie en de omslagpremie, wordt de rentehobbel genoemd. Het structurele niveau van de omslagpremie is ceteris paribus gelijk aan het niveau van de rentedekkingspremie. De uit beide premies te financieren lasten zijn immers gelijk. Daarbij geldt wel de voorwaarde dat voor wat betreft de premie voor de particuliere verzekering alleen gekeken wordt naar het verzekeringstechnische gedeelte van de premie voor de particuliere verzekering, zijnde de uitkeringslasten en de sociale werkgeverslasten. Dit is de netto rentehobbel. Dit betekent dat daarbij uitvoeringskosten, reïntegratiekosten en kostenopslagen wegens winst of provisies buiten beschouwing blijven. De rentehobbel wordt met andere woorden gevormd door het verschil tussen enerzijds de structurele omslaglasten vanaf 2016 (als de structurele duur van de periode van eigenrisicodragen en premiedifferentiatie is bereikt) van de uitkeringen die onder het eigenrisicodragen en de premiedifferentiatie vallen en anderzijds de feitelijke omslaglasten van genoemde lasten in het betreffende premiejaar. Overal waar verder in deze paragraaf over de rentehobbel wordt gesproken, wordt deze definitie bedoeld.



Voor de omvang van de rentehobbel zijn relevant de instroom in de WGA, de gemiddelde verblijfsduur in de WGA, de gemiddelde uitkeringshoogte in de WGA, de premiegrondslag en de verhouding tussen de verwachte publieke premie in een bepaald jaar en de verwachte structurele publieke premie. Volgens de inzichten van augustus 2004 worden de gemiddelde verblijfsduur in de WGA geraamd op 4,7 jaar, de gemiddelde uitkeringshoogte op € 10 000 en de premiegrondslag op € 175 miljard. In 2006 zou de WGA-omslagpremie naar verwachting 11% van het structurele niveau bedragen. In 2007 loopt dat op naar 32%. De volledige ontwikkeling van de omslagpremie als percentage van zijn structurele niveau staat in onderstaande tabel. In 2006 is er overigens om uitvoeringstechnische redenen nog geen sprake van een aparte gedifferentieerde WGA-premie, maar van een ongedifferentieerde WGA-component in de WAO-basispremie.

**Tabel: Verhouding tussen omslagpremie en rentedekkingspremie WGA**

Jaar	Verhouding t.o.v. structureel
2006	11%
2007	32%
2008	47%
2009	56%
2010	65%
2011	73%
2012	80%
2013	87%
2014	92%
2015	98%

Deze cijfers zijn vastgesteld in overleg tussen het Ministerie van SZW en het Verbond van Verzekeraars op basis van ramingen van de parameters die de rentehobbel bepalen. Gegeven deze cijfers hangt de omvang van de rentehobbel alleen nog af van de raming van de WGA-instroom. Deze kan afgeleid worden uit een bepaald basisinstroomniveau en correcties voor onder meer de effecten van de verlenging van de loondoorbetaling bij ziekte, demografische factoren en de mate van arbeidsongeschiktheid van de nieuwe arbeidsongeschikten na aanscherping van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. De omvang van de rentehobbel in 2006 en 2007 wordt op basis van deze raming vastgesteld. De omvang van de rentehobbel in 2008 wordt voor de helft op basis van deze raming vastgesteld en voor de andere helft op basis van feitelijk gerealiseerde WGA-instroom in 2006. De omvang van de rentehobbel in latere jaren wordt bepaald aan de hand van de feitelijk gerealiseerde WGA-instroom zoals bekend op het moment van vaststelling van de opslag. Zo wordt bij de bepaling van de rentehobbel in 2009, die zal geschieden in de loop van 2008, rekening gehouden met de feitelijk in 2006 en 2007 gerealiseerde instroom in de WGA.

- De WGA-instroom 2008 wordt geraamd op het gemiddelde van de instroomrealisatie in 2006 en de instroomraming van dit moment.
- De WGA-instroom 2009 wordt geraamd op het gemiddelde van de instroomrealisatie in 2006 en 2007.
- De WGA-instroom 2010 wordt geraamd op het gemiddelde van de instroomrealisatie in 2006, 2007 en 2008.
- De WGA-instroom 2011 wordt geraamd op het gemiddelde van de instroomrealisatie in 2007, 2008 en 2009.
- De WGA-instroom 2012 wordt geraamd op het gemiddelde van de instroomrealisatie in 2008, 2009 en 2010.

Voor de bepaling van de rentehobbel is het volgende model overeengekomen:

$$\text{Rentehobbel (t)} = (\text{WGA\_aantal(t)} * \text{D} * \text{U} * (1 - \text{V(t)})) / \text{loonsom (t)}$$

Waarbij:

- Rentehobbel(t) = de rentehobbel in jaar t in procenten van de premieplichtige loonsom;  $2006 \leq t \leq 2016$
- WGA\_aantal(t) = Instroom WGA in jaar (t).
- D = de geschatte gemiddelde verblijfsduur in het eigenrisicodeel van de WGA (4,7 jaar, vaste waarde).
- U = de gemiddelde uitkeringshoogte (in € per jaar) in het eigenrisicodeel van de WGA (€ 10 000, vaste waarde, jaarlijks te verhogen met de (verwachte) indexatie).
- V(t) = de verhouding tussen de verwachte publieke premie in jaar t en de verwachte structurele publieke premie in jaar t, vaste waarden.
- Loonsom = premieplichtige loonsom jaar t. Deze waarde wordt jaarlijks vastgesteld op basis van prognoses van het CPB gemaakt in jaar t-1.

Voor 2006, 2007 en 2008 wordt dus een raming van de WGA-instroom gebruikt. Zoals boven beschreven is er, omdat alle overige parameters al zijn geschat, een rechtstreeks verband tussen instroomraming en rentehobbel. Onderstaande tabel toont dat verband.

**Tabel: Rentehobbel in 2006, 2007 en 2008**

Instroomraming WGA	Rentehobbel 2006	Rentehobbel 2007	Rentehobbel 2008
12 000	0,33%	0,25%	0,20%
13 000	0,35%	0,27%	0,21%
14 000	0,38%	0,29%	0,23%
15 000	0,41%	0,31%	0,24%
16 000	0,44%	0,33%	0,26%
17 000	0,46%	0,35%	0,28%
18 000	0,49%	0,38%	0,29%
19 000	0,52%	0,40%	0,31%
20 000	0,55%	0,42%	0,33%
21 000	0,57%	0,44%	0,34%
22 000	0,60%	0,46%	0,36%
23 000	0,63%	0,48%	0,37%
24 000	0,66%	0,50%	0,39%
25 000	0,68%	0,52%	0,41%
26 000	0,71%	0,54%	0,42%
27 000	0,74%	0,56%	0,44%
28 000	0,76%	0,58%	0,46%
29 000	0,79%	0,60%	0,47%
30 000	0,82%	0,63%	0,49%
31 000	0,84%	0,64%	0,50%

Met het Verbond van Verzekeraars zijn in augustus 2004 afspraken gemaakt over de hoogte van de rentehobbel op basis van de toenmalige inzichten die wezen op een WGA-instroom van 31 000. De ramingen over de instroom in de WGA lopen momenteel echter zeer ver uiteen, variërend van 12 000 volgens het UWV tot 29 000 volgens het Verbond van Verzekeraars. Het CPB heeft op verzoek van Mr. A. W. Kist in een notitie ten behoeve van diens advies over de wijze van mitigering van de rentehobbel in 2006 de instroom in de WGA geraamd op 18 000. Voor het jaar 2006 is de rentehobbel daarom op basis van de onafhankelijke CPB-schatting vastgesteld op 0,49%.

### 3.6.2. Wijze van mitigering rentehobbel

De regering heeft geconstateerd dat de enige oplossing voor het mitigeren van de rentehobbel een premieopslag op de publieke gedifferentieerde premie is. Bezien is of deze premieopslag gedifferentieerd zou

moeten worden naar de mate van het arbeidsongeschiktheidsrisico van bedrijven, of dat sprake zou moeten zijn van een ongedifferentieerde opslag. Het belangrijkste nadeel van een ongedifferentieerde premie-opslag is dat goede risico's onmiddellijk een voordeel zouden krijgen bij eigenrisicodragen. Dit zou ertoe kunnen leiden dat alle bedrijven met een laag risico eigenrisicodrager zouden worden. Om dit ongewenste effect tegen te gaan, moet de premieopslag worden gedifferentieerd naar individuele werkgevers. Op deze wijze wordt ook op dit vlak een gelijk speelveld gecreëerd.

Een individuele premieopslag leidt tot de meest zuivere vorm van gelijk speelveld. Voor alle grote ondernemingen zullen ook verzekeraars in hoge mate het individuele risico als basis nemen voor de vaststelling van de premie. Voor kleine ondernemingen zullen altijd grenzen worden gehanteerd (maximum- en minimumpremie), zowel bij verzekeraars als in het publieke systeem van premiedifferentiatie.

Een individuele premieopslag, rekening houdend met grenzen voor kleine ondernemingen, komt dus het meest overeen met de premiestelling van verzekeraars.

Omdat premiedifferentiatie in de WGA om uitvoeringstechnische redenen niet haalbaar blijkt, moet voor het jaar 2006 een uitzondering gemaakt worden. In dat jaar geldt daarom een uniforme, ongedifferentieerde opslag op de publieke premie. Deze uniforme opslag is kleiner dan wat de gemiddelde gedifferentieerde opslag bedragen zou hebben om een massale uittreding van goede risico's te voorkomen. Over de hoogte van deze uniforme opslag heeft het kabinet het advies gevraagd van mr. A. W. Kist. Deze heeft op 28 april jl. zijn advies uitgebracht. Het advies van de heer Kist behelsde een uniforme opslag ter hoogte van 60% van de rentehobbel in 2006. Aangezien de rentehobbel in 2006 0,49% bedraagt (zie vorige paragraaf) leidt het advies van de heer Kist tot een uniforme opslag ter hoogte van 0,3% van de loonsom. Dit advies is op 29 april jl. geaccordeerd door de Ministerraad.

De regering heeft voor de periode na 2006 gekozen voor een systematiek waarbij de individuele opslag als volgt is vormgegeven. Gedurende een bepaalde periode na inwerkingtreding van de voorgenomen financieringsmethodiek van de WIA-uitkeringen, te weten van 2007 tot en met 2012, wordt een algemene opslag op het gemiddelde percentage WGA vastgesteld. Op basis van het vervolgens te berekenen rekenpercentage WGA wordt een individuele opslag en korting bepaald, in het kader van de premiedifferentiatie WGA. De algemene opslag werkt dus uiteindelijk door in de individuele premiedifferentiatie, waardoor feitelijk sprake is van een individuele opslag.

In dezelfde periode ontvangen werkgevers een korting op de basispremie WAO/IVA die zodanig zal zijn dat het saldo van opslag en korting lastenneutraal is<sup>13</sup>. Door de koppeling van eigenrisicodragen en premiedifferentiatie WAO en IVA, is immers sprake van één basispremie WAO/IVA. Deze is voldoende hoog om te voorkomen dat de korting als tegenhanger van de opslag door de mitigering van de rentehobbel, zou leiden tot negatieve premies (feitelijk premies van 0%) of premies van nihil. In het meest extreme geval dat alle werkgevers publiek verzekerd blijven bij het UWV is de korting op de basispremie WAO/IVA in procentpunten even groot als de opslag op de gedifferentieerde WGA-premie. In het andere extreem dat alle bedrijven eigenrisicodrager worden, is de korting op de basispremie WAO/IVA nihil.

De genoemde lastenneutraliteit geldt voor de publieke premie. Als alle werkgevers zouden kiezen voor eigenrisicodragen, reduceert het hybride stelsel tot een volledig privaat stelsel en treden in theorie precies dezelfde financiële gevolgen op als bij volledig private uitvoering. Het kenmer-

<sup>13</sup> De lastenneutraliteit in de publieke premies geldt zowel in 2006 als in 2007. In 2006 is er één basispremie WAO/IVA/WGA. Deze bestaat uit een WGA-component, inclusief de uniforme opslag ter compensatie van de rentehobbel in de WGA, en uit een WAO/IVA-component waarop deze opslag in mindering gebracht is. Alle werkgevers die in 2006 eigenrisicodrager zijn, krijgen in 2007 de totale WGA-component van de basispremie 2006 in de vorm van een premiekorting gerestitueerd. De basispremie WAO/IVA wordt in 2007 verhoogd met precies dat percentage dat nodig is om de restitutie te financieren.

kende voordeel van het hybride stelsel is echter dat de keuze voor publieke verzekering, eigenrisicodragerschap of private verzekering door elke werkgever op basis van zijn eigen situatie gemaakt kan worden. Ook het CPB merkt in een recent verschenen studie<sup>14</sup> op dat het participeren van een publieke partij op een markt voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen de concurrentie ten goede kan komen. Initiële meerkosten als gevolg van de rentehobbel zijn in het hybride stelsel een keuze en geen verplichting.

Voor wat betreft de hoogte van de algemene opslag is overeengekomen dat deze is gebaseerd op de omvang van de rentehobbel, waarbij voor het 2006 de uitzondering wordt gemaakt dat de opslag is gebaseerd op een deel (60%) van de omvang van de rentehobbel.

Ten aanzien van de duur van de periode is allereerst van belang dat de rentehobbel – zoals eerder in dit hoofdstuk opgemerkt – zich tijdelijk voordoet en bovendien in de tijd qua omvang afneemt. Op grond hiervan zal de mitigering ook tijdelijk zijn. Dit geldt des te meer omdat de opslag op de omslagpremie als gevolg van mitigering van de rentehobbel een oneigenlijk element vormt in de publieke premiestelling voor de WGA. De regering heeft ervoor gekozen de rentehobbel in de eerste zeven jaren weg te nemen, waarbij voor het eerste jaar de uitzondering wordt gemaakt dat de rentehobbel voor een deel wordt weggenomen. Hiermee speelt de rentehobbel in de aanvangsjaren van de WGA geen rol bij de keuze voor private of publieke verzekering en hebben verzekeraars voldoende tijd om zich een marktpositie te kunnen verwerven. Bij een keuze voor zeven jaren is de omvang van de rentehobbel in het daaropvolgende achtste jaar zodanig beperkt dat mitigering vanaf dat moment niet langer van substantiële omvang en dus niet langer noodzakelijk is.

De opslag op het rekenpercentage WGA leidt vanaf 2007 op zichzelf tot een overschot in de Whk, terwijl de korting op de basispremie WAO/IVA als zodanig een tekort in het Aof creëert. De omvang van dit overschot c.q. tekort hangt af van de mate waarin bedrijven kiezen voor eigenrisicodragen. In het meest extreme geval dat alle bedrijven publiek verzekerd blijven bij het UWV, kunnen overschot en tekort oplopen tot maximaal ca. € 5 miljard euro.

### **3.7. Financiering van de WIA voor vangnetwerknemers**

#### *3.7.1. Algemeen*

In de memorie van toelichting van het wetsvoorstel WIA is aangegeven en gemotiveerd dat een bijzondere regeling gewenst is ten aanzien van werknemers die bij ziekte aangewezen zijn op ziekgeld op grond van het vangnet-Ziektewet en die nadien voor een WIA-uitkering in aanmerking komen. Als uitvloeisel van het kabinetsstandpunt van 12 maart 2004 naar aanleiding van het SER-advies werd deze regeling voor vangnetwerknemers op hoofdlijnen geschetst. Voorts werd aangekondigd dat de financieringswijze in het kader van het wetsvoorstel IWIA nader zou worden uitgewerkt.

In dit wetsvoorstel wordt de financiering van de WIA-lasten van vangnetwerknemers geregeld. Dit geldt dus zowel voor de lasten van de WGA-regeling als voor de lasten van de IVA-regeling. De wijze van financiering wordt geregeld via wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen.

In de kern komt de financieringswijze voor vangnetwerknemers op het volgende neer.

---

<sup>14</sup> CPB memorandum 117, «Publieke of private uitvoering van arbeidsongeschiktheidsregelingen; casestudie verzekering van beroepsrisico's in de VS» (26 april 2005).

Hoofdlijn van de nieuwe regeling is dat met de financiering van de WGA-lasten van vangnetters zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de financiering van het vangnet-ZW. De WGA-lasten van vangnetters die vatbaar zijn voor premiedifferentiatie worden in de structurele situatie op sectorniveau gedifferentieerd. Deze WGA-vangnetlasten worden dus niet langer op ondernemingsniveau gedifferentieerd; evenmin vallen deze lasten onder het eigenrisicodragen. Financiering vindt plaats uit het sectorale wachtgeldfonds, voortaan sectorfonds geheten. De WGA-lasten van vangnetters die niet worden gedifferentieerd, worden gefinancierd door alle werkgevers samen.

Het eerste jaar van invoering van de WIA (2006) geldt een afwijkende financiering. Voor de financiering van deze WGA-vangnetlasten wordt dan aangesloten bij de algemene lijn. Dit betekent dat de WGA-vangnetlasten in 2006 worden gefinancierd uit de basispremie (het Aof)<sup>15</sup>.

De IVA-vangnetlasten worden in 2006 en 2007 landelijk gefinancierd. Zij vallen, net als de WGA-vangnetlasten, niet onder het eigenrisicodragen. Dit is reeds in de Wet WIA geregeld en gemotiveerd.

In de loop van 2007 zal vervolgens besluitvorming plaatsvinden inzake het al dan niet afschaffen van Pemba, en de gevolgen daarvan voor de financiering van de IVA-lasten vanaf 2008. Daarbij zal ook de financieringswijze van de IVA-vangnetlasten worden betrokken.

Hieronder worden deze hoofdlijnen nader uitgewerkt en toegelicht.

### *3.7.2. Financiering van WGA-vangnetlasten*

De financiering van de WGA-lasten die worden gedifferentieerd, vindt in de structurele situatie op sectoraal niveau plaats. Dit geldt voor de WGA-lasten van de eerste 10 jaar. Met een sectorale differentiatie van de WGA-vangnetlasten wordt aangesloten bij de financiering van het vangnet-ZW, waarbij de financiering eveneens via sectorale verevening plaatsvindt, terwijl anderzijds de lasten niet volledig op anderen worden afgewenteld: de sector betaalt in beginsel zijn eigen last. Zo blijft ook voldoende prikkel bestaan voor werkgevers om op sectorniveau te werken aan beperking van het verzuim van betrokken werknemers en wordt voorkomen dat andere werkgevers de WGA-lasten van de vangnetwerknemers volledig zouden moeten betalen, dit naast de lasten van hun «eigen» werknemers.

In aansluiting bij de recent ingevoerde maximering van de ZW-lasten voor de uitzendsector<sup>16</sup>, wordt voorts een maximum gesteld aan de WGA-lasten die voor rekening komen van de uitzendsector. Hiervoor geldt dezelfde motivering als in de toelichting op het inmiddels tot wet verheven wetsvoorstel is gegeven, zodat daarnaar moge worden verwezen. Het maximum wordt, net als bij de ZW-lasten, gesteld op 75% van de betreffende WGA-lasten. Na enkele jaren zal worden bezien of deze regeling aanpassing behoeft.

<sup>15</sup> Hetzelfde geldt voor de WGA- en IVA-vangnetlasten die zijn ontstaan op 29, 30 en 31 december 2005. Ook deze lasten worden uit het Aof gefinancierd. Omwille van de leesbaarheid wordt hiervan in de tekst van deze paragraaf verder geabstraheerd.

<sup>16</sup> Voor de ZW is recent een maximering van de ZW-lasten voor de uitzendsector ingevoerd (Stb. 2004, 731, Wet tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met maximering van de ziekengeldlasten in het wachtgeldfonds voor de uitzendsector en wijziging van enige andere wetten in verband met de Wet Verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003).

Verder geldt, net als bij het vangnet-ZW, een bijzondere regeling voor bepaalde vangnetsituaties. Het betreft met name werkneemsters die ten gevolge van zwangerschap en bevalling ziek worden, organdonoren en heringetreden gedeeltelijk arbeidsgeschikten die opnieuw ziek worden. In deze situaties is er wel een vaste, doorgaande arbeidsrelatie met een werkgever, maar wordt in de ziekteperiode toch ziekengeld door het UWV verstrekt om risicoselectie door de werkgever te voorkomen. Deze lasten worden op landelijk niveau gefinancierd. Het ligt voor de hand voor de financiering van deze bijzondere WGA-vangnetlasten bij die landelijke financieringswijze aan te sluiten.

Zoals opgemerkt worden de WGA-vangnetlasten, bij wijze van overgangsperiode, in 2006 landelijk gefinancierd. De WGA-vangnetlasten die in 2006 ontstaan zullen in de volgende jaren wel worden betrokken in de structurele financieringswijze (dus in beginsel sectorale financiering).

Het voorgaande impliceert dat de WGA-regeling voor vangnetwerknemers een publiek karakter krijgt, waarbij het UWV verantwoordelijk is voor reïntegratie en voor financiering bij het vangnet-ZW wordt aangesloten, dat wil zeggen: in beginsel op sectoraal niveau, in de aangegeven bijzondere gevallen op landelijk niveau.

### 3.7.3. Financiering van IVA-vangnetlasten

Voor wat betreft de IVA-vangnetlasten wordt in 2006 en 2007 aangesloten bij de algemene systematiek voor de financiering van de IVA-lasten. Alle IVA-lasten en daarmee ook alle IVA-vangnetlasten in 2006 en 2007, worden landelijk gefinancierd via de landelijk uniforme basispremie (Aof). In de loop van 2007 zal vervolgens besluitvorming plaatsvinden inzake het al dan niet afschaffen van Pemba, en de gevolgen daarvan voor de financiering van de IVA-lasten vanaf 2008. Daarbij zal ook de financieringswijze van de IVA-vangnetlasten worden betrokken.

### 3.7.4. Fondsen en kas

In dit wetsvoorstel wordt verder bepaald via welk fonds de financiering van de betreffende lasten van vangnetwerknemers verloopt.<sup>17</sup>

De WGA-vangnetlasten die worden gedifferentieerd worden, behoudens het overgangsjaar (2006) waarin financiering via het Aof plaatsvindt, gefinancierd uit de sectorfondsen (voorheen: wachtgeldfondsen). Er wordt daarmee aangesloten bij de financiering van het vangnet-ZW die eveneens op sectorniveau en via de sectorfondsen plaatsvindt. Wel zullen in verband met de gewenste transparantie, de WW-premie en de ZW/WGA-premie afzonderlijk per sector door het UWV worden gepubliceerd. Fondsovergangen worden hierdoor voorkomen en de duidelijkheid voor werkgevers gediend.

De WGA-vangnetlasten die niet worden gedifferentieerd worden gefinancierd via het Aof. Dit geldt voor de WGA-lasten na 10 jaar, de WGA-lasten boven het lastenplafond voor de uitzendsector en de WGA-lasten van bijzondere vangnetters.

De IVA-lasten voor vangnetters worden, zoals opgemerkt, in 2006 en 2007 net als de overige IVA-lasten gefinancierd via het Aof.

In onderstaand schema wordt dit schematisch weergegeven voor de structurele situatie.

**Tabel: Vangnetlasten en fondsen/kas**

	Aok	sectorfonds	Aof
IVA-vangnetlasten			x
WGA-vangnetlasten eerste 10 jaar		x	
WGA-vangnetlasten na eerste 10 jaar			x
WGA-lasten bijzondere vangnetters			x

Voor de goede orde zij opgemerkt dat de nieuwe financieringswijze van vangnetlasten vanaf de inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA zal gelden voor de nieuwe vangnetlasten. De nieuwe financieringswijze geldt dus niet voor bestaande vangnetlasten op grond van de WAO; deze worden op de huidige wijze gefinancierd.

<sup>17</sup> Hieruit vloeit uiteraard tevens voort dat de vangnetlasten WGA en IVA in de structurele situatie afzonderlijk «gelabeld» dienen te worden en dat zij bijvoorbeeld niet betrokken worden in de toerekening van WGA-lasten bij premiedifferentiatie in het kader van de WGA.

### 3.8. Schematisch overzicht

In onderstaande tabellen zijn overzichten gegeven van lasten welke bepalend zijn voor de bepaling van de gemiddelde premie van WGA, respectievelijk WAO/IVA, alsmede van lasten die bepalend zijn voor de bepaling van de gedifferentieerde opslag en korting. Hierbij wordt uitgegaan van de in de vorige paragrafen beschreven structurele en overgangssituaties.

Vanwege instroom in de loop van een jaar, zijn uiteindelijk 11 kalenderjaren van WGA-lasten bepalend voor het risicopercentage WGA. Dit laat onverlet dat de duur van de periode van eigenrisicodragen en premie-differentiatie WGA tien jaar is.

**Tabel: Bepaling gemiddelde premie en gedifferentieerde opslag/korting WGA aan de hand van historische gegevens<sup>1</sup>**

Jaar	Gem. premie%		risico%		
	WGA-Lasten	aantal kalenderjaren waarvan (gedeeltelijk) de instroom meetelt	WAO-Lasten	WGA-Lasten	aantal kalenderjaren waarvan (gedeeltelijk) de instroom meetelt
2007	2006–2007	2	2000–2005 <sup>2</sup>	–	6 (nl. 6 WAO, 0 WGA)
2008	2006–2008	3	2001–2005	2006	6 (nl. 5 WAO, 1 WGA)
2009	2006–2009	4	2002–2005	2006–2007	6 (nl. 4 WAO, 2 WGA)
2010	2006–2010	5	2003–2005	2006–2008	6 (nl. 3 WAO, 3 WGA)
2011	2006–2011	6	2004–2005	2006–2009	6 (nl. 2 WAO, 4 WGA)
2012	2006–2012	7		2006–2010	5 (nl. 0 WAO, 5 WGA)
2013	2006–2013	8		2006–2011	6 (nl. 0 WAO, 6 WGA)
2014	2006–2014	9		2006–2012	7 (nl. 0 WAO, 7 WGA)
2015	2006–2015	10		2006–2013	8 (nl. 0 WAO, 8 WGA)
2016	2006–2016	11		2006–2014	9 (nl. 0 WAO, 9 WGA)
2017	2007–2017	11		2006–2015	10 (nl. 0 WAO, 10 WGA)
2018	2008–2018	11		2006–2016	11 (nl. 0 WAO, 11 WGA)
2019	2009–2019	11		2007–2017	11 (nl. 0 WAO, 11 WGA)

<sup>1</sup> WGA-instroom is mogelijk vanaf 29 december 2005. In de tabel is voor de referiejaren die medebepalend zijn voor het gemiddelde en het risicopercentage uitgegaan van volledige jaren, reden waarom 2006 als eerste WGA-referentejaar is genomen.

<sup>2</sup> Voor de gehele tabel geldt dat 2005 geen normaal referentejaar is, omdat de WAO-instroom in 2005 beperkt is als gevolg van de op 1 januari 2004 inwerking getreden Wet VLZ.

In onderstaande tabel is een en ander voor de WAO/IVA inzichtelijk gemaakt voor grote werkgevers. Voor kleine werkgevers worden immers zowel het gemiddelde premiepercentage als het gedifferentieerde risicopercentage bepaald aan de hand van voor het komende jaar te verwachten uitkeringen en loonsommen, dit naar aanleiding van de op 1 januari 2004 voor kleine werkgevers ingevoerde branchegewijze premie-differentiatie WAO. Er is uitgegaan van de situatie waarin vanaf 2008 Pemba van toepassing is op WAO- en IVA-uitkeringen.

**Tabel: Bepaling gemiddelde premie en gedifferentieerde opslag/korting WAO/IVA voor grote werkgevers aan de hand van historische gegevens<sup>1</sup>**

Jaar	gem. premie%			risico%		
	WAO-lasten	IVA-lasten	aantal kalenderjaren waarvan (gedeeltelijk) de instroom meetelt	WAO-lasten	IVA-lasten	aantal kalenderjaren waarvan (gedeeltelijk) de instroom meetelt
2005	2000–2004	–	5 (nl. 5 WAO, 0 IVA)	1998–2003	–	6 (nl. 6 WAO, 0 IVA)
2006	2001–2005 <sup>2</sup>	–	5 (nl. 5 WAO, 0 IVA)	1999–2004	–	6 (nl. 6 WAO, 0 IVA)
2007	2002–2005	–	4 (nl. 4 WAO, 0 IVA)	2000–2005	–	6 (nl. 6 WAO, 0 IVA)
2008	2003–2005	2006–2008	6 (nl. 3 WAO, 3 IVA)	2001–2005	2006	6 (nl. 5 WAO, 1 IVA)
2009	2004–2005	2006–2009	6 (nl. 2 WAO, 4 IVA)	2002–2005	2006–2007	6 (nl. 4 WAO, 2 IVA)
2010	2005	2006–2010	6 (nl. 1 WAO, 5 IVA)	2003–2005	2006–2008	6 (nl. 3 WAO, 3 IVA)
2011	–	2007–2011	5 (nl. 0 WAO, 5 IVA)	2004–2005	2006–2009	6 (nl. 2 WAO, 4 IVA)
2012	–	2008–2012	5 (nl. 0 WAO, 5 IVA)	2005	2006–2010	6 (nl. 1 WAO, 5 IVA)

	gem. premie%		risico%			
2013	–	2009–2013	5 (nl. 0 WAO, 5 IVA)	–	2007–2011	5 (nl. 0 WAO, 5 IVA)
2014	–	2010–2014	5 (nl. 0 WAO, 5 IVA)	–	2008–2012	5 (nl. 0 WAO, 5 IVA)

<sup>1</sup> IVA-instroom is mogelijk vanaf 29 december 2005. In de tabel is voor de referentiejaren die mede bepalend zijn voor het gemiddelde en het risico-percentage uitgegaan van volledige jaren, reden waarom 2006 als eerste IVA-referentiejaar is genomen.

<sup>2</sup> Ook voor deze tabel geldt dat 2005 geen normaal referentiejaar is, omdat de WAO-instroom in dat jaar beperkt is als gevolg van de Wet VLZ.

### 3.9. Financiële gevolgen financiering Wet WIA

#### 3.9.1. Structurele arbeidsongeschiktheidslasten huidige stelsel

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de structurele lasten van de WAO bij ongewijzigd beleid exclusief aanscherping Schattingsbesluit, die vervolgens worden vergeleken met de structurele lasten van de Wet WIA inclusief aanscherping Schattingsbesluit. Hierbij worden de kosten van loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren en de kosten van bovenwettelijke aanvullingen op de WAO-uitkering boven de 70% van het laatstverdiende loon buiten beschouwing gelaten. De cijfers volgen uit de memorie van toelichting van het wetsvoorstel WIA.

De structurele uitkeringslasten van de WAO bedragen ongeveer € 8,3 miljard. De feitelijke uitkeringslasten van WAO'ers zijn hoger omdat voor de meeste werknemers private verzekeringen in verband met het WAO-hiaat zijn afgesloten. De kosten van deze WAO-hiaatverzekeringen hebben een waarde van ongeveer € 0,9 miljard. Daarvan nemen werkgevers circa 70% voor hun rekening en werknemers circa 30%<sup>18</sup>.

Daarnaast kunnen gedeeltelijk arbeidsongeschikten thans ook een beroep doen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Toeslagenwet (TW) en Wet werk en bijstand (WWB). In geval van werkloosheid kan recht bestaan op WW die weer gevolgd kan worden door IOAW. Bovendien geldt voor alle arbeidsongeschikten dat toeslagen op grond van de TW en eventueel de WWB verstrekt kunnen worden bovenop de WAO-uitkering als deze niet volstaat om het sociaal minimum te bereiken. De WW-premie wordt voor ongeveer de helft door werknemers gefinancierd. IOAW, TW en WWB worden uit de algemene middelen gefinancierd. De WW-uitkeringslasten van gedeeltelijk arbeidsongeschikten bedragen structureel ruim € 0,2 miljard. De TW/IOAW/WWB-uitkeringslasten van WAO'ers bedragen structureel ruim € 0,3 miljard.

De totale lasten zijn bij alle regelingen hoger dan de uitkeringslasten, omdat ook rekening gehouden moet worden met opslagen voor sociale werkgeverslasten, uitvoeringskosten en reïntegratiekosten.

**Tabel : Structurele lasten en financieringswijze WAO bij ongewijzigd beleid**

Onderdeel	Uitkeringslasten	Totale lasten	Aandeel werkgevers	Aandeel werknemers	Algemene middelen
WAO	8,3 mrd	10,3 mrd	10,3 mrd		
WAO-hiaat verzekeringen	0,9 mrd	1,2 mrd	0,85 mrd	0,35 mrd	
WW	0,2 mrd	0,3 mrd	0,15 mrd	0,15 mrd	
IOAW/TW/WWB	0,3 mrd	0,4 mrd			0,4 mrd
<b>Totaal</b>	<b>9,7 mrd</b>	<b>12,2 mrd</b>	<b>11,3 mrd</b>	<b>0,5 mrd</b>	<b>0,4 mrd</b>

De totale structurele lasten van WAO'ers (het totaal van uitkeringslasten, sociale werkgeverslasten, uitvoeringskosten en reïntegratiekosten) komen daarmee op € 12,2 miljard. Werkgevers betalen het grootste deel (€ 11,3 miljard). Werknemers dragen voor ongeveer 30% bij aan de kosten van WAO-hiaatverzekeringen en voor ongeveer 50% aan de WW en komen zo

<sup>18</sup> ZARA-werkgeverspanel rapportage 1997, paragraaf 6.2.



op totale lasten van € 0,5 miljard. Uit de algemene middelen wordt nog circa € 0,4 miljard betaald.

### 3.9.2. Structurele arbeidsongeschiktheidslasten nieuwe stelsel

In het nieuwe stelsel zullen de uitkeringslasten van arbeidsongeschikten met € 1,9 miljard dalen, uitgaande van een uitkeringsniveau van 70% van het laatstverdiende loon in de IVA. De wettelijke uitkeringslasten dalen met € 1,0 miljard en de bovenwettelijke uitkeringslasten (WAO-hiaat) dalen met € 0,9 miljard. Het hiaat in de IVA vervalt aangezien deze een permanente loongerelateerde uitkering van 70% van het oude loon biedt en de WGA biedt voor voldoende werkenden een permanente loonaanvulling van 70% van het oude loon naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Voor de IVA wordt gerekend met een opslag in verband met sociale werkgeverslasten en uitvoeringskosten van 22% (vanwege het ontbreken van reïntegratiekosten) en voor de WGA, waar de reïntegratiekosten geconcentreerd zullen worden, wordt gerekend met een opslag van 30%. Voor de nieuwe regelingen worden de volgende structurele uitkeringslasten (in constante prijzen) geraamd. Bij de verdeling van deze lasten over werkgevers en werknemers wordt eerst bekeken wat er gebeurt als de lijn van de huidige WAO wordt doorgetrokken en IVA en WGA beide volledig door werkgevers worden gefinancierd.

**Tabel : Structurele lasten en financieringswijze Wet WIA als de WGA volledig door werkgevers wordt gefinancierd**

Onderdeel	Uitkeringslasten	Totale lasten	Aandeel werkgevers	Aandeel werknemers	Algemene middelen
IVA	5,3 mrd	6,4 mrd	6,4 mrd		
WGA	1,9 mrd	2,5 mrd	2,5 mrd		
WW (<35%)	0,15 mrd	0,2 mrd	0,1 mrd	0,1 mrd	
WWB (<35%)/TW	0,45 mrd	0,5 mrd			0,5 mrd
<b>Totaal</b>	<b>7,8 mrd</b>	<b>9,6 mrd</b>	<b>9,0 mrd</b>	<b>0,1 mrd</b>	<b>0,5 mrd</b>
<b>Besparing t.o.v. WAO</b>	<b>1,9 mrd</b>	<b>2,6 mrd</b>	<b>2,3 mrd</b>	<b>0,4 mrd</b>	<b>-0,1 mrd</b>

De totale structurele lasten in het nieuwe stelsel komen daarmee uit op € 9,6 miljard, een daling van € 2,6 miljard. Met name de werkgeverslasten zullen in de structurele situatie lager zijn dan nu het geval is. De totale lasten van IVA en WGA zijn € 1,4 miljard lager dan die van de WAO. De kosten van private verzekering van het WAO-hiaat ter waarde van € 1,2 miljard vallen volledig weg (dit scheelt werkgevers € 0,85 miljard en werknemers € 0,35 miljard). Over de verdeling van de WGA-lasten over werkgevers en werknemers is in het sociaal akkoord van november 2004 overeengekomen dat het kabinet een akkoord in de STAR ten aanzien van de verdeling van de WGA-lasten tussen werkgevers en werknemers zal overnemen.

Op individueel niveau van werkgever en werknemer kunnen met name de WGA-lasten verschillend uitpakken. De totale lasten van de WGA (uitkeringslasten, uitvoeringskosten en reïntegratiekosten) lopen op tot circa € 2,5 miljard. Om deze lasten te dekken is een premieniveau van bijna 1,5% van de premieplichtige loonsom noodzakelijk.

Circa twee derde van de WGA-lasten betreft het deel waarvoor werkgevers eigenrisicodrager kunnen worden. Om deze lasten te dekken is een premieniveau van bijna 1% noodzakelijk. In het kader van het gelijk speelveld is door middel van premieopslagen bewerkstelligd dat de publieke en de private premie beiden gemiddeld ongeveer op dit niveau zullen liggen. In dit wetsvoorstel wordt voorgesteld dat, analoog aan Pemba, de

maximumpremie voor grote werkgevers in de WGA gelijk zal zijn aan vier keer de gemiddelde premie, dus bijna 4% voor het eigenrisicodeel. Circa een derde van de WGA-lasten betreft voorts het collectief gefinancierde deel. Om deze lasten te dekken is op termijn een premieniveau van circa 0,5% noodzakelijk. De totale WGA-premie voor een hoogrisicobedrijf bedraagt dus circa 4,5%. Voor een bedrijf met een nulrisico zal de WGA-premie op termijn circa 0,5% bedragen.

### 3.9.3. *Samenvatting financiële gevolgen Wet WIA en Wet IWIA*

De besparingen van de aanscherping van het Schattingsbesluit en de Wet WIA ten opzichte van de WAO zoals die was voor de aanscherping van het Schattingsbesluit kunnen op verschillende manieren gepresenteerd worden. In de wet WIA ligt de focus op besparingen op de uitkeringen, in de Wet IWIA ligt de focus op het totaal inclusief sociale werkgeverslasten, uitvoeringskosten en reïntegratie omdat dat bepalend is voor de premies. De besparingen op het totaal zijn groter dan de besparingen op de uitkeringen omdat de sociale werkgeverslasten evenredig aan de uitkeringslasten dalen en omdat ook besparingen op uitvoeringskosten plaatsvinden. Ook kan de Wet WIA sec beschouwd worden, zonder rekening te houden met gevolgen voor WW, TW en WWB, of in brede zin door wel rekening te houden met deze zogenaamde weglekeffecten. Tenslotte kunnen ook de besparingen op de momenteel bovenwettelijke hiaatuitkeringen mee in beschouwing worden genomen om een totaalbeeld van de uitkerings- en van arbeidsongeschikten te verkrijgen. Onderstaande tabel geeft een overzicht.

**Tabel: Samenvatting besparing aanscherping Schattingsbesluit en Wet WIA tov WAO**

Totale besparing	Uitkeringen	Totaal
SB + WIA versus WAO	1,1	1,4
Idem inclusief WW/TW/bijstand	1,0	1,3
Idem inclusief hiaat	1,9	2,6

Uit de tabel blijkt dat de uitkeringslasten van de Wet WIA met aangescherpt Schattingsbesluit structureel € 1,1 miljard lager zijn dan de uitkeringslasten van de oude WAO. Als rekening wordt gehouden met weglek naar WW, Toeslagenwet en bijstand, wordt de besparing iets lager, circa € 1,0 miljard. Aangezien het wetsvoorstel WIA in tegenstelling tot de WAO geen vervolguitkering kent, zal het WAO-hiaat vervallen. Daarmee is in de raming van de wettelijke lasten rekening gehouden. De bovenwettelijke uitkeringslasten van het WAO-hiaat, ter waarde van € 0,9 miljard, vallen daarom volledig weg. Op de totale wettelijke en bovenwettelijke uitkeringslasten wordt circa € 1,9 miljard bespaard. Dit laatste bedrag vertaalt zich in een daling van werkgevers- en werknemerspremies van circa € 2,6 miljard als ook rekening wordt gehouden met de daling van sociale werkgeverslasten en uitvoeringskosten. Hierbij speelt het wegvallen van de hoge uitvoeringskosten van private hiaatverzekeringen een belangrijke rol.

Circa tweederde van die € 1,9 miljard komt overigens voor rekening van de aangescherpte keuringspraktijk en circa een derde voor rekening van de overige elementen van de Wet WIA (met name afschaffing laagste twee klassen en incentivestructuur WGA).

Er is in de bovenstaande tabel gerekend met een uitkeringsniveau van 70% in de IVA. Als in 2007 besloten wordt tot verhoging van de IVA-uitkering tot 75% en tot afschaffing van Pemba in de IVA, dan dalen de besparingen op de uitkeringen met € 0,5 miljard tot € 1,4 miljard.

## 4. REÏNTEGRATIE-INSTRUMENTEN

### 4.1. Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten

#### 4.1.1. Algemeen

In het wetsvoorstel WIA staat reïntegratie van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer centraal. Om dit karakter te onderstrepen worden in dat wetsvoorstel instrumenten opgenomen ter bevordering van het behoud van werk en de terugkeer naar werk van de werknemer. Thans zijn diverse instrumenten ter bevordering van reïntegratie van mensen met beperkingen als gevolg van ziekte of handicap opgenomen in de Wet REA. De Wet REA is ingevoerd met ingang van 1 juli 1998. Sindsdien zijn er diverse veranderingen opgetreden waardoor een afzonderlijke wet voor de arbeidsgehandicapten niet meer correspondeert met de gewijzigde situatie. Hieronder worden vier belangrijke veranderingen genoemd.

#### *a. Nieuwe rolverdeling tussen sociale partners enerzijds en overheid anderzijds*

Er zijn diverse wetten ingevoerd die hebben geleid tot wijziging van de verantwoordelijkheid van de werkgevers en werknemers ten opzichte van de overheid. Zo zijn met de invoering van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI), de Wet verbetering poortwachter (WVP) en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (Wet VLZ), de verantwoordelijkheden voor werkgever en werknemer met betrekking tot reïntegratie nader vormgegeven. Ook is de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) alsmede het reïntegratie-instrumentarium voor zelfstandigen in de Wet REA afgeschaft. Door deze ontwikkelingen zijn de verantwoordelijkheden en de bijpassende financiering opnieuw geregeld. De Wet REA correspondeert niet meer met deze nieuwe structuur.

#### *b. Deregulering en vereenvoudiging van het instrumentarium*

De laatste jaren is een groot aantal voorstellen gedaan ter vereenvoudiging en deregulering van de Wet REA. Er is een aantal specifieke instrumenten vervallen en gestroomlijnd. Het gaat hier bijvoorbeeld om de vervanging van de plaatsingsbudgetten door een premiekorting en meerkostenregeling (Belastingplan 2002 V – Sociale zekerheidswetgeving, Stb. 2001, 644), de afschaffing van de subsidie voor reïntegratie door werkgevers in het tweede spoor (Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003, Stb. 2003, 555) en de afschaffing van de reïntegratie-uitkering bij scholing en proefplaatsing (Wet van 23 december 2004 tot wijziging van enkele socialeverzekeringswetten en enige andere wetten in verband met het aanbrengen van enige vereenvoudigingen, Stb. 2004, 728).

#### *c. De toetreding van verzekeraars in het stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen*

Om een «level playing field» voor het UWV en verzekeraars te creëren, is het noodzakelijk dat de reïntegratietrajecten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten geheel uit de WGA-premie gefinancierd worden. Op dit moment worden de trajecten voor WAO-gerechtigden uit het Reïntegratiefonds, geregeld in de Wet REA, gefinancierd. De trajecten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten vormen de grootste post in het REA-budget. Als gevolg van het creëren van het level playing field wordt het voornaamste bestanddeel uit de Wet REA en het Reïntegratiefonds gehaald.

#### *d. Gegevens over het gebruik en de effectiviteit van het REA-instrumentarium*

Tot slot zijn gegevens bekend geworden over het gebruik van de diverse

instrumenten en de effectiviteit ervan die aanleiding zijn tot andere vormgeving of afschaffing van bepaalde instrumenten. Zo is bijvoorbeeld gebleken dat het instrument van loondispensatie naar verhouding weinig wordt ingezet voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (maar met name voor uitkeringsgerechtigden op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (hierna: WAJONG). Tevens is het REA-instrument quotumplicht nooit geëffectueerd.

In het licht van deze ontwikkelingen is de functie van de Wet REA achterhaald. Er is aanleiding voor een nieuwe invulling en positionering van het instrumentarium voor mensen met een handicap. Met de invoering van de Wet WIA en de Wet IWIA wordt daarin voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers een samenhangend instrumentarium tot stand gebracht. Voor personen die niet tot deze doelgroep behoren, wordt in andere wetten ruimte geboden. Daarmee wordt voortgebouwd op de ontwikkelingen waarbij instrumenten zijn gestroomlijnd en vereenvoudigd en verbeterd. De verantwoordelijkheden, de doelgroepen en het beschikbare instrumentarium met de bijbehorende financiering zijn daarmee opnieuw geregeld. De Wet REA correspondeert niet meer met deze nieuwe structuur, zodat de daarin nog geregelde instrumenten, voor zover noodzakelijk voor reïntegratie, op een passende plaats in de desbetreffende wetten worden ondergebracht.

Hierna zal in paragraaf 4.1.2. worden ingegaan op de ontwikkelingen in andere wetten en de consequenties daarvan voor de Wet REA. In paragraaf 4.1.3. worden de bepalingen behandeld die kunnen verdwijnen op basis van recentere gegevens over het gebruik van het instrumentarium en de effectiviteit. Tot slot wordt ingegaan op het reïntegratie-instrumentarium voor personen met een medische handicap die na de inwerkingtreding van de Wet WIA geen aanspraak kunnen maken op een uitkering op grond van die wet, maar wel gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn. Aan het slot van dit hoofdstuk worden in een tabel de veranderingen gepresenteerd.

#### *4.1.2. Ontwikkelingen in andere wetten*

##### *Inleiding*

In deze paragraaf wordt aangegeven welke ontwikkelingen zich hebben voorgedaan in de verschillende wetten met betrekking tot de reïntegratie van personen met een arbeidshandicap. Tevens wordt voor de verschillende instrumenten in de Wet REA besproken wat de gevolgen van die ontwikkelingen zijn voor die instrumenten.

De Wet REA was bedoeld om de regelingen met betrekking tot de reïntegratie van personen met een arbeidshandicap te bundelen. Sindsdien zijn echter in toenemende mate ook buiten de Wet REA regelingen ter bevordering van de reïntegratie van deze personen opgenomen. Deze regelingen hebben soms een regeling in de Wet REA vervangen, en zijn soms een aanvulling op de regelingen in de Wet REA. In andere gevallen maken ze regelingen in de Wet REA overbodig of is daarnaast behoud van een regeling in de Wet REA niet voor de hand liggend. Gelet op de ontwikkelingen in andere wetten en de samenhang met hetgeen in de Wet REA is geregeld, is bezien wat de verhouding is tussen de regelingen en is nagegaan waar een bepaald onderwerp logischerwijs het beste kan worden geregeld.

##### *De Wet SUWI en de WWB*

In de Wet SUWI en de WWB zijn de verantwoordelijkheden van het UWV, de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) en gemeenten geregeld. Ingevolge de Wet SUWI heeft het UWV tot taak te bevorderen dat personen die een uitkering ontvangen op grond van een van de wetten

die door het UWV worden uitgevoerd, worden ingeschakeld in het arbeidsproces. De invulling van deze taak wordt verricht door een reïntegratiebedrijf krachtens overeenkomst met het UWV, nadat een transparante en toetsbare aanbestedingsprocedure is gevolgd.

Met betrekking tot de werkzoekenden die zijn geregistreerd bij de CWI kent de Wet SUWI taken toe aan de CWI op het gebied van beoordeling van kansen op de arbeidsmarkt en advisering over de verbetering van de mogelijkheden tot inschakeling op de arbeidsmarkt.

De WWB legt de gemeenten de taak op om personen die algemene bijstand ontvangen, te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling en de daarvoor noodzakelijke voorzieningen te bepalen en aan te bieden. De Wet SUWI verplicht het UWV, de CWI en gemeenten met elkaar samen te werken bij de bevordering van de inschakeling van werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden in het arbeidsproces.

*Gevolgen van de Wet SUWI voor de Wet REA (artikel 10 en 14 Wet REA, artikel 44 Wet REA)*

In de Wet SUWI is in algemene zin de verantwoordelijkheid van het UWV opgenomen voor inschakeling in het arbeidsproces van personen die aanspraak hebben op uitkering ingevolge de socialeverzekeringswetten. Het is niet nodig om daarnaast een afzonderlijke regeling in de Wet REA van de verantwoordelijkheid van het UWV voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten en de inschakeling van een reïntegratiebedrijf te behouden. Deze kan worden opgenomen in de Wet SUWI. Met de opname van deze specifieke uitwerking in de Wet SUWI wordt een aparte regeling in de Wet REA overbodig.

Daarnaast is de verplichting tot samenwerking tussen het UWV, de CWI en de gemeenten al in de Wet SUWI is opgenomen. Daarom is de noodzaak voor een regeling daaromtrent in de Wet REA (artikel 14) komen te vervallen.

Op grond van artikel 44, tweede lid, van de Wet REA kan het UWV subsidie verstrekken aan instellingen en organisaties die ten doel hebben het nemen of bevorderen van maatregelen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid. In de Wet SUWI is onder meer als taak van het UWV opgenomen, het in opdracht van de minister of uit eigen beweging verrichten van onderzoek met betrekking tot de wettelijke taken van het instituut (artikel 30, eerste lid, onderdeel j, Wet SUWI). Voor onderzoeken en andere activiteiten ter verbetering van de eigen werkzaamheden kan het UWV middelen inzetten die worden gefinancierd uit de uitvoeringskosten van het UWV. Hiervoor is geen subsidiebevoegdheid op grond van een specifieke wettelijke bepaling in de Wet REA noodzakelijk. Over het voor de uitvoering beschikbare budget worden door het Ministerie van SZW en het UWV jaarlijks afspraken gemaakt in het kader van de jaarplancycclus.

Het subsidie-instrument in artikel 44, tweede lid, van de Wet REA is geschikt om in te haken op en een stimulans te geven aan actuele politieke en maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van sociale zekerheid. Het gaat hier niet om werkzaamheden van het UWV ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid die, in de lijn van de Wet SUWI, worden opgedragen aan private partijen die (mede) op basis van resultaat worden gefinancierd. De ontwikkeling van methodieken en instrumenten en het doen van onderzoek daarnaar zijn dan ook activiteiten die door de private partijen opgepakt zullen worden en in beginsel wordt daarvoor geen overheidssubsidie beschikbaar gesteld. Het betreft projecten die niet door het UWV of de minister zijn geïnitieerd en die zich bewegen op zowel het beleidsterrein van UWV als de aanpalende beleidsterreinen (bijvoorbeeld het snijvlak van de curatieve sector en de sociale zekerheid). Deze subsidiemogelijkheid sluit aan bij de taak van het UWV

die in de Wet SUWI is opgenomen en een subsidiemogelijkheid wordt daarom behouden en in de Wet SUWI opgenomen.

*Gevolgen van de WWB voor de Wet REA (artikel 12 REA)*

In de WWB is de verantwoordelijkheid van de gemeenten voor de arbeidsinschakeling geregeld van personen die aanspraak hebben op een uitkering vanwege de gemeente, dan wel geen uitkering ontvangen. De gemeente moet de voorzieningen verstrekken ter bevordering van de mogelijkheid arbeid te verrichten. Op grond van de Wet REA is de gemeente verantwoordelijk voor de reïntegratie van mensen met een uitkering van de gemeente en van werkzoekenden zonder uitkering. Deze verantwoordelijkheid strekt zich alleen uit tot arbeidsgehandicapten. De inhoud van de bepaling in de Wet REA over de reïntegratie van personen met aanspraak op uitkering ingevolge de WWB dan wel de andere in dat artikel van genoemde wetten is al onderdeel van de desbetreffende wetten. Daarmee kan de regeling in de Wet REA vervallen.

*WVP, Wet VLZ en Wet WIA*

Sinds invoering van de WVP en de Wet VLZ zijn in de WAO en het Burgerlijk Wetboek (BW) de verplichtingen van de werkgever met betrekking tot reïntegratie uitgebreid beschreven. In het wetsvoorstel WIA worden deze regelingen doorgetrokken.

Zo is met de WVP en de Wet VLZ geregeld dat de werkgever verplicht is om het loon van de zieke werknemer gedurende een periode van twee jaar door te betalen. Gedurende deze periode van loondoorbetaling en voor zolang daarna de dienstbetrekking voortduurt, heeft de werkgever een reïntegratietaak. Daarnaast zijn in de WAO de verplichtingen van de werkgever en de werknemer met betrekking tot reïntegratie uitgebreid beschreven. Dit wordt in het wetsvoorstel WIA voortgezet. De werkgever moet in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak opstellen, de voortgang periodiek en aan het eind van het eerste ziektejaar evalueren en een reïntegratieverslag opstellen. Dit verslag wordt bij de aanvraag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering aan het UWV verstrekt. Ook in het BW zijn bepalingen voor de werkgever opgenomen, namelijk: de werkgever moet maatregelen treffen en voorschriften geven opdat de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Zo nodig bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in arbeid bij een andere werkgever.

Evenals in hiervoor genoemde wetten, zijn in de Wet REA tevens bepalingen opgenomen betreffende de verplichtingen van werkgevers. Zo is geregeld dat de werkgever ten aanzien van de werknemer die de bedongen arbeid niet meer kan verrichten door ziekte de inschakeling in arbeid in het eigen bedrijf en zo nodig, in arbeid in het bedrijf van een andere werkgever bevordert. Daarnaast is in de Wet REA geregeld dat de werkgever de nodige maatregelen treft tot behoud, of herstel of ter bevordering van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid door de werknemer. Aanvullend worden regelingen gegeven in de Wet REA met betrekking tot de inschakeling van een arbodienst en de mogelijke verlenging van de reïntegratietaak na afloop van de dienstbetrekking en de aanvulling van het reïntegratieverslag. Met dit wetsvoorstel worden de regelingen ter zake opgenomen in het BW, de WAO en de Wet WIA.

*Gevolgen van de WVP/Wet VLZ voor de Wet REA (artikel 8 van de Wet REA)*

Hetgeen in de Wet REA is geregeld ten aanzien van de verplichtingen van de werkgever kent een overlap met hetgeen in het BW wordt geregeld. De regeling in de Wet REA kan daarom vervallen. Voor zover in de Wet REA

aanvullend regelingen worden gegeven met betrekking tot de inschakeling van een arbodienst en de mogelijke verlenging van de reïntegratietoon na afloop van de dienstbetrekking en de aanvulling van het reïntegratieverslag, zijn hierover regelingen getroffen in de WAO. Wat betreft de verantwoordelijkheid van de werkgever na de invoering van de Wet WIA geldt hetgeen hierover is opgenomen in de Wet WIA.

*Gevolgen van het wetsvoorstel WIA voor de Wet REA: loonaanvulling in plaats van loon- en inkomenssuppletie (artikel 29 en 32 Wet REA)*

Het wetsvoorstel WIA brengt een geheel nieuw stelsel van uitkeringsverstrekking aan personen die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Het wetsvoorstel WIA biedt in de eerste plaats een loonaanvulling aan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die in voldoende mate in arbeid hervat. Deze loonaanvulling is het belangrijkste reïntegratie-instrument voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Daarmee wordt een sterke stimulans geboden tot werkhervatting.

In de Wet REA was een tijdelijke loon- respectievelijk inkomenssuppletie geregeld voor de arbeidsgehandicapte die arbeid als werknemer aanvaardde of arbeid als zelfstandige verrichtte waarin hij minder verdiende dan zijn bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling vastgestelde theoretische resterende verdien capaciteit. Het wetsvoorstel WIA voorziet voor degenen die onder de doelgroep van die wet vallen, in een nieuwe loonaanvullingsregeling. Op grond van deze regeling heeft de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die in voldoende mate hervat in arbeid aanspraak op een aanvulling op het loon.

Vanaf 29 december 2005 kunnen alleen degenen die onder de Wet WIA vallen, aanspraak maken op een loonaanvulling uit die wet. Voor degenen die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAZ, WAJONG en WAO zal de loon- en inkomenssuppletie uit de wet REA worden opgenomen in de betreffende wetten. Deze regeling geeft een tijdelijke en aflopende suppletie op de inkomsten uit arbeid voor degenen die in werk hervatten, waarin ze hun verdien capaciteit (nog) niet ten volle kunnen realiseren. De bepalingen in de Wet REA over de loon- en inkomenssuppletie kunnen daarom komen te vervallen. Recht op tijdelijke inkomens-/loonsuppletie blijft behouden voor iedereen met recht op een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering die gaat werken en in die arbeid minder verdient dan hij volgens de theoretisch vastgestelde verdien capaciteit kan verdienen. Eveneens wordt de suppletie verstrekt aan personen, waarvan bij gelegenheid van de eenmalige herbeoordelingsoperatie de arbeidsongeschiktheidsuitkering volledig wordt ingetrokken en die binnen vijf jaar na intrekking in werk hervatten, waarin ze minder verdienen dan waartoe ze in staat zijn geacht bij de herbeoordeling.

*WAZ*

Met ingang van 1 augustus 2004 is de toegang tot de verzekering van de WAZ beëindigd. Dit heeft gevolgen voor de bepalingen voor reïntegratieondersteuning aan zelfstandigen in de Wet REA.

*Gevolgen van de Wet einde toegang verzekering WAZ voor de Wet REA: verstrekking van instrumenten voor gevestigde zelfstandigen (artikel 22, 28 Wet REA)*

In de Wet REA is de bevoegdheid voor het UWV opgenomen om voorzieningen te verstrekken op de arbeidsplaats voor het verrichten van arbeid als zelfstandige door personen die gehandicapt zijn en verzekerd zijn op grond van de WAZ.

Door de invoering van de Wet einde toegang verzekering WAZ wordt de verzekering voor de WAZ beperkt tot degenen die vóór inwerkingtreding van die wet arbeidsongeschikt waren. Als gevolg hiervan is in de Wet REA

de bevoegdheid tot verstrekking van de genoemde voorzieningen alleen nog van toepassing op personen die een uitkering ontvangen op grond van de WAZ. Gezien de beperking tot deze doelgroep is er voor gekozen om de regeling tot verstrekking van voorzieningen voor deze personen geen onderdeel meer te laten zijn van de Wet REA, maar onder te brengen in de WAZ. Onderdeel van de verstrekking van voorzieningen kon zijn een tijdelijke toelage bij inkomstenderving als gevolg van de verstrekking. Omdat van die mogelijkheid slechts incidenteel gebruik is gemaakt en de betrokkene al inkomsten heeft uit de WAZ-uitkering, wordt de verstrekking van die toelage niet gehandhaafd.

*Gevolgen Arbeidsomstandighedenwet 1998 voor de Wet REA: de verplichting tot aanpassing van een arbeidsplaats aan een arbeidsgehandicapte (artikel 9 Wet REA)*

Op grond van artikel 9 van de Wet REA is de werkgever verplicht de arbeidsplaats van de arbeidsgehandicapte werknemer en de inrichting van zijn onderneming aan te passen voorzover dit nodig is in verband met de handicap van de werknemer. De Arbeidsinspectie kan zonnodig een eis stellen aan de werkgever over de wijze van naleving van deze verplichting.

Naar haar aard hoort deze verplichting van de werkgever bij de verplichtingen die zijn opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet 1998. In die wet wordt, zoals gemeld, de verantwoordelijkheid van de werkgever voor gezondheid, welzijn en veiligheid van de werknemer geregeld en daarmee de plicht om te zorgen voor daarvoor geschikte arbeidsomstandigheden en de verplichting tot verzuimbegeleiding van zieke werknemers. Daarbij hoort ook de verplichting van de werkgever tot specifieke aanpassing van de arbeidsplaats en arbeidsomstandigheden indien er sprake is van een handicap van een werknemer. Voorts zijn in die wet de instrumenten opgenomen die de Arbeidsinspectie kan gebruiken bij haar toezichthoudende taak. In dit wettelijke kader past ook de plicht van de werkgever tot aanpassing van de arbeidsplaats aan de handicap van zijn werknemer en de bevoegdheid van de Arbeidsinspectie om hieraan eisen te stellen. Om die reden wordt de aanpassingsverplichting opgenomen in een nieuw artikel 3a van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en kan de bepaling in de Wet REA vervallen.

*Wet kinderopvang*

Op 1 januari 2005 is de Wet kinderopvang (Stb. 2004, 455) in werking getreden. Deze wet heeft gevolgen gehad voor het bepaalde in de Wet REA betreffende de kinderopvang.

*Gevolgen Wet kinderopvang voor de Wet REA (artikel 22a Wet REA)*

In de Wet REA was een bepaling opgenomen dat het UWV kinderopvang kan vergoeden ten behoeve van arbeidsgehandicapten aan wie een reïntegratievoorziening als bedoeld in die wet is toegekend. Het gaat dan om personen voor wie het UWV werkzaamheden laat verrichten gericht op bevordering van inschakeling in het arbeidsproces of aan wie een voorziening is toegekend of die werkzaamheden verrichten op een proefplaats. Daarnaast kan ook aan de werkgever die vervolgens de arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, tijdelijk een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang worden gegeven. De Wet kinderopvang geeft een regeling voor werknemers in verband met opvang van kinderen. Tevens is in die wet voorzien in een tegemoetkoming van het Rijk voor personen die deelnemen aan reïntegratie. Met inwerkingtreding van de Wet kinderopvang is met ingang van 1 januari 2005 de specifieke regeling in de Wet REA voor financiering van kinderopvang in verband met reïntegratie komen te vervallen.



### *Wet maatschappelijke ondersteuning*

In verband met de modernisering van de Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ) wordt onder meer de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) ontwikkeld waarin, naast andere regelingen, onderdelen van de diensten uit de AWBZ worden ondergebracht. Het pakket onderwijsvoorzieningen op grond van de Wet REA (hulpmiddelen, vervoer en doventolken) sluit daarop aan.

### *Gevolgen WMO voor de Wet REA: onderwijsverantwoordelijkheid en REA-onderwijsvoorzieningen (artikel 11 Wet REA)*

Op grond van de Wet REA wordt thans nog een deel van de individuele voorzieningen verstrekt in verband met een handicap voor leerlingen in het regulier onderwijs (in de vorm van hulpmiddelen, vervoer en doventolk). Daarnaast worden voorzieningen voor het maken van huiswerk voor leerlingen in het speciaal onderwijs op grond van de Wet REA verstrekt. Met de brief van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) d.d. 19 december 2003 (Kamerstukken II, 2003/04, 24 578, nr. 60) is aan de Tweede Kamer het voornemen gemeld om de hulpmiddelenverstrekking over te dragen van SZW naar OCW. Niet langer zal de verantwoordelijkheid voor de verstrekking op de Wet REA worden gebaseerd, maar zal deze verantwoordelijkheid worden overgeheveld naar het beleidsterrein van het Ministerie van OCW. Bij de overheveling worden de ontwikkelingen rond de WMO betrokken. Rekening houdende met de mogelijkheid dat de uitwerking van dit voornemen niet zal zijn gerealiseerd vóór inwerkingtreding van de Wet WIA, wordt de verantwoordelijkheid tijdelijk ondergebracht in dit wetsvoorstel. Over het tijdstip van overheveling en de wijze waarop dit zal geschieden vindt nog overleg plaats tussen de ministeries van SZW, OCW en VWS. Daarbij wordt ook de besluitvorming van de Tweede Kamer naar aanleiding van de «invoeringsnotitie overheveling REA-onderwijsvoorzieningen» betrokken. Tijdens het Algemeen Overleg «Werkend perspectief» van 2 februari 2005 met de Vaste commissies van SZW, OCW en VWS is afgesproken dat deze gezamenlijk door OCW en SZW op te stellen notitie in het najaar van 2005 aan de Tweede Kamer zal worden. De Tweede Kamer kan zich dan een oordeel vormen of er voldoende waarborgen zijn voor een zorgvuldige overdracht en wat een reële invoeringsdatum is.

### *4.1.3. Aanpassingen reïntegratie-instrumentarium op basis van het gebruik*

#### *Gelijk loon en loondispensatie (artikel 7 Wet REA)*

Werknemers hebben recht op een geldelijke beloning conform de bij hun functie horende CAO-schaal of het met de werkgever overeengekomen loon en ten minste het wettelijke minimumloon. Dit loon moet gelijk zijn aan het loon dat een werknemer zonder handicap in een gelijkwaardige functie pleegt te verdienen. Het UWV kan op grond van de Wet REA aan een werkgever ontheffing verlenen van deze verplichting indien de werknemer als gevolg van ziekte of gebrek een duidelijk geringere prestatie levert dan de arbeidsprestatie die in de functie als normaal wordt beschouwd.

Loondispensatie is voor werkende jonggehandicapten een zeer geregeld gebruikt instrument (4%), terwijl het onder andere werkenden nauwelijks voorkomt (0,27%). Het aantal jonggehandicapten dat werkt met loondispensatie is 541 en daarmee 0,4% van de personen met een WAO-uitkering (541 op 138 176 personen) en 4% ten opzichte van het aantal werkende jonggehandicapten (541 op 13 000 personen).

Het aantal overige personen dat werkt met loondispensatie is 591. Dit is slechts 0,08% van de personen met een WAO-uitkering (591 op 786 000

personen) en slechts 0,27% van het aantal werkenden met een WAO-uitkering (591 op 220 000 personen).

Vooraf voor WAJONG-ers is de loondispensatie, die de werkgever ontheft van de verplichting om ten minste het wettelijk minimumloon te betalen, daarom een nuttig instrument. Door toepassing van de loondispensatie komen functies voor deze personen beschikbaar die zonder dit instrument niet toegankelijk zouden zijn geweest. Immers zonder dit instrument zou slechts arbeid in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) in beeld komen. In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de regeling inzake de loondispensatie alleen nog voor WAJONG-gerechtigden wordt ingezet via opname van een regeling in de WAJONG. Gedurende de loondoorbetalingsperiode heeft de werkgever een reïntegratieplicht en moet de werkgever ten minste 70% van het loon doorbetalen en in het eerste jaar ten minste het wettelijke minimumloon. Indien de zieke werknemer in het tweede jaar onder het voor hem geldende minimumloon komt, kan een toeslag worden betaald op grond van de TW. Indien de werknemer na afloop van de loondoorbetalingsperiode gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, moet de werkgever hem in een passende functie herplaatsen met een passende beloning voor zover dat in redelijkheid van de werkgever is te vergen. Partijen bij de CAO's kunnen hierover zo nodig bepalingen in de CAO opnemen, waardoor de arbeidsmarkt toegankelijk blijft voor de werknemer. Indien in het kader van reïntegratie van een zieke werknemer een specifieke functie is gecreëerd voor de werknemer, dienen de werkgever en de werknemer samen binnen het kader van de CAO te komen tot een maatwerkoplossing met betrekking tot de loonvaststelling. Overheidsinterventie door middel van loondispensatie voor reguliere in de CAO beschreven functies, wordt hierbij niet meer als passend gezien. Hiermee wordt aangesloten bij het advies van de SER, Werken aan arbeidsgeschiktheid (publicatienummer 02/05, pag. 157). De regeling over loondispensatie in de Wet REA komt hiermee te vervallen.

*Publieke financiering REA-scholingsinstituten met name gericht op WAJONG-gerechtigden (artikel 44 Wet REA)*

Bij de invoering van de Wet REA werd in die wet een nieuwe, als overgangsregeling beoogde wijze van financiering van door de minister aangewezen scholingsinstituten getroffen. Op basis van de wet werden vijf REA-scholingsinstituten aangewezen en werd jaarlijks aan die instituten een basissubsidie verstrekt. Daarnaast werd per cursist een subsidie gegeven.

In 2003 zijn de scholingsinstituten geëvalueerd en is het evaluatierapport bij brief d.d. 6 oktober 2003 aan de Tweede Kamer aangeboden. In de brief aan de Tweede Kamer d.d. 25 juni 2004 (Kamerstukken II, 2003/04, 29 461, nr. 6) is medegedeeld dat een nieuwe financieringsstructuur wordt ingericht. In 2005 wordt in afwachting van de definitieve besluitvorming over de toekomstige financieringssystematiek vooralsnog de oude financieringsstructuur gecontinueerd. Uit het onderzoek blijkt dat er ook andere instellingen dan de aangewezen scholingsinstituten zijn die scholing en reïntegratie voor personen met een handicap kunnen verzorgen. Voor personen die vanuit arbeid zijn uitgevallen en niet volledig duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kan op de reïntegratiemarkt ondersteuning bij reïntegratie worden ingezet, waarbij scholing onderdeel kan zijn van het ingekochte reïntegratietraject. Daarom is het niet nodig nog een specifieke financiering te handhaven voor scholingsinstituten voor deze doelgroep. Voor personen met een WAJONG-uitkering kan dit anders liggen. Deze personen hebben nog niet of nauwelijks de kans gehad om op de arbeidsmarkt werkzaam te zijn. Vooral voor degenen onder hen met ernstige, al dan niet meervoudige handicaps, zal het niet zeker zijn dat op de reïntegratiemarkt voldoende mogelijkheden tot scholing ten behoeve van

reïntegratie zullen worden aangeboden. Om die reden zal een bijzondere financiering van scholing voor deze groep worden gehandhaafd. In de nieuwe financieringsstructuur – waarvan de ingangsdatum nog zal worden vastgesteld – zal de scholing van WAJONG-gerechtigden publiek worden gefinancierd. Voor de overige personen – met een grote afstand tot de arbeidsmarkt – voor wie deze vorm van scholing noodzakelijk is, kan deze worden verstrekt in het kader van een reïntegratietraject. De aanbestedingsprocedure zal door het UWV zodanig worden ingericht dat daarbinnen de mogelijkheid wordt geboden voor degenen die dit behoeven, van scholingsvoorzieningen als nu door de REA-scholingsinstituten wordt aangeboden, gebruik te maken. Deze scholing kan zowel worden gegeven door de thans bekende REA-scholingsinstituten als door andere scholingsinstellingen. Er zal een overgangperiode worden gehanteerd om te voorkomen dat de expertise van de scholingsinstituten verloren zou gaan door wijziging in de financieringssystematiek. Deze periode kan doorlopen tot na inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA. De desbetreffende regeling wordt daarom vooralsnog opgenomen in de Wet IWIA.

#### *Persoonlijke ondersteuning (jong)gehandicapten Wet REA (artikel 31 Wet REA)*

De Wet REA biedt mogelijkheden tot subsidiëring van langdurige en intensieve begeleiding van een arbeidsgehandicapte werknemer, aangeduid als «persoonlijke ondersteuning» of ook wel jobcoaching of Begeleid Werken. Hiervan wordt door ca. 3 700 personen gebruik gemaakt.<sup>19</sup>

Uit informatie van het UWV is gebleken dat deze vorm van intensieve begeleiding vrijwel uitsluitend wordt gebruikt door (verstandelijk) gehandicapten met een WAJONG-uitkering. In een aantal gevallen betreft het dan personen die tevens met loondispensatie werkzaam zijn bij een reguliere werkgever. In de nieuwe arbeidsongeschiktheidswetgeving zal het Begeleid Werken, zoals dat voorheen mogelijk was op grond van de Wet REA, open staan voor de doelgroep die voornamelijk gebruik maakt van deze regeling, dus mensen met een WAJONG-uitkering.

Voor personen die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, is er bij de schatting vanuit gegaan dat zij in staat zijn om zonder specifieke ondersteuning bij een werkgever werkzaam te zijn. Voor zover in de aanvang van de werkzaamheden enige ondersteuning nodig is, kan die geboden worden in de laatste fase van en als onderdeel van het reïntegratietraject en is geen aparte wettelijke regeling nodig in de wet. In de Wsw is voor degenen die daarvoor zijn geïndiceerd door de CWI (voorheen de indicatiecommissie van de gemeente) een soortgelijke faciliteit opgenomen te weten het Begeleid Werken Wsw. Bij de in gang gezette modernisering van de Wsw vormt bevordering van de inzet van het instrument Begeleid Werken Wsw een centraal uitgangspunt. Dit is onderdeel van de tweede fase modernisering.

De Commissie Het Werkend Perspectief heeft er voor gepleit om na te gaan welke knelpunten er in de praktijk voorkomen bij het naast elkaar bestaan van de twee regelingen en welke er zullen ontstaan als beide regelingen worden gestroomlijnd vanuit één van de regelingen. Vooralsnog zullen daarom beide regelingen worden voortgezet. De wettelijke regeling over persoonlijke ondersteuning in de Wet REA wordt daartoe opgenomen in de WAJONG en de bepaling in de Wet REA komt daarmee te vervallen.

#### *Quotumplicht (artikel 5 Wet REA)*

De Wet REA bevat de mogelijkheid om werkgevers te verplichten ten minste een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen aantal arbeidsgehandicapten in dienst te hebben. Deze bepaling is in de Wet REA overgenomen uit de in 1986 ingevoerde Wet arbeid gehandicapte werknemers

<sup>19</sup> UWV: Kroniek sociale verzekeringen 2004, tabel 6.5: cijfer over 2003.

(WAGW). Tot op heden is er geen algemene maatregel van bestuur getroffen waarmee deze verplichting is geëffectueerd.

De regering is van mening dat een dergelijke algemene quotumverplichting geen geschikt en noodzakelijk instrument is om toegang tot de arbeidsmarkt voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten te bevorderen. Met het wetsvoorstel WIA en andere wetten, zoals de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en de Wet gelijke behandeling chronisch zieken en gehandicapten is gekozen voor een samenstel van verplichtingen en van faciliteiten voor werkgevers waarmee het in dienst houden en nemen van werknemers met een handicap wordt bevorderd. In het BW, het wetsvoorstel WIA en de Wfsv is ook voorzien in invoering van prikkels in financiële zin voor de werkgever, zoals loondoorbetalingsplicht bij ziekte en de doorbelasting van kosten van arbeidsongeschiktheid. Het opnemen van een verplichting voor werkgevers om ten minste een bepaald aantal werknemers met een handicap in de vorm van een quotumregeling naast deze regelingen acht de regering niet langer opportuun. Feitelijke invoering van een quotumplicht zou daarnaast leiden tot hoge administratieve lasten voor werkgevers en uitvoeringskosten voor de organisatie die belast is met toezicht op naleving en handhaving.

Uit een onderzoek uit 2003 van de Organisation for economic co-operation and development (OECD), *Transforming disability into ability*, blijkt dat slechts een beperkt aantal landen een quotumplicht hanteren. In die landen wordt een andere systematiek van reïntegratie-instrumenten gebruikt dan in Nederland. Nederland heeft afgezien van het opleggen van een quotumplicht en heeft gekozen voor een ander instrumentarium. In plaats van een quotumplicht worden instrumenten ingezet zoals een gedifferentieerde premieheffing en specifieke reïntegratieverplichtingen zoals hiervoor omschreven.

De regering ziet, mede gezien dit onderzoek, geen voordeel in het opleggen van een quotumplicht boven het systeem van het verbod van discriminatie, het opleggen van specifieke plichten en het bieden van diverse faciliteiten aan werkgevers.

#### *4.1.4. Andere doelgroepen voor reïntegratie*

In de Wet REA staat het begrip «arbeidsgehandicapte» centraal. Personen kunnen op twee manieren als zodanig worden aangemerkt:

1. Van rechtswege: personen die aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAJONG, WAZ) of in de Wsw werkzaam zijn (geweest) of een voorziening hebben (gehad), verkrijgen automatisch de status van arbeidsgehandicapte;
2. Door indicatiestelling: ook overige personen met een handicap (die bijvoorbeeld in de loondoorbetalingsperiode zitten of die afkomstig zijn uit bijvoorbeeld de bijstand) kunnen deze status verkrijgen met behulp van de «checklist» van het Arbeidsgehandicaptebesluit.

Degenen die deze status hebben verkregen, behouden deze na intrekking van de Wet REA krachtens de bepalingen van het overgangsrecht.

Met betrekking tot het verkrijgen van de status voor aanspraak op instrumenten in het nieuwe stelsel zijn twee vragen relevant. Ten eerste: op basis van welke criteria wordt de indicatiestelling uitgevoerd. Ten tweede: door welke instantie wordt de indicatiestelling uitgevoerd. Dit wordt hieronder toegelicht.

#### *Criteria voor indicatiestelling*

De huidige indicatiestelling houdt in dat een persoon de status van arbeidsgehandicapte verkrijgt indien hij een handicap heeft die belemmeringen geeft bij de toegang tot arbeid of het verrichten van arbeid. Hierbij

is hij wat betreft de ernst van de gevolgen voor zijn toegang tot de arbeidsmarkt en tot het verrichten van arbeid gelijk gesteld met personen met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 15%.

Deze persoon wordt, wat betreft beschikbaarstelling van de reïntegratie-instrumenten no risk polis en premiekorting op één lijn gesteld met een persoon met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, dus met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minimaal 15%. Indien de persoon de status van arbeidsgehandicapte krijgt toegewezen, kan hij aanspraak maken op een aantal voorzieningen, zowel in als ná de loondoorbetalingsperiode.

In het kader van het wetsvoorstel WIA is het percentage dat kwalificeert om in aanmerking te komen voor een uitkering of loonaanvulling, ten minste 35%. De wet gaat er, in navolging van het SER-advies<sup>20</sup> vanuit dat er slechts sprake is van verminderde arbeidsgeschiktheid indien er substantiële belemmeringen zijn, tot uitdrukking komend in een arbeidsongeschiktheid van ten minste 35%. Bij een lager arbeidsongeschiktheidspercentage ligt de verantwoordelijkheid voor reïntegratie van de werknemer op het niveau van de arbeidsorganisatie. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van tenminste 35% maakt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte aanspraak op een uitkering. Deze inzichten zijn verwerkt in het wetsvoorstel WIA.

Bij de vormgeving van het reïntegratiebeleid, is aansluiting gezocht bij deze inzichten. Dit betekent dat overheidsmiddelen voor reïntegratie in de vorm van een no risk polis en premiekorting alleen beschikbaar zijn, indien de mate van de handicap zodanig is dat er substantiële belemmeringen optreden in het functioneren. Dit betekent dat ook het criterium voor de vaststelling voor welke personen buiten de WIA met een vergelijkbare ernst van de handicap deze instrumenten zullen worden ingezet, zal worden aangepast. Voor de indicatiestelling zullen heldere, objectief bepaalde criteria worden ontwikkeld.

Dit heeft als consequentie dat bepaalde groepen die nu nog in aanmerking komen voor de voorzieningen (personen met een arbeidsongeschiktheidspercentage beneden de 35%), behoudens toepassing van het overgangsrecht, dat straks niet meer doen.

#### *Instantie die indicatiestelling uitvoert*

Zoals gezegd kunnen ook personen die niet voor een WGA-uitkering in aanmerking komen, geconfronteerd zijn met een substantiële handicap. Het gaat dan met name om mensen met een uitkering op grond van de WWB. Om ook de werkgevers die deze mensen in dienst nemen een financiële stimulans (in de zin van een premiekorting en een no risk polis) te kunnen bieden, moet een indicatie van de arbeidsgeschiktheid worden gedaan. In de huidige situatie wordt die uitgevoerd door gemeenten. De gemeente bepaalt daarmee zelf of haar cliënten in aanmerking komen voor instrumenten, waarvan zij niet de kosten draagt. Gezien de aard van de indicatiestelling en de gewenste uniformiteit, onafhankelijkheid en deskundigheid wordt de indicatiestelling ondergebracht bij een centrale organisatie, de CWI. De cliënt is doorgaans al bekend bij de CWI als werkzoekende en de indicatiestelling sluit daarmee aan bij de beoordeling van de afstand tot de arbeidsmarkt door de CWI. De regeling hierover wordt opgenomen in de Ziektewet (ZW) en de Wfsv.

---

<sup>20</sup> Werken aan arbeidsgeschiktheid, publicatienummer 02/05.

## **4.2. Wijzigingen in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten**

### *4.2.1. Instrumenten voor de WAJONG voor (re)integratie, algemeen*

Een belangrijke doelgroep voor reïntegratie-inspanningen zijn de WAJONG-uitkeringsgerechtigden. Een deel van deze personen vindt met behulp van passende reïntegratie-ondersteuning en de inzet van verschillende voorzieningen toegang tot de arbeidsmarkt. Gezien de specifieke kenmerken van de WAJONG-doelgroep zal deze categorie personen veelal meer problemen ontmoeten bij het vinden van werk dan gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Daardoor zal een reïntegratietraject op weg naar werk uit andere of meer intensieve activiteiten kunnen bestaan. Beoogd wordt om jaarlijks 2000 extra reïntegratietrajecten aan te bieden en daarmee 600 tot 800 meer WAJONG-ers aan het werk te krijgen. Voor een deel van de doelgroep zal arbeid onder beschermende omstandigheden gevonden moeten worden zoals in het kader van de Wsw. Tot slot zal er een groep zijn waarbij niet toegang tot productieve arbeid, maar toegang tot maatschappelijke participatie centraal zal staan. Dit is voor degenen die duurzaam geen verdien capaciteit zullen kunnen ontwikkelen. Activiteiten voor deze personen zullen gericht zijn op een passende activerende omgeving en worden mogelijk gemaakt krachtens de Welzijnswet (en vanaf 2007 de Wet maatschappelijke Ondersteuning).

Hierna wordt ingegaan op degenen voor wie arbeid tot de mogelijkheden behoort of kan gaan behoren. Aandacht wordt besteed aan een drietal situaties waarin de WAJONG-gerechtigde verkeert of kan verkeren. Ten eerste de situatie tijdens de schoolperiode, vervolgens de situatie dat er een overstap van school naar werk wordt gemaakt en tot slot de situatie dat de stap van werkloosheid naar werk aan de orde is.

### *4.2.2. Op school/Wet maatschappelijke ondersteuning*

Voor degenen met een handicap worden vanuit het beleidsveld van het Ministerie van OCW onderwijsfaciliteiten geboden, die het mogelijk maken om onderwijs te volgen als voorbereiding op participatie in de maatschappij. De scholen worden aangepast aan de handicap en voor extra ondersteuning bij het onderwijs kan in het primaire onderwijs voor gehandicapte leerlingen een beroep worden gedaan op leerlinggebonden financiering. Voor de leerlingen met een ernstige handicap is er speciaal onderwijs en kan ook gebruik worden gemaakt van het praktijkonderwijs.

Een deel van de individuele voorzieningen in verband met een handicap voor leerlingen in het regulier onderwijs, in de vorm van hulpmiddelen, vervoer en doventolk, worden thans nog verstrekt op grond van de Wet REA. Daarnaast worden voorzieningen voor het maken van huiswerk voor leerlingen in het speciaal onderwijs op grond van de Wet REA verstrekt. In paragraaf 4.1.2. is ingegaan op het voornemen om de verantwoordelijkheid voor de verstrekking van deze voorzieningen over te hevelen naar het beleidsterrein van het Ministerie van OCW, waarmee de betreffende regeling in de Wet REA komt te vervallen. Bij de overheveling zullen ontwikkelingen in de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) worden betrokken.

### *4.2.3. Van school naar werk/interdepartementale agenda*

Leerlingen die van school komen, moeten op een passende wijze kunnen participeren in de maatschappij. Hiertoe moet er een vloeiende overgang zijn van school naar werk. Dit wordt zowel onderkend door het Ministerie van SZW als het Ministerie van OCW. De Wet REA voorziet in mogelijk-

heden tot ondersteuning van jonggehandicapten bij de toegang tot werk. Voor de overgang zijn extra middelen beschikbaar gekomen via het amendement Verburg (Kamerstukken II, 2002/03, 28 600 XV nr. 39) op de begroting voor de WAJONG. Met behulp van deze middelen zal vanuit de WAJONG extra geld worden ingezet voor leerlingen die recht hebben op WAJONG-uitkering en die in verband met hun handicap extra begeleiding nodig hebben bij toegang tot arbeid. Het beleid inzake de verantwoordelijkheden voor de participatie op school en in de maatschappij, in het bijzonder in werk, wordt door de betrokken ministers met elkaar afgestemd.

Voor leerlingen met een WAJONG-uitkering, voor wie op instellingen voor speciaal onderwijs respectievelijk op instellingen voor regulier onderwijs onvoldoende mogelijkheden zijn tot het volgen van beroepsonderwijs dat rekening kan houden met de beperkingen van de leerling, wordt voorzien in een financieringsstructuur voor het volgen van scholing. Verwezen wordt naar hetgeen hierover is opgemerkt in paragraaf 4.1.3. over REA-scholingsinstituten.

Hierdoor is de toegang tot arbeid geborgd voor personen met een WAJONG-uitkering voor wie uitzicht bestaat op ontwikkeling van capaciteiten waarmee ze toegang krijgen tot de reguliere arbeidsmarkt.

#### *4.2.4. Van werkloosheid naar werk*

##### *Trajecten*

Voor een deel van de personen met een WAJONG-uitkering zijn er mogelijkheden om arbeid te verrichten. Dit kan arbeid zijn onder beschermende omstandigheden zoals binnen een dienstbetrekking op grond van de Wsw of een arbeidsplaats bij een reguliere werkgever onder beschermende en bijzondere omstandigheden en met begeleiding.

Voor een aantal WAJONG-gerechtigden zal toegang tot reguliere arbeid mogelijk zijn zonder de hiervoor bedoelde beschermende omstandigheden en begeleiding bij het werk. Voor deze personen kan een reïntegratietraject worden ingezet door het UWV. Duidelijk is wel dat bij reïntegratie van personen met een WAJONG-uitkering ten opzichte van andere gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers extra maatregelen noodzakelijk kunnen zijn om toegang tot werk te realiseren.

Bij de inzet van reïntegratietrajecten voor WAJONG-gerechtigden zal door het UWV bijzondere aandacht worden besteed aan de kwaliteit en deskundigheid van de reïntegratiebedrijven die zullen worden gecontracteerd. De inzet van de dienstverlening ten behoeve van reïntegratie wordt met dit wetsvoorstel opgenomen in de WAJONG en de Wet SUWI en wordt afgestemd op de grote belemmeringen die er kunnen zijn bij de toegang tot en het verrichten van arbeid

##### *Behoud van uitkering tijdens werken*

Voor degene die vanuit een WAJONG-uitkering aan het werk gaat, bestaat thans de mogelijkheid dat het recht op uitkering nog gedurende ten hoogste drie jaar wordt voortgezet, waarbij de inkomsten uit de arbeid dan in mindering worden gebracht op de uitbetaling. Na afloop van deze periode van ten hoogste drie jaar wordt de betrokkene geschat op de inkomsten uit arbeid.

De regering heeft ervoor gekozen om deze periode van herleving te verlengen tot standaard vijf jaar. Het UWV hoeft dus binnen vijf jaar niet te beoordelen of de arbeid passend is. Gedurende deze periode wordt het loon in mindering gebracht op de uitkering. De WAJONG wordt hiertoe via dit wetsvoorstel aangepast.

Het spreekt voor zich dat het recht op uitkering ook na vijf jaar voortduurt in gevallen waarin de werknemer niet in staat is met arbeid in een regu-

liere dienstbetrekking ten minste het wettelijke minimumloon te verdienen. Dit is het geval als de werknemer werkt in het kader van een dienstbetrekking op grond van de Wsw, dan wel indien hij werkt onder toepassing van loondispensatie. Ook duurt het recht voort indien hij is aangewezen op begeleid werken in het kader van de Wsw of van de WAJONG.

#### *Persoonlijke ondersteuning (begeleid werken) WAJONG*

De Wet REA biedt in artikel 31 mogelijkheden tot subsidiëring van langdurige en intensieve begeleiding van een arbeidsgehandicapte werknemer, in die wet aangeduid als «persoonlijke ondersteuning» en ook wel bekend onder de benamingen jobcoaching of Begeleid Werken. Deze vorm van intensieve begeleiding wordt voornamelijk gebruikt door verstandelijk gehandicapten met een WAJONG-uitkering. De subsidie wordt verleend voor een aantal werkuren tegen een door het UWV vastgesteld tarief per uur. In beginsel is de omvang in het eerste jaar niet meer dan 15%, het tweede jaar 7,5% en het derde en volgende jaren niet meer dan 6% van het aantal werkuren. Van dit instrument wordt op jaarbasis gemiddeld door ca. 3 800 personen gebruik gemaakt. Daarbij gaat het in vrijwel alle gevallen om personen met een uitkering op grond van de WAJONG. In veel gevallen betreft het dan personen die tevens met toepassing van loondispensatie werkzaam zijn bij een reguliere werkgever.

In de Wsw is voor degenen die daarvoor zijn geïndiceerd door de CWI (voorheen de indicatiecommissie van de gemeente), een soortgelijke faciliteit opgenomen, te weten het Begeleid Werken Wsw. Bij de in gang gezette modernisering van de Wsw vormt bevordering van de inzet van het instrument Begeleid Werken Wsw een centraal uitgangspunt. Dit is onderdeel van de tweede fase modernisering.

Het begeleid werken, zoals dat voorheen mogelijk was op grond van de Wet REA, wordt beter toegesneden op de groepen mensen die gebruik maken van deze begeleiding. Het begeleid werken blijft open staan voor mensen met een WAJONG-uitkering. Vooralsnog wordt het begeleid werken, zoals dat was geregeld in de Wet REA, met dit wetsvoorstel opgenomen in de WAJONG. Met de beide vormen van begeleid werken zal nadere ervaring worden opgedaan.

#### *Loondispensatie onder het wettelijke minimumloon*

Werknemers met een handicap hebben recht op dezelfde beloning als werknemers zonder handicap of ziekte die werkzaam zijn in dezelfde functie. Dit geldt uiteraard ook voor werknemers die vanuit een WAJONG-uitkering aan het werk gaan bij een reguliere werkgever. Indien de WAJONG-gerechtigde toegang wil krijgen tot de reguliere arbeidsmarkt, zal hij ten minste het wettelijke minimumloon moeten kunnen verdienen. Is hij daartoe niet in staat, dan zal hij aangewezen zijn op arbeid in het kader van de Wsw.

Wil men de WAJONG-gerechtigde die niet in staat is het wettelijke minimumloon te verdienen toch een plaats geven op de reguliere arbeidsmarkt, dan zal ontheffing moeten worden verleend aan de werkgever van de verplichting om ten minste het wettelijke minimumloon te betalen. Het UWV kan op grond van de Wet REA aan een werkgever ontheffing verlenen van deze verplichting indien de werknemer als gevolg van ziekte of gebrek een duidelijk geringere prestatie levert dan de arbeidsprestatie die in de functie als normaal wordt beschouwd. Bij personen met een WAJONG-uitkering wordt daarbij het loon op een lager bedrag gesteld dan het wettelijke minimumloon. Het instrument van de loondispensatie is een belangrijk instrument voor WAJONG-gerechtigden om toegang te krijgen tot de reguliere arbeidsmarkt en om de beperkte arbeidscapaciteiten te benutten. Daarmee kan de werkgever de loonkosten in overeenstemming brengen met de productiviteit van de werknemer. Door toepassing van de loondispensatie komen functies voor deze personen



beschikbaar die zonder dit instrument niet toegankelijk zouden zijn geweest. Immers indien dit instrument niet toepasbaar zou zijn, zou slechts arbeid in het kader van de Wsw in beeld komen.

Het instrument van de loondispensatie wordt daarom met dit voorstel door opnemings in de WAJONG gehandhaafd voor WAJONG-gerechtigden die als gevolg van hun handicap niet in staat zijn in hun functie ten minste het wettelijke minimumloon te verdienen. Indien de werknemer in een bepaalde functie een prestatie levert die duidelijk minder is dan gebruikelijk en zelfs zodanig geringer dat de waarde minder is dan het voor hem geldende wettelijke minimumloon, kan aan de werkgever ontheffing worden verleend van de verplichting ten minste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon te betalen.

Voor de WAJONG-gerechtigde is het ook aantrekkelijk om werk te aanvaarden tegen minder dan het voor hem geldende wettelijke minimumloon. De WAJONG-uitkering wordt zodanig vastgesteld dat de som van het loon en de uitkering gelijk is aan het loon dat geldt voor de functie zonder toepassing van de loondispensatie. De som van het loon en de uitkering kan niet hoger zijn dan 120% van het wettelijke minimumloon. Het bedrag dat na werkaanvaarding wordt uitbetaald aan uitkering is echter niet hoger dan het bedrag dat aan uitkering werd uitbetaald vóór de werkhervatting.

#### *Permanente no risk polis voor de werkgever*

Het beeldvormingsonderzoek van de Commissie Het Werkend Perspectief, «Onbekend maakt onbemind», verschenen op 12 januari 2004, laat zien dat werkgevers de mogelijke kosten van loondoorbetaling bij ziekte en van de Pemba-opslag als een risico beschouwen bij het aannemen van een persoon met een handicap. Ter tegemoetkoming daarin is een no risk polis ingevoerd waarmee aanspraak bestaat op ziekengeld en geen opslag wordt vastgesteld op de Pemba-premie. De duur van deze dekking bedraagt nu 5 jaar, waarna in individuele gevallen de mogelijkheid tot verlenging van die duur bestaat.

Voor personen met een WAJONG-uitkering wordt deze periode als kort ervaren. De personen met een WAJONG-uitkering vormen een groep met zeer beperkte kansen op de arbeidsmarkt. Het is ongewenst dat de beperkte duur van de no risk polis een belemmering vormt voor het continueren van de arbeidsparticipatie van deze groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een verruiming van de no risk polis kan een belangrijke bijdrage leveren aan de mogelijkheden tot het verkrijgen en behouden van werk voor deze groep. De regering is daarom van mening dat de duur van de no risk polis voor WAJONG-gerechtigden niet beperkt moet worden tot 5 jaar, maar permanent moet gelden gedurende hun arbeidzame leven. Daarmee zal een belangrijke drempel voor werkgevers om een persoon die een WAJONG-uitkering heeft of heeft gehad in dienst te nemen worden geslecht. De regeling hiervoor wordt met dit wetsvoorstel opgenomen in de Ziektewet.

#### *Financiering van reïntegratie*

De financiering van activiteiten en instrumenten specifiek voor WAJONG-gerechtigden geschiedt rechtstreeks vanuit het Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten (Afi). Reïntegratiegeld voor werklozen en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en reïntegratiegeld voor de moeilijke doelgroep WAJONG-gerechtigden zijn dan gescheiden. Hiermee zullen de instrumenten die specifiek voor WAJONG-gerechtigden worden ingezet, zichtbaar worden gemaakt. Dit betreft de middelen die ingezet worden voor de overgang van school naar werk en voor trajecten gericht op integratie in werk en de in verband daarmee eventueel te maken extra kosten van aanpassingen. Daarnaast worden de kosten van begeleid werken ten laste van dit fonds gebracht. De algemene instrumenten die voor alle werknemers met een handicap, kunnen worden ingezet, zoals

aanpassingen op de arbeidsplaats, komen ten laste van de fondsen waaruit de uitkeringen op grond van de Wet WIA zullen worden betaald. De financiering wordt in dit wetsvoorstel geregeld. Voor wat betreft de financiering van reïntegratietrajecten in het jaar 2006 wordt verwezen naar paragraaf 4.3.4.

Voor personen met een WAJONG-uitkering is, zoals uit het voorgaande blijkt, aldus een reeks instrumenten beschikbaar. Hierna worden deze instrumenten nog kort samengevat.

Voor degenen die geen werk hebben, kunnen reïntegratietrajecten worden ingezet gericht op het verkrijgen van toegang tot de reguliere arbeidsmarkt.

Al tijdens dat traject kunnen ook materiële voorzieningen worden verstrekt, zoals vervoer of hulpmiddelen in verband met het volgen van scholing. Indien voor de scholing bijzondere faciliteiten noodzakelijk zijn, kan scholing aan daartoe ingerichte scholingsinstelling worden aangeboden.

Ter bevordering van de overgang naar werk kan een WAJONG-gerechtigde eerst in onbetaalde arbeid met behoud van uitkering aan de slag door middel van proefplaatsing.

Indien deze persoon in dienst treedt bij een werkgever, kan deze in aanmerking komen voor een premiekorting en wordt subsidie verleend voor de kosten van aanpassingen op de arbeidsplaats of in het bedrijf. Om het risico van loondoorbetaling bij ziekte weg te nemen kan gedurende het arbeidsleven van de WAJONG-gerechtigde een beroep worden gedaan op een no risk polis die een compensatie biedt voor de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

In het algemeen zal de betrokkene aan de slag gaan in arbeid waarin hij het normale loon, ten minste het wettelijke minimumloon kan verdienen. Indien de WAJONG-gerechtigde werknemer echter in een functie op de reguliere arbeidsmarkt niet in staat is tot een arbeidsprestatie van ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon, kan loondispensatie worden verleend. Daarmee worden de loonkosten aangepast aan de arbeidsproductiviteit en komen functies op de reguliere arbeidsmarkt beschikbaar. De inkomsten uit arbeid kunnen worden aangevuld met een suppletie.

Zo nodig kan voor deze werknemer ook extra ondersteuning op het werk worden verzorgd door inschakeling van begeleid werken. De WAJONG-uitkering wordt bij aanvang van het werk niet direct ingetrokken of herzien. Het recht op uitkering blijft gedurende vijf jaar bestaan, en in die tijd worden de inkomsten uit arbeid in mindering gebracht op de uitkering (anticumulatie). Mocht de werknemer uitvallen, dan komt de uitkering weer tot uitbetaling indien hij nog arbeidsongeschikt is. Bij voortzetting van de werkzaamheden na de anticumulatieperiode wordt het recht op de uitkering vastgesteld op basis van de verdiencapaciteit. Bij uitval nadien voorziet de WAJONG al in ruime mogelijkheden tot terugkeer in het WAJONG-recht vóór de werkaanvaarding. Deze mogelijkheden zullen nog worden verruimd in verband met toename van de arbeidsongeschiktheid nadat de werkzaamheden zijn gestaakt.

### **4.3. Overgangsrecht Wet REA**

#### *4.3.1. Status arbeidsgehandicapte op grond van Wet REA*

Personen die op grond van de wetgeving zoals die gold vóór de intrekking van de Wet REA de status van arbeidsgehandicapte hebben verkregen, behouden deze status conform de voorwaarden in de Wet REA, zolang ze aan de voorwaarden voor de status conform de Wet REA voldoen. Dat wil

zeggen dat ze aanspraak kunnen blijven maken op het reïntegratie-instrumentarium.

Uitgangspunt bij de WAO is behoud van de bestaande uitkeringsrechten. Voor de intrekking van de Wet REA geldt dat de status van arbeidsgehandicapte ontleend aan die wet behouden blijft. Bij behoud van deze status kan bij indiensttreding aanspraak bestaan op no risk polis en premiekorting. De volgende situaties kunnen aan de orde zijn.

*Status op basis van WAO-uitkering, eindiging WAO vóór of na intrekking Wet REA*

Degenen van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering is geëindigd voor intrekking van de Wet REA, blijven onder toepassing van de Wet REA vanaf dat moment nog vijf jaar arbeidsgehandicapte.

Het is ook mogelijk dat na intrekking van de Wet REA een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, WAZ of WAJONG wordt ingetrokken door vermindering van de arbeidsongeschiktheid.

Voor beide situaties, dus intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering vóór of na intrekking van de Wet REA, geldt gedurende vijf jaar na het einde van de arbeidsongeschiktheidsuitkering nog de aanspraak op het instrumentarium. De aanspraken in verband met status van arbeidsgehandicapte en de instrumenten zijn immers gekoppeld aan de aanspraak op WAO- of andere arbeidsongeschiktheidsuitkering. De wettelijke regeling met betrekking tot de WAO blijft ook na inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA van toepassing op de personen die aanspraak hebben op uitkering ingevolge deze wet. Daarbij past dat ook de daaraan gekoppelde instrumenten van toepassing blijven. Dit betekent dat de instrumenten no risk polis en premiekorting gedurende de periode van vijf jaar na intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering van toepassing blijven. Met betrekking tot de loonsuppletie en inkomenssuppletie wordt geregeld dat deze instrumenten na intrekking van toepassing blijven, indien de intrekking plaats vond in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie op grond van de Wet wijziging systematiek herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten.

*Status op basis van indicatie voor de Wsw*

Personen die arbeidsgehandicapte zijn op grond van de indicatie dat ze behoren tot de doelgroep van de Wsw, behouden deze status tot vijf jaar nadat bij indicatie is vastgesteld dat ze niet meer tot de doelgroep behoren.

*Status op basis van een voorziening*

Personen die de status ontleen aan een voorziening behouden deze status gedurende de verstrekking van de voorziening. Indien de voorziening wordt beëindigd, eindigt de status van arbeidsgehandicapte vijf jaar na beëindiging van de voorziening.

*Status op basis van een individuele beoordeling*

Personen die bij individuele beoordeling als arbeidsgehandicapte zijn aangemerkt, behouden deze status gedurende de periode waarvoor de indicatiestelling geldt, dus vijf jaar na aanvang van die status. Deze periode kan worden verlengd bij een aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten.

**Tabel: status arbeidsgehandicapte op grond van de Wet REA, doelgroep premiekorting en no risk polis tot inwerkingtreding Wet WIA**

---

**Van rechtswege**

Artikel 2, lid 1, onderdeel a, en lid 2

Betrokkene is tenminste 15% arbeidsongeschikt en heeft WAO-uitkering of ten minste 25% en heeft WAJONG- of WAZ-uitkering, of heeft deze uitkering niet langer dan vijf jaar geleden ontvangen

Artikel 2, lid 1, onderdeel b

Betrokkene heeft voorziening voor verrichten van arbeid of niet langer dan vijf jaar geleden deze gehad

---

---

**Van rechtswege**

Artikel 2, lid 1, onderdeel c, d en e

Betrokkene is geïndiceerd voor de Wsw: Wsw-dienstbetrekking of begeleid werken Wsw, of heeft niet langer dan vijf jaar geleden deze indicatie gehad, en is niet werkzaam in Wsw-dienstbetrekking

**Individuele indicatiestelling**

Artikel 2, lid 3 en lid 4, Arbeidsgehandicaptebesluit

Persoon niet behorende tot een van de voorgaande groepen, met individuele indicatiestelling door UWV of gemeente, gedurende vijf jaar vanaf indicatiestelling

---

**Tabel: nieuwe doelgroep premiekorting en no risk polis na inwerkingtreding Wet WIA**

---

**Van rechtswege**

Betrokkene is ten minste 35% arbeidsongeschikt en heeft aanspraak op uitkering ingevolge de WIA, is ten minste 25% arbeidsongeschikt en heeft uitkering op grond van de WAJONG

Betrokkene is geïndiceerd voor de Wsw: Wsw-dienstbetrekking of begeleid werken Wsw, of heeft niet langer dan vijf jaar geleden deze indicatie gehad, en is niet werkzaam in Wsw-dienstbetrekking

**Individuele indicatiestelling**

Betrokkene behoort tot gemeentelijke doelgroep en heeft indicatiestelling door de CWI

Personen die behoren tot de doelgroep van de no risk polis en premiekorting op grond van de Wet REA, blijven in aanmerking komen voor toegang tot die instrumenten in de periode gedurende welke ze tot de doelgroep worden gerekend op grond van de voorheen geldende bepalingen van de Wet REA.

#### *4.3.2. Toekenning instrumenten vóór inwerkingtreding wetsvoorstel WIA*

De betrokkene en diens werkgever blijven aanspraak houden op instrumenten die waren toegekend voor inwerkingtreding van de Wet WIA. Op aanvragen die zijn ingediend na inwerkingtreding van de Wet WIA, waarbij wordt verzocht om toekenning van een instrument met ingang van een datum vóór inwerkingtreding van de Wet WIA, zal het nieuwe recht van toepassing zijn.

Dit betreft de instrumenten premiekorting, no risk polis en arbeidsplaatsvoorzieningen. Daarnaast betreft het de instrumenten loondispensatie en begeleid werken. Deze laatste instrumenten zullen voor personen die niet behoren tot de WAJONG-populatie, alleen nog ingezet worden voor zover het betreft toekenning vóór of te honoreren aanvragen vóór inwerkingtreding van de Wet WIA. Daarna zijn deze instrumenten, om redenen zoals genoemd in paragraaf 1.3, niet meer van toepassing op degenen die niet behoren tot de WAJONG-populatie en die verzekerd zijn voor of aanspraak hebben op uitkering ingevolge de Wet WIA.

#### *4.3.3. Toekenning instrumenten ná inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA*

Na inwerkingtreding van de Wet WIA is er een passend reïntegratie-instrumentarium. Voor het vergemakkelijken van de overgang naar werk kan gebruik worden gemaakt van proefplaatsing, gedurende welke de werkgever nog geen loon verschuldigd is. Waar nodig kunnen aanpassingen op de arbeidsplaats worden gerealiseerd. Ten behoeve van de werkgever wordt ter dekking van het risico van loondoorbetaling tijdens ziekteverzuim aanspraak gemaakt op no risk polis. De no risk polis zal ook van toepassing zijn indien de werkgever een werknemer met een uitkering op grond van de Wet WIA in dienst houdt. De werkgever zal voorts aanspraak kunnen maken op premiekorting indien hij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt of in dienst houdt. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel WIA is uitgebreid ingegaan op het beschikbare instrumentarium.

Het nieuwe instrumentarium in de (Invoeringswet) Wet WIA bestaat uit de no risk polis, de premiekorting, arbeidsplaatsvoorzieningen en proefplaat-

sing. Recht op deze instrumenten kan bestaan voor personen die verzekerd zijn voor de Wet WIA, WAJONG-gerechtigden en personen die de status van arbeidsgehandicapte ontleen aan het oude recht en degenen die een indicatie hebben na inwerkingtreding van de Wet WIA. Op de vraag of en in welke gevallen aanspraak bestaat, zijn de dan voor die instrumenten geldende bepalingen van toepassing.

Het pakket arbeidsplaatsvoorzieningen geldt voor reïntegratie in loondienst. In de Wet WIA, WAZ en WAO is de mogelijkheid opgenomen regels te stellen op grond waarvan arbeidsplaatsvoorzieningen kunnen worden verstrekt aan degenen die als zelfstandige aan het werk gaan.

#### 4.3.3.1 Aanpassing premiekorting

De huidige premiekorting vergt een technische aanpassing omdat deze niet goed past in de premieheffingssystematiek zoals deze wordt voorgesteld in de Wfsv. De hoogte van de korting wijzigt niet. In de nieuwe premieheffingssystematiek berekenen werkgevers zelf welk bedrag aan premies zij verschuldigd zijn en zij doen hiervan aangifte bij de Belastingdienst. De Belastingdienst controleert vervolgens of werkgevers dit juist hebben gedaan.

De huidige premiekorting gaat uit van de toekenning van een premiekorting op aanvraag als aan de in de wet gestelde voorwaarden is voldaan. De wijziging in dit wetsvoorstel resulteert in een wijziging van de technische vormgeving van de premiekorting, zodat werkgevers deze premiekorting zelf kunnen toepassen en kunnen opnemen in de aangifte als aan de in de wet gestelde voorwaarden is voldaan. Ook in dit geval controleert de Belastingdienst of werkgevers dit juist hebben gedaan. Op deze manier wordt volledig aangesloten op de nieuwe premieheffingssystematiek en worden onnodige administratieve lasten voorkomen.

#### 4.3.4. Overgang Reïntegratiefonds

Voorzieningen worden thans betaald uit het Reïntegratiefonds, gevoed door de arbeidsongeschiktheidsfondsen en het Algemeen Werkloosheidsfonds. Het Reïntegratiefonds zal verdwijnen en voorzieningen zullen worden gefinancierd uit de arbeidsongeschiktheidsfondsen van de wetten waarin de instrumenten geregeld zijn.

Het Reïntegratiefonds wordt niet meteen bij de inwerkingtreding van de Wet WIA opgeheven, omdat toedeling van lopende gevallen (subsidies en trajecten) naar verschillende fondsen problemen kan opleveren. Wel worden de nieuwe gevallen in de andere fondsen geregistreerd en nemen de lasten van het Reïntegratiefonds geleidelijk af. Het Reïntegratiefonds blijft de eerste vier jaar bestaan. Het voordeel is dat het grootste gedeelte van de lasten in de overgangperiode betaald wordt door het Reïntegratiefonds met de daar bijbehorende financiering van het Reïntegratiefonds (50% arbeidsongeschiktheidsfondsen, 50% werkloosheidsfondsen). Na die vier jaar zullen de meeste en grootste verplichtingen (bijvoorbeeld trajecten) betaald zijn en kan het Reïntegratiefonds worden opgeheven. Alle verplichtingen die na die vier jaar nog bestaan (bijvoorbeeld vervoersovereenkomsten), zullen ten laste komen van het Aof. Dit betreft dan vooral lasten van langlopende voorzieningen.

Het voordeel van opheffing na enige jaren is dat er niet jarenlang nog aparte verantwoording moet worden afgelegd over relatief kleine bedragen. Bovendien wordt zo voorkomen dat er nog lange tijd een fonds blijft bestaan terwijl de bijbehorende wet (de Wet REA) is opgeheven. De totale lasten van het Reïntegratiefonds in 2005 zullen volgens laatste schatting circa € 400 miljoen bedragen. Na een aantal jaren zijn deze lasten dan aanzienlijk afgenomen en kan het fonds eenvoudiger worden opgeheven.

### 2006: overgangsjaar naar 2007

In het eerste jaar na invoering van de Wet WIA worden de uitkeringen op grond van deze wet gefinancierd uit een landelijke uniforme premie via het Aof. Het UWV zal in dat eerste jaar verantwoordelijk zijn voor reïntegratie van personen met een WGA-uitkering die niet onder verantwoordelijkheid van de eigenrisicodragers vallen. De kosten van de reïntegratietrajecten onder verantwoordelijkheid van het UWV worden in dat jaar ook ten laste gebracht van de uniforme premie, en dus van het Aof. Indien de werkgever ervoor heeft gekozen eigenrisicodragers te worden,<sup>21</sup> is hij verantwoordelijk voor de reïntegratie en komen de kosten daarvan voor zijn rekening. Aangezien het hier een vrije keuze van de werkgever betreft, wordt geen tegemoetkoming verstrekt vanuit het UWV aan de werkgever.

Na het eerste jaar geldt het volgende.

Het UWV is verantwoordelijk voor de reïntegratie van de uitkeringsgerechtigden die hun WGA-uitkering ontvangen van het UWV. De WGA-uitkeringen komen ten laste van de werkhervattingskas. De kosten van de reïntegratietrajecten worden vanaf dat moment ook ten laste van dat fonds gebracht.

De werkgever kan eigenrisicodragers WGA worden. Indien hij daarvoor kiest, is hij vanaf dat moment verantwoordelijk voor de reïntegratie van degene aan wie hij de WGA-uitkering moet betalen. De verantwoordelijkheid van het UWV voor deze uitkeringsgerechtigden houdt vanaf dat moment op.

Indien de werkgever al in 2006 eigenrisicodragers was, verandert er voor hem in 2007 niets in de verantwoordelijkheid voor reïntegratie. Deze blijft voortbestaan.

**Tabel: financiering van instrumenten**

Bestaande instrumenten	Wijzigingen	Fonds/kas
Trajecten voor personen zonder dienstbetrekking en met gemeentelijke uitkering of zonder uitkering	Geen	Fonds werk en inkomen
Trajecten voor personen verzekerd bij UWV in 2006	Wel	Voorheen Reïntegratiefonds, wordt Aof.
Trajecten voor personen verzekerd bij eigenrisicodragers-WGA	Wel	Voorheen Reïntegratiefonds, wordt financiering door eigenrisicodragers
Trajecten voor personen verzekerd bij UWV (vanaf 2007), waarvoor niet meer een werkgever verantwoordelijk is	Geen	Voorheen Reïntegratiefonds, wordt financiering uit Whk
Kosten van inkoop reïntegratietraject door aanbesteding door UWV	Geen	Voorheen uitvoeringskosten, wordt Aof
Loondispensatie	Beperking doelgroep tot WAJONG-ers	Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten, voor zover gevolgen voor uitkeringsrecht
Verstrekking materiële onderwijsvoorzieningen voor initieel onderwijs	Overheveling verantwoordelijkheid naar OCW op termijn, macro geen budgettaire gevolgen	Voorheen Reïntegratiefonds, blijft ten laste van Reïntegratiefonds met basis in Wet IWIA, tot moment van overheveling aan OCW
Toelage bij derving inkomen door verstrekking voorziening	Verstrekking toelage vervalt	Voorheen Reïntegratiefonds
Loon- en inkomenssuppletie bij inkomen onder resterende verdien capaciteit	Geen, suppletie bij recht op uitkering en inkomsten onder verdienvermogen	Voorheen Reïntegratiefonds, wordt Aof
Arbeidsplaatsvoorzieningen werknemer	Voorzieningen worden primair aan de werknemer verstrekt, tenzij, gelet op de aard van de verstrekking aan de werkgever wordt verstrekt	Voorheen Reïntegratiefonds, wordt Aof

<sup>21</sup> Bedrijven die voor 29 december 2005 een aanvraag voor eigenrisicodragers WGA hebben ingediend, zijn tijdens de periode waarin de aanvraag in behandeling is verantwoordelijk voor de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

Bestaande instrumenten	Wijzigingen	Fonds/kas
Persoonsgebonden reïntegratiebudget voor de arbeidsgehandicapte (experiment)	Experiment loopt vooralsnog door via opname in de Wet IWIA en wordt na evaluatie eventueel voor inwerkingtreding van de Wet WIA, samengevoegd met de bestaande regeling met betrekking tot inkoop van reïntegratietraject in en krachtens de Wet SUWI	Voorheen Reïntegratiefonds, blijft Reïntegratiefonds tot afloop experiment
Begeleid werken	Beperking doelgroep tot WAJONG-gerechtigden, intensivering toepassing	Voorheen Reïntegratiefonds, wordt Aof jonggehandicapten
Starterskrediet	Geen wijziging	Voorheen Reïntegratiefonds, wordt Aof, Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten
Subsidie door UWV voor onderzoek	Geen inhoudelijke wijziging	Voorheen Reïntegratiefonds, wordt Aof Subsidie voor
REA-scholingsinstituten	Publieke setting voor WAJONG, marktwerking voor overige groepen, overgangsregeling in Wet IWIA	Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten ten behoeve van WAJONG-ers
No risk polis Ziektewet	Beperking doelgroep van ruime groep arbeidsgehandicapte tot groep gedeeltelijk arbeidsgeschikte, verruiming tot behoud gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienstbetrekking bij eigen werkgever	Voorheen Reïntegratiefonds, wordt Awf
Premiekorting	Beperking doelgroep van ruime groep arbeidsgehandicapte tot groep gedeeltelijk arbeidsgeschikte	Voorheen Aof en Awf, ongewijzigd

**Tabel: Veranderingen met betrekking tot de Wet REA; inhoudelijke wijzigingen**

Wet REA	Nieuwe wettelijke regiem
<p><b>Behoud met inhoudelijke wijzigingen of afschaffing</b></p> <p>Artikel 2 en 3: doelgroep en indicatiestelling arbeidsgehandicapten; arbeidsgehandicapten van rechtswege en bij individuele indicatie door UWV of gemeenten.</p> <p>Artikel 5 en 6: quotumplicht voor werkgevers: mogelijke verplichting om ten minste een bepaald percentage arbeidsgehandicapten in dienst te hebben (niet geëffectueerd).</p> <p>Artikel 7: loondispensatie (vermindering aanspraak op loon) bij duidelijk geringere dan normale productiviteit in de functie als gevolg van handicap.</p> <p>Artikel 8: verantwoordelijkheid van werkgever voor reïntegratie in eigen bedrijf of bij andere werkgever</p> <p>Artikel 11: verstrekking door UWV van materiële onderwijsvoorzieningen in het initiële onderwijs.</p> <p>Artikel 22a: kinderopvang tijdens reïntegratie en na werkaanvaarding.</p> <p>Artikel 23–27: reïntegratie-uitkering tijdens scholing ten hoogste twee jaar, tijdens proefplaatsing ten hoogste zes maanden.</p> <p>Artikel 28: Toelage bij inkomstenderving tijdens treffen van voorziening voor zelfstandige.</p> <p>Artikel 29 en 32: tijdelijke aflopende inkomens- en loonsuppletie bij verrichten van arbeid met loon onder vastgestelde resterende verdien capaciteit.</p> <p>Artikel 31, lid 2, sub b: persoonlijke ondersteuning instrument voor alle arbeidsgehandicapte werknemers.</p> <p>Artikel 33a: persoonsgebonden reïntegratiebudget voor werknemer.</p>	<p>Vervallen van begrip arbeidsgehandicapte.</p> <p>De uitvoering van de indicatiestelling van de doelgroep gemeenten voor no risk polis en premiekorting wordt geregeld in de Wet SUWI.</p> <p>Artikel 29b Ziektewet, artikel 49 Wfsv: voor personen die tenminste 35% arbeidsongeschikt zijn (aanspraak op uitkering op grond van de Wet WIA, of individuele indicatie door CWI) bestaat aanspraak op no risk polis en premiekorting. Artikel 4.2.3 Wet WIA: aanspraak op arbeidsplaatsvoorziening bij structurele functionele belemmering.</p> <p>Geen quotumplicht voor werkgevers.</p> <p>Artikel 50b WAJONG: loondispensatie (vermindering aanspraak op loon tot onder het wettelijke minimumloon) voor WAJONG-ers bij duidelijk geringere dan normale productiviteit tot onder het wettelijke minimumloon in de functie als gevolg van handicap.</p> <p>Artikel 658aBW: verantwoordelijkheid van werkgever voor reïntegratie in het eigen bedrijf of bij andere werkgever tijdens het loondoorbetalingsperiode; in eigen bedrijf na afloop van de loondoorbetalingsperiode.</p> <p>Vooralsnog verstrekking op grond van de Wet IWIA, na overheveling onder verantwoordelijkheid van het ministerie van OCW, op grond van nader vast te stellen wetgeving.</p> <p>Artikel 6 Wet kinderopvang: kinderopvang tijdens reïntegratie, na werkaanvaarding (reeds gerealiseerd per 1 januari 2005)</p> <p>Artikel 76 en 76a WW: werkloosheidsuitkering tijdens scholing voor duur van toegekend recht, tijdens proefplaatsing voor drie maanden (reeds gerealiseerd per 1 januari 2005).</p> <p>Geen toelage bij treffen van voorziening voor zelfstandige.</p> <p>Artikel 65c/65d WAO, artikel 59a/59b WAZ, artikel 50g/50h WAJONG: tijdelijke aflopende inkomens- en loonsuppletie bij verrichten van arbeid onder vastgestelde resterende verdien capaciteit, mits aanspraak op uitkering</p> <p>Wet WIA: loonaanvullingsregeling bij arbeid op tenminste 50% van de resterende verdien capaciteit.</p> <p>Artikel 50f WAJONG: persoonlijke ondersteuning instrument voor WAJONG-ers.</p> <p>Voortzetting van persoonsgebonden reïntegratiebudget afhankelijk van evaluatie individuele reïntegratieovereenkomst en persoonsgebonden reïntegratiebudget.</p>

Wet REA	Nieuwe wettelijke regiem
<p>Artikel 42–43: financiering reïntegratie uit reïntegratiefonds, gevoed uit diverse fondsen.</p> <p>Artikel 44, lid 1 j° 22: subsidie voor scholingsinstituten.</p> <p>Artikel 29b Ziektewet: no risk polis voor nieuwe werkgever van arbeidsgehandicapte werknemer bij uitval binnen 5 jaar, voor WAJONG-er of Wsw-geïndiceerde bij uitval.</p> <p>Artikel 79b WAO, artikel 82, 82a, 97c WW: premiekorting voor werkgever die arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt of in dienst houdt van drie jaar respectievelijk een jaar.</p>	<p>De financiering van reïntegratie uit fondsen waaruit uitkeringen worden verstrekt wordt geregeld in de Wfsv.</p> <p>In de WAJONG wordt de structurele financiering voor scholing voor jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmering geregeld.</p> <p>Artikel 29b Ziektewet: no risk polis ten behoeve van (werkgever van) werknemer met WIA-uitkering, Wsw-indicatie of indicatie door CWI op grond van structurele functionele belemmering voor personen voor wie B&amp;W van gemeente verantwoordelijk is: bij uitval binnen 5 jaar na aanvang WIA-uitkering, respectievelijk binnen vijf jaar na aanvang dienstbetrekking; ten behoeve van WAJONG-er of Wsw-geïndiceerde met begeleid werken bij reguliere werkgever: bij uitval</p> <p>In de Wfsv wordt de premiekorting geregeld voor werkgever van werknemer met WIA-uitkering of door CWI geïndiceerde uit gemeentelijke populatie, bij nieuwe dienstbetrekking drie jaar en bestaande dienstbetrekking een jaar.</p>

Bovenstaande veranderingen met betrekking tot de Wet REA leiden in veel gevallen tot een besparing op de lasten. Dit hangt samen met het beperken van de doelgroep. Een aantal wijzigingen is budgettair neutraal. De no risk polis is de enige regeling waarbij zich zowel een opwaarts als een neerwaarts effect voordoet. Het opwaarts effect bestaat uit het vergroten van de doelgroep van uitsluitend nieuwe dienstverbanden naar nieuwe én bestaande dienstverbanden. Daarnaast vervalt de 5 jaar beperking voor (ex-)WAJONG-ers. Anderzijds doet zich een neerwaarts effect voor, omdat voor de no risk polis de doelgroep beperkt wordt van arbeidsgehandicapten naar personen met een WGA/WAJONG uitkering, Wsw-geïndiceerden, en personen waarvoor gemeente verantwoordelijk is en die indicatie van CWI hebben.

**Tabel: Veranderingen met betrekking tot de Wet REA; geen inhoudelijke wijzigingen**

Wet REA	Nieuwe situatie
<p><b>Regeling elders zonder inhoudelijke wijziging</b></p> <p>Artikel 8: verantwoordelijkheid van werkgever voor reïntegratie in eigen bedrijf of bij andere werkgever.</p> <p>Artikel 8: voortduren van verantwoordelijkheid van voormalige werkgever voor reïntegratie in eigen bedrijf of bij andere werkgever na einde dienstbetrekking, indien melding aan UWV</p> <p>Artikel 9: verplichting tot aanpassing arbeidsplaats aan handicap en eis te stellen door arbeidsinspectie.</p> <p>Artikel 10, 13 en 14: verantwoordelijkheid van het UWV voor reïntegratie van personen met UWV uitkering of werknemers voor zover werkgever niet verantwoordelijk en samenwerking met CWI en gemeenten</p> <p>Artikel 12: verantwoordelijkheid gemeente voor reïntegratie van arbeidsgehandicapte met gemeentelijke uitkering of zonder uitkering</p> <p>Artikel 16: subsidie aan werkgevers voor arbeidsplaatsvoorziening.</p> <p>Artikel 22: voorzieningen voor werkzoekenden met uitkering en WAZ-verzekerde zelfstandigen.</p> <p>Artikel 30: starterskrediet.</p> <p>Artikel 31 Wet REA: persoonsgebonden (arbeidsplaats-)voorzieningen voor arbeidsgehandicapte werknemers</p> <p>Artikel 44, lid 2: subsidie voor onderzoek.</p>	<p>Artikel 7:658a BW: verantwoordelijkheid van werkgever voor reïntegratie in eigen bedrijf of bij andere werkgever.</p> <p>Artikel 7:658a BW: verantwoordelijkheid van werkgever voor reïntegratie in eigen bedrijf of bij andere werkgever na einde dienstbetrekking; Verlenging op grond van WAO in 2006</p> <p>Artikel 3a Arbeidsomstandighedenwet 1998: verplichting tot aanpassing arbeidsplaats aan handicap en eis te stellen door arbeidsinspectie, geregeld in Arbeidsomstandighedenwet 1998.</p> <p>Artikel 30 Wet SUWI: verantwoordelijkheid van het UWV voor reïntegratie van personen met UWV uitkering of werknemers voor zover werkgever niet verantwoordelijk en samenwerking met CWI en gemeenten, geregeld in de Wet SUWI.</p> <p>Artikel 7 WWB (zie ook IOAW, IOAZ) verantwoordelijkheid gemeente voor ondersteuning bij reïntegratie van arbeidsgehandicapte met gemeentelijke uitkering of zonder uitkering</p> <p>Artikel 4.2.4 Wet WIA: subsidie voor werkgevers voor arbeidsplaatsvoorzieningen.</p> <p>Ogv art. 4.2.3 WIA kunnen voorzieningen aan niet-werknemers worden verstrekt.</p> <p>Artikel 4.2.3 Wet WIA, artikel 65e WAO, artikel 50c WAJONG, artikel 67c WAZ: mogelijkheden tot voorzieningen voor start.</p> <p>Artikel 4.2.3 Wet WIA: persoonsgebonden (arbeidsplaats)voorzieningen voor werknemers met functionele belemmering in de arbeid</p> <p>Artikel 30b Wet SUWI: subsidie voor onderzoek als onderdeel van SUWI-taak.</p>

Inhoudelijk wijzigen bovenstaande artikelen niet. Dit betekent dat zich geen financiële effecten zullen voordoen als gevolg van deze wijzigingen.



## **5. OVERIGE WIJZIGINGEN**

### **5.1. Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen**

In zijn uitvoeringstoets over het conceptwetsvoorstel WIA heeft het UWV aangegeven dat het wetsvoorstel WIA, zoals dat toen luidde, niet zonder meer in werking kon treden. Naar aanleiding daarvan heeft overleg plaatsgevonden tussen het Ministerie van SZW en het UWV. Dit overleg heeft geresulteerd in een aanvullende brief van het UWV, waarin het UWV aangeeft dat het wetsvoorstel WIA kan worden ingevoerd, indien aan een aantal voorwaarden is voldaan. Eén van deze voorwaarden heeft betrekking op de vaststelling van de duur van de loongerelateerde uitkering in de WGA. In het wetsvoorstel WIA is deze duur afhankelijk gesteld van het arbeidsverleden. Tot 2008 kan het UWV dit nog niet uitvoeren. Om die reden wordt de duur van de loongerelateerde uitkering in de WGA in 2006 en 2007 gerelateerd aan de leeftijd en niet aan het arbeidsverleden van de betrokkene. Dit leidt tot vrijwel dezelfde uitkomsten. Zo is de duur hetzelfde als de betrokkene vanaf (dat wil zeggen met inbegrip van) 1998 ten minste over 52 of meer dagen per kalenderjaar loon heeft ontvangen.

### **5.2. Werkloosheidswet**

Indien hij aan de voorwaarden voldoet, heeft de gedeeltelijk arbeidsgeschikte na twee jaar ziekte vanaf 29 december 2005 recht op een loongerelateerde uitkering op grond van de WGA. Bij werkloosheid is de hoogte van deze uitkering 70% van het (gemaximeerde) dagloon. De duur van deze uitkering is, conform de WW, afhankelijk van het arbeidsverleden van de werknemer.

De vormgeving van de WGA heeft voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte als voordeel dat hij bij werkloosheid in deze periode geen beroep hoeft te doen op twee loondervingsuitkeringen. Omdat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte, zonder nadere regeling, wel recht zou hebben op zowel WGA als WW, wordt in de WW een uitsluitingsgrond opgenomen voor het ontvangen van loongerelateerde WGA-uitkering.

Het voorgaande betekent niet dat er in het geheel geen samenloop van WGA-uitkering en WW-uitkering kan plaatsvinden. Allereerst kan hiervan sprake zijn bij WW-uitkeringen die worden verstrekt tijdens vorstwerkloosheid of in de situatie dat de werkgever een vergunning heeft verkregen tot verkorting van de werktijd. Deze uitkeringen worden in de praktijk beschouwd als loonkostensubsidie voor de werkgever en worden ook veelal via de werkgever betaald. Indien de werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikte in de loongerelateerde uitkering hierop geen aanspraak zou hebben zou hij ofwel minder loon ontvangen ofwel, indien de werkgever het loon wel doorbetaalt, duurder voor de werkgever zijn dan een volledig arbeidsgeschikte. Omdat dit niet wenselijk is wordt voor deze situaties een uitzondering gemaakt op de uitsluitingsgrond. Daarnaast bouwt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte die in dienstbetrekking werkt in de periode dat hij recht heeft op loongerelateerde WGA-uitkering (die dan als hoogte heeft 70% van het verschil tussen het dagloon en het met werken verdiende loon) natuurlijk wel weer recht op WW-uitkering op. Indien de gedeeltelijk arbeidsgeschikte uit deze dienstbetrekking werkloos wordt, voor de loongerelateerde WGA-uitkering de maximale uitkeringsduur heeft bereikt, en hij in voldoende weken heeft gewerkt om opnieuw aan de wekeneis te voldoen, dan heeft de gedeeltelijk arbeidsgeschikte ook recht op WW-uitkering. Het ontvangen van een loongerelateerde WGA-uitkering staat in een dergelijk geval niet aan het ontvangen van een WW-uitkering in de weg. Om te voorkomen dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan loongerelateerde WGA-uitkering en WW-uitkering tezamen meer ontvangt dan 70% van zijn dagloon wordt

voor deze en de bovenvermelde situatie in lagere regelgeving bepaald dat het aan de WW-uitkering ten grondslag liggende loon voor de WGA wordt aangemerkt als opbrengst van arbeid. Dit betekent dat de WGA-uitkering ongewijzigd blijft tijdens de periode dat de werknemer WW-uitkering ontvangt. Ook de (waarschijnlijk zelden voorkomende) samenloop tussen IVA-uitkering en WW-uitkering zal op vergelijkbare wijze worden geregeld. Tenslotte kan er sprake zijn van samenloop tussen een WW-uitkering en een WGA-vervolguitkering of een loonaanvullingsuitkering (indien de werknemer recht op loonaanvulling krijgt vanwege een gedeeltelijke werkhervatting). In beide gevallen wordt geen regeling getroffen voor deze samenloop, omdat het ofwel gaat om inkomsten die al voor de werkloosheid naast de inkomsten uit dienstbetrekking werden ontvangen (als vervolguitkering of loonaanvulling) ofwel om inkomsten die ontvangen worden vanwege een werkhervatting waardoor de WW-uitkering al gedeeltelijk is beëindigd.

Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft geen recht op WGA-uitkering, maar kan bij werkloosheid, mits aan de voorwaarden is voldaan, een beroep doen op de WW. Deze werknemer kan een medische urenbeperking hebben, dat wil zeggen dat hij door ziekte of gebrek niet meer in dezelfde omvang als voorheen arbeid kan verrichten. Een persoon die bijvoorbeeld altijd 40 uur werkte en door ziekte nog slechts 30 uur kan werken, kan minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en heeft dus geen recht op een WGA-uitkering.

Zonder nadere regeling zou deze medische urenbeperking wel negatieve gevolgen hebben voor de hoogte van zijn WW-uitkering. Deze werknemer kan namelijk slechts beschikbaar zijn voor arbeid voor minder uren dan hij vroeger werkzaam was. Dit zou betekenen dat hij ook maar een gedeeltelijk recht op WW-uitkering zou krijgen (het recht wordt immers gedeeltelijk beëindigd bij verminderde beschikbaarheid). In het boven beschreven voorbeeld zou deze uitkering 30/40 van 70% van het dagloon bedragen. Dit is ongunstig ten opzichte van degene die ook minder dan 35% arbeidsongeschikt is maar wel 40 uur kan werken (bijvoorbeeld tegen een lager uurloon). Die persoon krijgt wel 40/40 van 70% van het dagloon. Om te voorkomen dat de werknemer met een medische urenbeperking slechts recht krijgt op een gedeeltelijke WW-uitkering wordt de WW aangepast in die zin dat de omvang van het recht op WW-uitkering van deze werknemer wordt gebaseerd op het aantal uren dat hij in staat is tot arbeid.

### **5.3. Bekendmaking status gedeeltelijk arbeidsgeschikte**

Sinds 1998 behoeven aspirantwerknemers met een arbeidshandicap hun status bij een sollicitatie niet aan de werkgever bekend te maken. Dit uitgangspunt is vastgelegd in de Wet op de Medische Keuringen en de Wet REA. Tot dusver is er echter in de wetgeving niet expliciet aangegeven of aan deze keuzevrijheid op enig moment een einde komt. In toenemende mate blijkt behoefte te bestaan om op dit punt met een duidelijke regeling te komen.

De volgende ontwikkelingen in de afgelopen jaren geven daartoe ook aanleiding.

Allereerst is er door het College Bescherming Persoonsgegevens (hierna: CBP) voor gepleit, laatstelijk in zijn advies over het wetsvoorstel WIA, om op dit punt duidelijkheid te bieden. De regering heeft daarop aangegeven in het kader van het onderhavige wetsvoorstel met voorstellen te komen, waardoor aan alle betrokkenen zoveel mogelijk duidelijkheid kan worden geboden. Hieraan wordt thans invulling gegeven.

Van belang is voorts dat de financiële prikkel bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor de werkgever de afgelopen periode sterk is vergroot. Gewezen kan worden op de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte tot 104 weken en het eigenrisicodragen c.q. gecon-

fronteerd worden met een premieverhoging bij arbeidsongeschiktheid. In lijn hiermee kan een werkgever bepaalde financiële voordelen ontlenen aan het feit dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten in het bedrijf werken (no risk polis, premiekortingsregeling). Een werkgever kan deze financiële voordelen niet verkrijgen wanneer de werknemer zijn status ook na indiensttreding niet bekend zou maken.

Tot slot is er in de jurisprudentie de tendens om het belanghebbende-begrip steeds meer uit te breiden, waardoor niet alleen WAO-besluiten worden bekendgemaakt aan de werkgever, wiens belang rechtstreeks bij het betreffende besluit is betrokken, zoals de eigenrisicodragers of de werkgever die de Pemba-prikkels draagt, maar ook aan actuele werkgevers bij wie de werknemer nadien in dienst is getreden (Centrale Raad van Beroep, 13 februari 2002, 00/6437 WAO en Centrale Raad van Beroep, 14 oktober 2003, 02/3408 WAO). Hierdoor kan de status van betrokkene via bekendmaking van WAO-besluiten thans al vrij snel na indiensttreding bij de werkgever bekend worden, terwijl de werknemer er bij de sollicitatie voor heeft gekozen dit niet bekend te maken.

De regering is er zich terdege van bewust dat het hierbij gaat om een gevoelige materie, waarbij de belangen zorgvuldig dienen te worden gewogen. Enerzijds is het belang van de werknemer bij arbeidsdeelname en het belang van diens privacy in het geding. Anderzijds dient het belang van de werkgever te worden gewogen, waarbij het vooral gaat om diens financieel belang.

De regering hecht er – na weging van de verschillende belangen – allereerst aan vast te houden aan het uitgangspunt dat aspirantwerknemers met een handicap of WAO-verleden niet verplicht zijn de aspirantwerkgever hierover bij een sollicitatie te informeren, tenzij bijzondere functie-eisen daartoe nopen. In deze fase staat het belang van de werknemer aan arbeidsdeelname en het privacybelang voorop. De werknemer kan dus op dat moment zelf bepalen of hij zijn status bekend maakt of niet.

Na een bepaalde periode komt er echter een moment, waarop ook het belang van de werkgever bij bekendmaking tot gelding dient te komen. De regering is van mening dat deze periode twee maanden dient te bedragen. Deze periode correspondeert met de reguliere proeftijdperiode. De werknemer heeft dan een dienstverband en in deze periode van twee maanden zijn waarde kunnen bewijzen. Na deze periode kan de werkgever gebruik maken van voordelen die verbonden zijn aan het in dienst hebben of houden van een werknemer met een arbeidshandicap: de no risk polis bij ziekte of de premiekortingsregeling. Bovendien is deze periode, gelet op de huidige praktijk van bekendmaking van besluiten, een redelijke periode.

De regering kiest ervoor om deze lijn als volgt uit te werken.

In de Ziektewet (ZW) wordt allereerst vastgelegd dat de werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, na twee maanden van de nieuwe dienstbetrekking verplicht is de werkgever desgevraagd te informeren over zijn mogelijke aanspraak op ziekgeld op grond van artikel 29b ZW (no risk polis). Aan deze wettelijke verplichting dient gevolg te worden gegeven op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever (in de praktijk zal de arbodienst doorgaans faciliterend optreden en de uitvraag bij de werknemer namens de werkgever verrichten). De werkgever zal dus eerst initiatief moeten tonen. Doet hij dat dan dient de werknemer zijn werkgever te informeren. De werknemer behoeft aan de werkgever alleen aan te geven dat hij recht heeft op de no risk polis; over de aard en oorzaak van de (gedeeltelijke) ongeschiktheid behoeft hij de werkgever niet te informeren.

Voorts wordt – als pendant van het voorgaande – in de ZW een voorziening getroffen die tegemoetkomt aan de positie van de werkgever. Deze

voorziening maakt het mogelijk dat de werkgever die later bekend wordt met de mogelijkheid aanspraak te doen op ziekgeld op grond van artikel 29b ZW, hierop alsnog aanspraak kan maken. Het UWV kan dan met terugwerkende kracht ziekgeld toekennen, zodat de werkgever niet in zijn financiële belang wordt geschaad. Deze mogelijkheid is begrensd tot de periode van een jaar na aanvang van de ziekte van de werknemer. De werkgever komt alleen voor deze voorziening in aanmerking, wanneer hij de ziekte van de werknemer zo snel mogelijk bij het UWV meldt, nadat het hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat voor de werknemer aanspraak op ziekgeld op grond van artikel 29b ZW bestaat. Indien de werknemer al twee maanden in dienst is en vervolgens ziek wordt, mag van de werkgever gevergd worden dat hij bij de werknemer informeert naar diens status en is de werknemer gehouden deze informatie te verstrekken. Ingeval de werknemer reeds binnen die periode van twee maanden ziek is geworden, kan de werkgever deze informatie dus eerst na twee maanden dienstverband inwinnen.

Voor de goede orde zij opgemerkt dat de mogelijkheid om met terugwerkende kracht ziekgeld toe te kennen, sinds enige tijd naar aanleiding van de jurisprudentie bestaat (Centrale Raad van Beroep van 24 september 2002, RSV 2002/288). Het is vanuit een oogpunt van duidelijkheid gewenst om deze mogelijkheid wettelijk te codificeren als onderdeel van de regeling.

De regering acht het niet noodzakelijk om inzake de bekendmaking van besluiten ingevolge de arbeidsongeschiktheidsuitkering iets te regelen. De bovenstaande problematiek doet zich met name voor bij de ZW en daarvoor is met de geschetste regeling een oplossing geboden die het de werkgever mogelijk maakt aanspraak te doen op de no risk polis. Bij de arbeidsongeschiktheidswetten kan de problematiek zich indirect manifesteren, met name wanneer de betrokken werknemer bij de nieuwe werkgever opnieuw uitvalt. In die situatie moet sprake zijn van een nieuwe situatie (opnieuw uitval) en vergt het verwerken van gegevens en het treffen van besluiten door het UWV doorgaans enige tijd zodat bekendmaking in de regel eerst plaatsvindt na twee maanden. Zowel uit beleidsmatig als wettetechnisch oogpunt acht de regering het derhalve niet wenselijk of noodzakelijk hiervoor een aanvullende regeling te treffen.

Met deze aanpak wil de regering, rekening houdend met de gegroeide verhoudingen, de praktijk en de jurisprudentie duidelijkheid scheppen over de rechten en plichten van betrokkenen. Kern is dat de werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is bij de sollicitatie en de eerste twee maanden na indiensttreding zijn status niet bekend hoeft te maken; na twee maanden dienstverband is de werknemer op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever wel verplicht zijn status bekend te maken. Het belang van de werknemer aan arbeidsdeelname is dan reeds veiliggesteld, terwijl de werkgever hiermee handvatten krijgt om te profiteren van voordelen die verbonden zijn aan het in dienst hebben van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De werknemer hoeft na twee maanden dienstverband de werkgever alleen te melden dat hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en niet de aard en oorzaak daarvan. Hiermee is het privacy-belang van de werknemer gediend.

Het is van belang dat deze aanpak bij de invoering van het WIA-complex ook daadwerkelijk door alle betrokkenen wordt uitgevoerd. Dit vereist dat via voorlichting aan betrokkenen duidelijkheid wordt verschaft over de nieuwe aanpak. De regering zal zich, samen met andere partijen, inzetten voor actieve voorlichting aan (aspirant-)werkgevers en (aspirant-)werknemers.

## **5.4. Beleid ten aanzien van rechten, plichten en sancties**

### *5.4.1. Rechten en plichten*

Effectieve reïntegratie is gebaseerd op een balans van wederzijdse rechten en plichten van de betrokken partijen: UWV, eigenrisicodragers, het ingeschakelde reïntegratiebedrijf, de arbo-dienst en de uitkeringsgerechtigde. Het is in dit kader van belang dat voor alle betrokkenen heldere (gedrags)normen en procedures worden uitgewerkt. In het wetsvoorstel WIA is met het oog hierop een aantal bepalingen ingevoerd.

#### *Recht op ondersteuning*

Gedurende de WGA-periode wordt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte op diverse manieren bij zijn reïntegratie geholpen. In de Wet WIA is een recht op ondersteuning bij reïntegratie opgenomen. Deze specifieke bepaling geldt voor die personen waarvoor de reïntegratieverantwoordelijkheid bij het UWV ligt.

In het onderhavige wetsvoorstel wordt ook in de WW, WAO, WAZ en WAJONG een recht op ondersteuning bij reïntegratie ingevoerd voor zover de verantwoordelijkheid voor reïntegratie bij het UWV berust. In de ZW is daar geen aanleiding toe. Voor de ZW bestaat namelijk reeds een vergaand wettelijk geregeld ondersteuningsregime ten behoeve van de arbeidsinschakeling, met daaraan gekoppelde rechten (en ook plichten) voor de uitkeringsgerechtigde.

In het wetsvoorstel WIA wordt geregeld dat het UWV voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, waarvan de verantwoordelijkheid voor reïntegratie bij het UWV berust, een reïntegratievisie moet opstellen. In onderhavig wetsvoorstel wordt dit voorstel overgenomen voor alle betrokkenen wier reïntegratie door het UWV wordt verzorgd. De reïntegratievisie schetst welke reïntegratiemogelijkheden er voor de betrokkene nog zijn. Uit deze reïntegratievisie blijkt welke stappen zullen worden gezet om betrokkene aan het werk te helpen. Daarnaast krijgt de uitkeringsgerechtigde uitleg over zijn rechten en plichten over reïntegratie in algemene zin. Tevens wordt in de verschillende materiewetten geregeld dat alle verzekerden verplicht zijn te voldoen aan de verplichtingen die zijn opgenomen in de reïntegratievisie.

#### *Plicht tot meewerken aan in reïntegratieplan opgenomen specifieke reïntegratieafspraken*

In de reïntegratievisie kan worden vermeld dat een reïntegratiebedrijf moet worden ingeschakeld. Het UWV legt dan contact met een reïntegratiebedrijf. Dit zal in samenspraak met de gedeeltelijke arbeidsgeschikte een reïntegratieplan opstellen. Het reïntegratiebedrijf vertaalt, in samenspraak met de uitkeringsgerechtigde, algemene (wettelijke) normen in heldere, uitvoerbare reïntegratieafspraken en legt deze vast in het reïntegratieplan. In het reïntegratieplan zijn behalve specifieke reïntegratieafspraken ook de eventuele consequenties op het niet nakomen daarvan opgenomen. De uitkeringsgerechtigde is verplicht mee te werken aan het opstellen van het reïntegratieplan en de opgenomen specifieke reïntegratieafspraken na te leven. In dit wetsvoorstel wordt een dergelijke verplichting ook opgenomen in de ZW, WW, WAO, WAZ en WAJONG.

Zoals hierboven reeds vermeld, wordt het reïntegratieplan door het reïntegratiebedrijf in samenspraak met de betrokkene opgesteld. Deze wederzijdsheid komt ook tot uitdrukking in het feit dat zowel de uitkeringsgerechtigde als het ingeschakelde reïntegratiebedrijf het reïntegratieplan ondertekenen. De uitkeringsgerechtigde tekent de reïntegratieafspraken voor gezien. Deze procedure bewerkstelligt dat de uitkeringsgerechtigde weet wat hem te doen staat en verder welk risico hij loopt bij niet nako-

ming van plichten. Bovendien weet hij ook waarop hij het reïntegratiebedrijf kan aanspreken. De ondertekening voor gezien neemt niet weg dat als de uitkeringsgerechtigde het niet eens is met de opgelegde verplichtingen, hij de mogelijkheid heeft om tegen het reïntegratieplan bezwaar te maken (en eventueel daarna beroep in te stellen). Als de betrokkene weigert te tekenen voor gezien zegt dat in veel gevallen wel iets over de mate waarin betrokkene bereid is om mee te werken aan zijn reïntegratie. Dit aspect kan het UWV dan meewegen bij een eventuele sanctieoplegging bij onvoldoende medewerking aan reïntegratie.

#### *5.4.2. Sancties*

In het wetsvoorstel WIA geldt net als in de andere socialeverzekeringswetten het sanctiesysteem van de Wet Boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid, dat op 1 augustus 1996 in werking is getreden. In dit systeem zijn de maatregelen gericht op het overtreden van diverse verplichtingen van de uitkeringsgerechtigde opgenomen. De boeten zijn gericht op het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenverplichting. Het wetsvoorstel WIA introduceert een aantal nieuwe maatregelen, die bij het onderhavige wetsvoorstel gelijktijdig in de hierna vermelde socialeverzekeringswetten worden ingevoerd.

##### *Het UWV koppelt terug of er wel of niet een sanctie is opgelegd*

Op grond van artikel 4.1, eerste lid, onderdeel h, van het Besluit SUWI, dient in de aanbestedingsovereenkomst te worden geregeld dat het reïntegratiebedrijf of de arbodienst, verplicht is het UWV te informeren betreffende onvoldoende medewerking aan reïntegratie van een uitkeringsgerechtigde. In het wetsvoorstel WIA wordt geregeld dat het UWV als ontvangende partij op korte termijn naar het reïntegratiebedrijf of de arbodienst terugkoppelt of dit signaal tot een sanctie heeft geleid. Op deze wijze wordt aan de ene kant het draagvlak om te signaleren versterkt en wordt aan de andere kant het leereffect bevorderd. Deze bepalingen worden ter bevordering van heldere procedures ook ingevoerd in de WW, WAO, WAZ en WAJONG.

Het betreft hier een specifieke verplichting voor het UWV om het reïntegratiebedrijf te informeren over het resultaat van zijn melding (en aan te geven of de melding tot een besluit tot opschorting of schorsing van de uitkering heeft geleid).

Daarnaast is het UWV verplicht om het reïntegratiebedrijf in kennis te stellen van het feit dat aan de uitkeringsgerechtigde een sanctie (maatregel of boete) is opgelegd voorzover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de werkzaamheden door het reïntegratiebedrijf. Aan deze verplichting kan een melding van een reïntegratiebedrijf voorafgaan, maar kan ook spontaan door het UWV geschieden. Er worden dus twee situaties onderscheiden waarin het UWV een reïntegratiebedrijf informeert over het opleggen van een sanctie aan de uitkeringsgerechtigde.

##### *Melding reden van verzuim*

Uitkeringsgerechtigden zijn in het kader van het wetsvoorstel WIA verplicht de reden van eventuele niet-naleving van reïntegratieplichten onmiddellijk te melden aan het UWV of het door het UWV ingeschakelde reïntegratiebedrijf. Dit betekent in beginsel dat de reden van verzuim direct moet worden gemeld aan het reïntegratiebedrijf. Reïntegratiebedrijven moeten potentieel sanctiewaardig gedrag melden aan het UWV. In de melding beschrijft het reïntegratiebedrijf de feiten en omstandigheden die tot het sanctiewaardig gedrag hebben geleid. De uitkeringsgerechtigde heeft er overigens zelf ook belang bij om het reïntegratiebedrijf uitleg te geven over de reden van het verzuim dan wel de omstandigheden die met de tekortkoming verband houden.

De betreffende bepaling wordt ook ingevoerd in de WW, WAO, WAZ en WAJONG.

#### *Gedeeltelijke schorsing*

In het wetsvoorstel WIA is de mogelijkheid geïntroduceerd van een gedeeltelijke schorsing of gedeeltelijke opschorting van de uitkering. Na een melding van sanctiewaardig gedrag, moet onderzoek plaatsvinden door het UWV om te bezien of daadwerkelijk tot sanctie-oplegging moet worden overgegaan. Deze sanctie-oplegging kan bestaan uit het korten van de uitkering. Het onderzoek kan enige tijd kosten. Voor een effectief sanctie-instrument is het van belang de tijd zo kort mogelijk te houden tussen de signalering van sanctiewaardig gedrag (bijvoorbeeld een signaal dat de uitkeringsgerechtigde zich onvoldoende inzet om te reïntegreren) én het opleggen van de sanctie. De mogelijkheid de uitkering voor een periode van maximaal 8 weken op te schorten of te schorsen is een belangrijk hulpmiddel bij een snellere effectuering van het sanctie-instrument. Nieuw is de expliciete bepaling dat een uitkering gedeeltelijk kan worden opgeschort of geschorst. Het is de bedoeling dat het UWV binnen de periode van maximaal 8 weken onderzoekt of de melding van het reïntegratiebedrijf moet leiden tot sanctieoplegging. Het UWV richt daartoe de werkprocessen zo efficiënt mogelijk in. De mogelijkheid tot gedeeltelijke schorsing of opschorting wordt ook in de ZW, WW, WAO, WAZ en WAJONG ingevoerd. Daarnaast worden de voorschotbepalingen in de WW – behoudens de in de WW voor specifiek beschreven situaties bestaande voorschotregeling – zoveel mogelijk op uniforme wijze geformuleerd als de voorschotbepalingen in de WAO, WAZ en WAJONG.

### **5.5. Toeslagenwet en Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers**

#### *5.5.1. Inleiding*

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel WIA is opgenomen dat een WIA-gerechtigde geen beroep (meer) hoeft te doen op de IOAW. Dit kan worden bereikt door het schrappen van een van de maximeringsbepalingen in de TW. Beide wetten hebben namelijk het doel voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemer een inkomensgarantie op minimumniveau te garanderen. Evenals de huidige IOAW kent de TW geen vermogenstoets en dezelfde (partner)inkomenstoets.

In dit verband zij gewezen op het recente advies van de SER over de toekomstbestendigheid van de WW.<sup>22</sup> De raad geeft in zijn advies «in overweging om uitgaande van de (conform zijn voorstellen aangepaste) IOAW op termijn te komen tot afzonderlijke regelingen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten en voor werklozen». Met de wijzigingen in het onderhavige wetsvoorstel ten aanzien van de TW en de IOAW wordt, in lijn met het advies van de raad, voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten een afzonderlijke regeling getroffen.

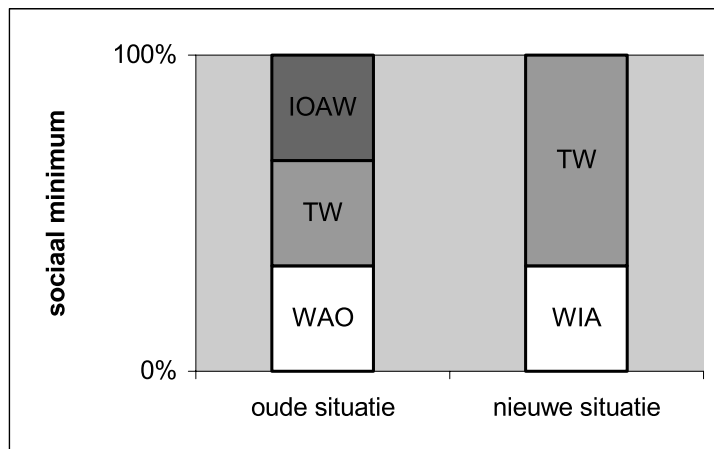
Het schrappen van een van de maximeringsbepalingen in de TW betekent een vereenvoudiging van regelgeving (zowel voor de IOAW en de TW). Daarnaast zorgt het voor een vermindering van samenloop tussen uitkeringen en uitkeringsinstanties hetgeen een efficiëntere uitvoering en meer eenvoud voor de burger inhoudt.

In de huidige situatie kan er voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten sprake zijn van samenloop van drie of vier uitkeringen (WAO + TW + IOAW en/of WWB) om een uitkering op sociaal minimum te bereiken. Een van de maximeringsbepalingen in de TW leidt er namelijk toe dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten, die een lager uitkeringspercentage hebben dan 70%

<sup>22</sup> SER-advies «Toekomstbestendigheid Werkloosheidswet» en kabinetsreactie «Met de WW en het ontslagrecht aan het werk voor een flexibele arbeidsmarkt» (zie brief aan de Tweede Kamer van 29 april 2005).

(van hun dagloon), met de eventuele toeslag, toch lager kunnen uitkomen dan hun sociale minimum. Het betreft de maximering die regelt dat de toeslag niet meer bedraagt dan ten hoogste 30% (voor gehuwden), 27% (voor een alleenstaande met kind) en 21% (voor alleenstaanden) van het minimumloon. Als gevolg van deze maximering is in een aantal gevallen een aanvullend beroep op de IOAW nodig. Door deze maximering in de TW te schrappen kan de toeslag hoger zijn dan de eerdergenoemde percentages. Daarmee wordt de IOAW-uitkering van gedeeltelijke arbeidsongeschikten als het ware geïncorporeerd in de TW en wordt de IOAW-uitkering voor hen overbodig (zie onderstaand schema).

**Schema 1: Aanvulling tot het sociaal minimum in de oude en nieuwe situatie**



Een aantal WIA-gerechtigden komt niet in aanmerking voor een toeslag op grond van de TW. Dit heeft te maken met de zogenoemde «1990-maatregel». Die houdt in dat de gehuwde uitkeringsgerechtigde met een partner geboren na 31 december 1971 geen recht op TW heeft, tenzij er een eigen, aangehuwd, of pleegkind tot de huishouding behoort dat jonger is dan 12 jaar. De achtergrond bij deze maatregel is de economische zelfstandigheid van personen. Het is een beoogd effect dat deze personen in dit geval een beroep moeten doen op bijstand. In de huidige situatie werkt de «1990-maatregel» ook al door in de IOAW voor wat betreft WAO'ers. De IOAW regelt immers dat de maximale aanvulling niet meer kan bedragen dan de hoogte van de voormalige WW inclusief TW. Indien een gedeeltelijke WAO'er onder de «1990-maatregel» valt en dus naast de WW geen recht op toeslag heeft, bedraagt de hoogte van de IOAW niet meer dan de voormalige WW en moet bij onvoldoende bestaansmiddelen een beroep op bijstand worden gedaan.

#### 5.5.2. Gevolgen voor de TW

De TW kent naast de WIA-gerechtigde ook andere uitkeringsgerechtigden die in aanmerking kunnen komen voor een toeslag. Het gaat dan om: personen met een uitkering op grond van de WAO, WAMIL, WAJONG, WAZ, WW, ZW, hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van deWAZO of recht op loon, bedoeld in artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Om een eenduidige uitvoering en een gelijke behandeling van toeslaggerechtigden te bewerkstelligen, ligt het voor de hand om het schrappen van de bovenstaande maximeringsbepaling in de TW uit te breiden naar alle toeslaggerechtigden.

Wie op of na 1 januari 2004 ziek is geworden, moet bij voortdurende arbeidsongeschiktheid na de wachttijd – die met ingang van 1 januari



2004 op 104 weken is gesteld – vanaf 29 december 2005 een beroep doen op de Wet WIA. Wie vóór 1 januari 2004 ziek is geworden kan na ommekeer van de wachttijd van 52 weken nog een beroep doen op de WAO. Dit betekent dat er vanaf 30 december 2004 in beginsel geen nieuwe instroom in de WAO meer zal zijn<sup>23</sup>. Voor degenen die op het moment van inwerkingtreding van het wetsvoorstel WIA recht hebben op een WAO-uitkering, blijft het recht op WAO bestaan. Ongeveer vierduizend WAO'ers zijn gedeeltelijk arbeidsgeschikt en kennen samenloop met de IOAW. Het laten vervallen van de genoemde maximeringsbepaling in de TW betekent dat gedeeltelijk arbeidsgeschikte WAO'ers vanaf de datum van inwerkingtreding van dit voorstel aangevuld kunnen worden in de TW tot het relevante sociale minimum. Het schrappen van deze maximering zal met een nader te bepalen overgangstermijn gebeuren. UWV en gemeenten krijgen zo voldoende tijd om de uitkering van het zittend bestand van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, die naast een WAO ook een IOAW-uitkering ontvangen, om te zetten naar een WAO met TW-uitkering. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAO'ers met een bestaande IOAW-uitkering, die door de zogenoemde «1990-maatregel» geen recht op TW hebben, blijft het IOAW-recht gehandhaafd.

De doelgroep van de WAMIL wordt met dit wetsvoorstel onder de werking gebracht van de ZW en de Wet WIA (zie hoofdstuk 6). Voor het zittend bestand blijft de WAMIL, net als de WAO, bestaan. Slechts een zeer klein gedeelte van de WAMIL'ers kent samenloop met de IOAW. Voor deze groep geldt hetzelfde als voor WAO-gerechtigden.

Met betrekking tot de WAJONG is er sprake van zittend bestand en nieuwe instroom vanaf de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Slechts een zeer klein gedeelte van de WAJONG'ers is gedeeltelijk arbeidsgeschikt en kent samenloop met de IOAW. Voor het zittend bestand geldt hetzelfde als hierboven is beschreven voor WAO- en WAMIL-gerechtigden. De nieuwe instroom gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAJONG'ers zal vanaf de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel aangevuld kunnen worden in de TW tot het relevante sociale minimum. Hiervoor geldt hetzelfde als voor WIA-gerechtigden.

Met de Wet einde toegang verzekering WAZ is per 1 augustus 2004 de toegang tot de WAZ afgeschaft. Dat betekent dat vanaf 1 augustus 2005 nieuwe WAZ-instroom niet meer mogelijk is. Voor WAZ-gerechtigden die voor 1 augustus 2005 reeds een WAZ-uitkering hebben, blijft het recht op WAZ bestaan. Slechts een klein gedeelte van de WAZ'ers kent samenloop met de IOAZ. Het laten vervallen van bovenstaande maximeringsbepaling in de TW betekent dat gedeeltelijk arbeidsgeschikte WAZ'ers vanaf de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel aangevuld kunnen worden in de TW tot het relevante sociale minimum. Het schrappen van deze maximering zal echter met een nader te bepalen overgangstermijn gebeuren. UWV en gemeenten krijgen zo voldoende tijd om de uitkering van het zittend bestand van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, die naast een WAZ ook een IOAZ-uitkering ontvangen, om te zetten naar een WAZ met TW-uitkering. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAZ'ers met een bestaande IOAZ-uitkering, die door de zogenoemde «1990-maatregel» geen recht op TW hebben, blijft het IOAZ-recht gehandhaafd.

ZW- en WW-gerechtigden en degenen met recht op loon, bedoeld in artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek hebben een uitkeringspercentage van 70% (en de maximale aanvulling tot het sociaal minimum dan wel hun dagloon indien dat lager is, is dus zelden hoger dan 30%) of een zodanig inkomen uit arbeid naast hun uitkering dat meestal geen beroep op toeslag gedaan hoeft te worden. Hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de WAZO kent een uitkeringspercentage van 100% en ook

---

<sup>23</sup> Instroom na 30 december 2004 is nog slechts in een beperkt aantal situaties mogelijk, bijvoorbeeld wanneer sprake is van een samengestelde wachttijd, toepassing van een loonsanctie of in geval van nawerking van de verzekering.

voor degenen met een uitkering op grond van die paragraaf is de maximale aanvulling tot het sociaal minimum dan wel hun dagloon indien dat lager is, zelden hoger dan 30%. Het laten vervallen van bovenstaande maximeringsbepaling in de TW voor deze uitkeringsgerechtigden, heeft daarom materieel zo goed als geen gevolgen voor de hoogte van de toeslag.

### 5.5.3. Gevolgen voor de IOAW

De IOAW kent thans vier groepen uitkeringsgerechtigden, te weten:

- a. werkloze werknemers die na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar werkloos zijn geworden en nadien de volledige uitkeringsduur van de loongerelateerde WW-uitkering hebben bereikt. Het betreft dus de werkloze werknemers die zowel voldoen aan de wekeneis als aan de arbeidsverledeneis van de WW;
- b. werkloze werknemers die na het bereiken van de leeftijd van 57,5 jaar werkloos zijn geworden en nadien de volledige uitkeringsduur van de kortdurende WW-uitkering hebben bereikt. Het betreft dus de werkloze werknemers die wel voldoen aan de wekeneis, maar niet aan de arbeidsverledeneis van de WW;
- c. gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die een WAO-uitkering of een uitkering op grond van de Liquidatiewet ongevallenwet of een uitkering op grond van de WAMIL ontvangen naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. Voor het overige zijn zij werkloos. Op het moment dat zij werkloos worden, moeten zij jonger zijn dan 50 jaar en nadien de loongerelateerde uitkering van de WW hebben doorlopen;
- d. jonggehandicapten, die een uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten ontvangen, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%.

Zoals hierboven reeds is aangegeven heeft het kabinet besloten tot het schrappen van een van de maximeringsbepalingen in de TW voor alle toeslaggerechtigden. Dit betekent dat aanvulling tot het relevant sociale minimum via de TW ook mogelijk is voor uitkeringsgerechtigden met een gedeeltelijke WAO, WAJONG of WAMIL. Het laten vervallen van de maximering in de TW voor deze uitkeringsgerechtigden betekent dat zij vanaf de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel geen beroep meer hoeven doen op een IOAW-uitkering.

Zoals in paragraaf 5.5.2. is aangegeven zal de overgang van deze IOAW-uitkeringsgroepen met een nader te bepalen overgangstermijn gebeuren. Voor degenen die op de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel naast hun WAO-, WAJONG-, of WAMIL-uitkering een IOAW-uitkering ontvangen, maar geen recht op TW hebben door de zogenoemde «1990-maatregel», blijft de IOAW-uitkering gehandhaafd. Op deze wijze wordt recht gedaan aan eerbiedigende werking voor het zittend bestand IOAW-gerechtigden.

Met betrekking tot de oudere werkloze werknemer (onderdeel a en b) brengt dit wetsvoorstel geen wijziging. Uiteraard blijft de oudere gedeeltelijk arbeidsgeschikte werkloze werknemer die werkloos is geworden na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar, na afloop van de WW in aanmerking komen voor een IOAW-uitkering, voorzover het (gezamenlijk) inkomen inclusief de toeslag op grond van de TW minder bedraagt dan de van toepassing zijnde grondslag. Het recht op IOAW ontstaat dan immers op grond van het feit dat zij kunnen worden aangemerkt als oudere werkloze werknemers (onderdelen a en b). De vraag of ze daarnaast arbeidsongeschikt zijn, speelt in deze geen rol. Door het schrappen van bovenstaande maximeringsbepaling in de TW zal in deze situatie echter minder vaak een beroep op IOAW gedaan hoeven worden.

#### 5.5.4. Gevolgen voor de IOAZ

De IOAZ kent thans twee groepen uitkeringsgerechtigden, te weten:

- a. gewezen zelfstandigen die voor de voorziening in het bestaan waren aangewezen op arbeid in het eigen bedrijf of beroep en die na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar het bedrijf of beroep hebben beëindigd;
- b. gewezen zelfstandigen die voor de voorziening in het bestaan waren aangewezen op arbeid in het eigen bedrijf of beroep en die recht hebben op uitkering op grond van de WAZ, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%.

Zoals hierboven reeds is aangegeven heeft het kabinet besloten tot het schrappen van een van de maximeringsbepalingen in de TW voor alle toeslaggerechtigden. Dit betekent dat aanvulling tot het relevant sociale minimum via de TW ook mogelijk is voor uitkeringsgerechtigden met een gedeeltelijke WAZ. Het laten vervallen van deze maximering in de TW voor deze uitkeringsgerechtigden betekent dat zij vanaf de datum van inwerkingtreding van dit voorstel geen beroep meer hoeven doen op een IOAZ-uitkering.

Voor degenen die op de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel naast hun WAZ-uitkering een IOAZ-uitkering ontvangen, maar geen recht op TW hebben door de zogenoemde «1990-maatregel», blijft de IOAZ-uitkering gehandhaafd. Op deze wijze wordt recht gedaan aan eerbiedigende werking voor het zittend bestand IOAZ-gerechtigden.

Met betrekking tot de oudere gewezen zelfstandige (onderdeel a) brengt dit wetsvoorstel geen wijziging. Uiteraard blijft de oudere gedeeltelijk arbeidsgeschikte gewezen zelfstandige die zijn bedrijf of beroep na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar heeft beëindigd, in aanmerking komen voor een IOAZ-uitkering, voorzover het (gezamenlijk) inkomen inclusief de toeslag op grond van de TW minder bedraagt dan de van toepassing zijnde grondslag. Het recht op IOAZ ontstaat dan immers op grond van het feit dat zij kunnen worden aangemerkt als oudere gewezen zelfstandige (onderdeel a). De vraag of ze daarnaast arbeidsongeschikt zijn, speelt in deze geen rol. Door het schrappen van bovenstaande maximeringsbepaling in de TW zal in deze situatie echter minder vaak een beroep op IOAZ gedaan hoeven worden.

#### 5.5.5. Consequenties voor uitkeringsgerechtigden

Evenals de IOAW/Z kent de TW geen vermogenstoets voor gedeeltelijke arbeidsgeschikten en heeft dezelfde inkomenstoets als de IOAW/Z. Concreet betekent het laten vervallen van een van de maximeringsbepalingen in de TW voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikten geen tot weinig verschil in uitkeringssystematiek. Hoewel de WAO, WAMIL, WAJONG en WAZ, in tegenstelling tot de IOAW/Z geen sollicitatieplicht kennen, kennen deze wetten wel andere activerende voorwaarden voor uitkeringsgerechtigden. Zo bestaat er wel de verplichting om zich zo nodig in te schrijven als werkzoekende en mee te werken aan behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid. Ook mag niet geweigerd worden om zonder redelijke gronden mee te werken aan een scholing of opleiding die wenselijk wordt geacht voor arbeidsinschakeling. Hoofdstuk 4, paragraaf 2, gaat in op de uitbreiding van reïntegratie-instrumenten voor WAJONG'ers.

Zoals hierboven reeds is aangegeven betekent het schrappen van een van de maximeringsbepalingen in de TW eveneens een vermindering van samenloop tussen uitkeringen en uitkeringsinstanties hetgeen een efficiëntere uitvoering en meer eenvoud voor de burger inhoudt.

### 5.5.6. Financiële effecten

De financiële effecten van het schrappen van bovenstaande maximeringsbepaling in de TW voor alle toeslaggerechtigden met een overgangsrecht voor het zittend bestand zoals hierboven beschreven, heeft met name wezenlijke financiële effecten voor de volgende groepen:

1. zittend bestand WAO met een IOAW-uitkering
2. gedeeltelijk arbeidsgeschikte WIA-gerechtigden (financiële effecten voor deze groep zijn al meegenomen in het wetsvoorstel WIA).

De financiële effecten van het schrappen van de maximering in de TW voor de overige doelgroepen zijn marginaal.

#### *Ad. 1 Zittend bestand WAO met een IOAW-uitkering*

De bestaande groep WAO'ers krijgen te maken met een verschuiving van uitkering. WAO'ers die in het huidige stelsel naast hun WAO een toeslag en IOAW ontvangen, zullen onder het nieuwe regime naast hun WAO een hogere toeslag ontvangen en de IOAW-uitkering verliezen.

In 2006 zullen ruim vierduizend IOAW-uitkeringen gerelateerd zijn aan een WAO-uitkering. Het grootste deel van deze groep (naar verwachting 90%) krijgt een hogere uitkering uit de TW. Een kleine groep zal vanwege de 1990-maatregel geen recht hebben op TW. Het IOAW-recht blijft voor deze laatste groep bestaan en dit betekent dat er voor deze groep geen sprake is van een verschuiving van uitkeringslasten.

De raming in tabel 1 gaat er vanuit dat WAO'ers die geen toeslag uit de TW hebben hun huidige recht op IOAW behouden. Doordat er vanaf 2006 geen instroom meer is in de WAO, laat de verschuiving van de uitkeringslasten een neergaande lijn zien.

**Tabel 1. Mutaties in de uitkeringslastenvoor de TW en de IOAW als gevolg van de incorporatie IOAW in de TW voor de lopende WAO-uitkeringen.**

Jaar	2006	2007	2008	2009	2010	2020	2030	2040
IOAW (x € 1mln.)	-12	- 11	- 10	- 9	- 8	- 3	- 1	0
TW (x € 1mln.)	12	11	10	9	8	3	1	0
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### *Ad 2. Gedeeltelijk arbeidsgeschikte WIA-gerechtigden*

De financiële effecten van de incorporatie van IOAW-uitkering voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte WIA-gerechtigden door het schrappen van de maximering in de TW zijn al meegenomen in het wetsvoorstel WIA. Een gevolg van de wet WIA is, dat het aantal uitkeringen van de TW zal dalen. Dit wordt veroorzaakt doordat het aantal WGA/IVA-uitkeringen lager zal zijn ten opzichte van het aantal WAO-uitkeringen bij een ongewijzigd WAO-beleid. Personen in de WGA die niet werken, krijgen na afloop van de loongerelateerde fase een minimumuitkering naar rato van hun arbeidsongeschiktheid. Daarmee ligt voor deze groep het uitkeringsniveau lager dan in de huidige WAO. De gemiddelde toeslag op de uitkeringen zal hierdoor toenemen. Stijging van de gemiddelde toeslag wordt daarnaast veroorzaakt doordat met invoering van het wetsvoorstel WIA de TW de rol van IOAW overneemt voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. In het wetsvoorstel WIA is een totaalbeeld van de drie bovengenoemde effecten weergegeven. In tabel 2 staat het afzonderlijke financiële effect op de uitkeringslasten TW. De stijging in de uitkeringslasten van de TW zal nagenoeg gelijk zijn aan de daling van de uitkeringslasten IOAW. Het stijgende verloop van de extra uitkeringslasten in de TW wordt veroorzaakt door de instroom van WIA-gerechtigden vanaf 2006 naar een structureel niveau in 2040.

**Tabel 2. Mutaties in de uitkeringslasten<sup>1</sup> voor de TW en de IOAW als gevolg van de incorporatie IOAW in de TW voor de gedeeltelijke arbeidsgeschikten in de WIA.**

Jaar	2006	2007	2008	2009	2010	2020	2030	2040
TW (x € 1 miljoen)	3	3	6	9	11	62	78	84
IOAW (x € 1 miljoen)	-3	-3	-6	-9	-11	-62	-78	-84
Totaal	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>1</sup> Vanaf ongeveer 2020 laat deze raming een overschatting van de TW-lasten zien. Vanwege de 1990-maatregel in de Toeslagenwet zal vanaf het tweede decennium van deze eeuw het aantal personen dat recht heeft op een toeslag afnemen. Een gedeelte van deze personen zal overgaan naar de WWB, een ander gedeelte zal echter niet aan de voorwaarden van de WWB voldoen. Deze effecten zijn in de huidige raming nog niet gekwantificeerd.

## **5.6. Gegevensuitwisseling en het gebruik van het sofi-nummer door private verzekeraars**

De regering heeft gekozen voor een systeem waarin een keuzevrijheid voor werkgevers bestaat om het risico zelf te dragen of te verzekeren bij een private verzekeraar dan wel verzekerd te blijven bij het UWV. Een van de elementen die bijdragen aan een zo optimaal mogelijke keuzevrijheid is de noodzaak tot uitwisseling van gegevens tussen betrokken uitvoerders. De regering denkt daarbij aan de uitwisseling van gegevens die nodig zijn voor het offertetraject en voor het bepalen van de schadelast, meer in het bijzonder voor een adequate premiecalculatie.

### *Gegevens ten behoeve van offertetraject, premieheffing en uitkeringsverstrekking in de structurele situatie*

Algemeen uitgangspunt voor de gegevensuitwisseling is dat de gegevensset beperkt blijft tot de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de overeenkomsten die strekken tot verzekering van de risico's die voortvloeien uit het eigenrisicodragen WIA. Dit betekent dat de verzekeraar in het kader van het offertetraject in de structurele situatie ondermeer dient te kunnen beschikken over instroomcijfers over 3 jaar, loonsommen over de afgelopen 5 jaren, aantallen werknemers en het arbeidsverleden per werknemer. Ten behoeve van de premieheffing dienen in beginsel jaarlijks op werknemersniveau de volgende gegevens beschikbaar te zijn: loonsom, geboortjaar en sofi-nummer. Met uitzondering van het arbeidsverleden per werknemer, dat pas op termijn beschikbaar zal komen, zijn de overige noodzakelijke gegevens beschikbaar en zullen aan de verzekeraar kunnen worden geleverd door de werkgever dan wel het UWV.

De gegevens voor het offertetraject en voor de premieheffing zijn voor een belangrijk deel opgenomen in de periodieke loonaangifte die de werkgever met ingang van 1 januari 2006 elektronisch bij de Belastingdienst moet indienen. Tegelijkertijd met zijn loonaangifte kan de werkgever de noodzakelijke gegevens uit deze loonaangifte aan de verzekeraar verstrekken. Dit vergt een eenmalige aanpassing van de administratie van de werkgever. Aldus beschikt de verzekeraar altijd over de meest actuele gegevens op de kortst mogelijke termijn. Als de gegevens door het UWV zouden moeten worden geleverd, is er altijd sprake van een vertragingmoment. Het UWV kan de gegevens immers pas leveren nadat de gegevens door de werkgever via de Belastingdienst zijn ontvangen en vervolgens zijn opgenomen in de polisadministratie. De gegevens die niet op de periodieke loonaangifte zijn vermeld (waaronder de instroomcijfers en loonsommen), kan het UWV met machtiging van de werkgever aan de verzekeraar verstrekken. Vorenstaande betekent dat de gegevens die noodzakelijk zijn voor de beoordeling van de aanvraag van een verzekering («offertetraject») rechtstreeks door de werkgever aan de verzekeraar worden verstrekt. Voor deze gegevensverstrekking door de

werkgever is geen expliciete wettelijke bepaling noodzakelijk. Wel wordt de gegevensverstrekking door UWV aan de werkgever van een nadere wettelijke basis voorzien.

In het kader van de uitkeringsverstrekking zijn in beginsel de hoogte van het dagloon, het arbeidsongeschiktheidspercentage en de duur van de uitkering noodzakelijke gegevens. Met machtiging van de werkgever kan het UWV deze gegevens rechtstreeks aan de private verzekeraar verstrekken. Voor de overige gegevens dient de verzekeraar zich tot de betreffende werknemer dan wel werkgever te wenden. Onder de hier bedoelde gegevensuitwisseling zijn overigens niet de medische gegevens van een werknemer begrepen. Ten aanzien van deze gegevens verandert niets ten opzichte van de huidige situatie. Dit houdt in dat op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) wordt beoordeeld of bij de verwerking van deze gegevens door UWV gegevensverstrekking aan derden is toegestaan. Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene mag het UWV medische gegevens aan de verzekeraar verstrekken.

Zoals uit het bovenstaande blijkt, gaat het bij de gegevensuitwisseling om een beperkte gegevensset die na overleg met alle betrokken partijen, het Verbond van Verzekeraars, het ministerie van Financiën, het UWV en het ministerie van SZW bij algemene maatregel van bestuur, dan wel nader bij ministeriële regeling, wordt vastgesteld. Dit is in overeenstemming met de lijn dat voor de gegevens en de derden aan wie gegevens worden verstrekt bij algemene maatregel van bestuur regels moeten worden gesteld (zie artikel 73, vierde lid, Wet SUWI zoals gewijzigd bij de Invoeringswet Wfsv). Ingevolge de WBP mogen de gegevens niet voor een ander doel worden gebruikt dan voor het doel waarvoor de gegevens zijn verkregen. Dit is een algemene verplichting en geldt voor een ieder die persoonsgegevens verwerkt. Dit houdt in dat zowel het UWV, reïntegratiebedrijven, arbdiensten als verzekeraars zich hieraan moeten houden.

Door het Verbond van Verzekeraars is met de Nederlandse Vereniging van Banken de «Gedragscode verwerking persoonsgegevens» opgesteld. In deze gedragscode is weergegeven op welke wijze binnen de verzekeringsbedrijfstak («financiële instellingen») met de verwerking van persoonsgegevens moet worden omgegaan. Door het College bescherming persoonsgegevens is een verklaring afgegeven dat de gedragscode in overeenstemming met de WBP is.

Overigens wijst de CWI er in haar uitvoeringstoets op dat de gegevensverstrekking aan private instanties op grond van artikel 73 van de Wet SUWI niet alleen betrekking heeft op het UWV maar ook op de CWI en de Sociale Verzekeringsbank. Om dit onderscheid beter aan te geven wordt in dit wetsvoorstel de gegevensverstrekking door het UWV aan de verzekeraars in een apart artikellid van artikel 73 van de Wet SUWI geregeld. De nadere regelgeving voor de gegevensverstrekking door CWI aan reïntegratiebedrijven zal in samenwerking met de CWI tot stand komen, zodat aangesloten kan worden bij de bestaande praktijk, zoals CWI ook veronderstelt. Bij dit alles is onderkend, dat het belang van de CWI bij de gegevensverstrekking wegens zijn taak bij de indicatie op grond van de Wsw is toegenomen.

#### *Statistische gegevens*

Om het Verbond van Verzekeraars in staat te stellen adequate risicomodellen te ontwikkelen voor de premiestelling voor de WGA-verzekering, zal het de beschikking krijgen over de daartoe benodigde statistische gegevens. Hierover zullen in het kader van artikel 73, derde lid, van de Wet

SUWI (zoals gewijzigd bij de Invoeringswet Wfsv) nog nadere afspraken worden gemaakt.

#### *Het gebruik van het sofi-nummer*

In het licht van de ingrijpende herziening van arbeidsongeschiktheidsregelingen heeft de regering ook de wens van de verzekeraars om het sofi-nummer te mogen gebruiken opnieuw beziën. In de uitvoeringstoets op dit wetsvoorstel is door de CWI bepleit te regelen dat de CWI bij de uitoefening van wettelijke taken het sofi-nummer mag gebruiken. Daarin wordt in dit wetsvoorstel voorzien.

In het wetsvoorstel WIA wordt geregeld dat de eigenrisicodragers bij de uitvoering van de WGA het sofi-nummer mag gebruiken. Dit sluit aan bij de lijn die in de huidige wetgeving is ingezet. Immers op basis van de huidige wetgeving mogen bij gegevensuitwisseling in het kader van reïntegratie de werkgever, het UWV, de arbodienst en het reïntegratiebedrijf reeds gebruik maken van het sofi-nummer. Tot op heden is het gebruik van het sofi-nummer door private verzekeraars voor verzekeringen van de risico's van werkgevers, zoals de loondoorbetalingsverplichting en het Pemba-risico, echter nog niet toegestaan.

Het gebruik van het sofi-nummer door alle bij reïntegratie betrokken partijen kan, in een nieuw arbeidsongeschiktheidsstelsel waar reïntegratie centraal staat, bijdragen tot een efficiënte gegevensuitwisseling tussen partijen en daarmee een snelle reïntegratie bevorderen. Om alle partijen in staat te stellen op een efficiënte wijze gegevens uit te wisselen, wordt in het onderhavige wetsvoorstel geregeld dat de private verzekeraar die producten voert ter dekking van het risico op loondoorbetaling, dan wel het arbeidsongeschiktheidsrisico van bedrijven, het sofi-nummer mag gebruiken voor de uitvoering van verzekeringen in het kader van de loondoorbetaling, de WAO en de Wet WIA.

Bijkomend voordeel hiervan is dat het gebruik van het sofi-nummer ook de administratieve lasten van de verzekeraars en van degenen met wie zij gegevens uitwisselen, zullen verminderen. Zo kunnen verzekeraars aan de hand van het sofi-nummer de betrokken werknemer betrekkelijk eenvoudig identificeren en vaststellen of deze verzekerd is op de polis van de werkgever. Dit voorkomt extra gegevensuitvraag bij de werkgever en werknemer. Bovendien kunnen de gegevens sneller worden uitgewisseld en dat kan een snellere (start van) reïntegratie bevorderen.

Het is uitdrukkelijk de bedoeling van de regering dat de gegevens die aan de private verzekeraar worden verstrekt dan wel tussen partijen worden uitgewisseld, beperkt blijven tot de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van verzekeringen in het kader van loondoorbetaling, het eigenrisicodragen in de zin van het wetsvoorstel WIA, voor de WAO en voor de ZW en de betaling van de gedifferentieerde arbeidsongeschiktheidspremie. Dit betekent dat het gebruik van het sofi-nummer daartoe beperkt dient te blijven. Het belang van het gebruik van het sofi-nummer voor deze gegevensrelatie is gelijk aan dat van het gebruik van het sofi-nummer door werkgevers in relatie tot UWV. Er is dus geen sprake van uitbreiding buiten het sofi-nummer domein.

Wellicht ten overvloede wordt nog opgemerkt dat op de gegevensuitwisseling tussen het UWV en verzekeraar en tussen verzekeraar en werkgever de regels die de WBP stelt, van toepassing zijn. Dit betekent, dat de verzekeraars op grond van de WBP aangesproken kunnen worden indien zij de gegevens voor de hier bedoelde verzekeringen (inclusief het sofi-nummer) verwerken buiten het kader van die verzekeringen.

## 5.7. Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen

Met de WAMIL is voor een aantal categorieën militairen geregeld dat zij bij ziekte en arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangen als waren zij verzekerd voor de ZW en de WAO. In de WAMIL worden naast het van toepassing verklaren van de ZW en de WAO ook nadere regels gegeven voor het vaststellen van het dagloon en een reparatie van het zogenaamde WAO-hiaat.

De WAMIL richt zich op dienstplichtigen in de zin van de oude Dienstplichtwet en de Kaderwet dienstplicht (hierna: KWDpl). Daarnaast behoren de personen die verplicht tot het reservepersoneel der krijgsmacht behoren, de reservisten van het Korps Nationale Reserve (hierna: Natres) en degene die op grond van artikel 51 van de (oude) Oorlogswet voor Nederland wordt aangemerkt als militair tot de doelgroep. Naast deze categorieën militairen zijn ook de op grond van de Wet gewetensbezwaarden militaire dienst erkende gewetensbezwaarden die vervangende dienst verrichten en geestelijk verzorgers die niet doorlopend werkelijke dienst verrichten belanghebbende voor de WAMIL.

De WAMIL is nodig omdat de bijzondere status van de dienstplichtige geen (publiekrechtelijke) dienstbetrekking is. Voor het kunnen aannemen van verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen is het dan ook noodzakelijk dat deze categorie personen gelijkgesteld wordt als werknemer voor de toepassing van de werknemersverzekeringen.

Met de invoering van de KWDpl is weliswaar de opkomstplicht voor dienstplichtigen opgeschort maar de dienstplicht in eigenlijke zin bestaat nog steeds. Ook kent de nieuwe Oorlogswet voor Nederland in artikel 37 weer de mogelijkheid voor het militair gezag om niet militairen op te roepen om deel uit te maken van de krijgsmacht die aangemerkt worden als militair.

Met de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen zijn alle ambtenaren onder het werkingsbereik van de werknemersverzekeringen gebracht. Destijds is er, gelet op het bijzondere karakter van de regeling, van afgezien om de doelgroepen van de WAMIL onder de werknemersverzekeringen te brengen. De werknemersverzekeringen zelf werden destijds niet gewijzigd. Het betrof slechts een technische exercitie waarmee ambtenaren onder het werkingsbereik werden gebracht van de werknemersverzekeringen. De huidige ingrijpende wijziging van de uitkeringssystematiek is het moment om in het kader van deregulering te komen tot een normalisering van de uitkeringssystematiek voor de belanghebbenden van de WAMIL.

De reservisten van de Natres dienden als vrijwilligers op de voet van gewoon dienstplichtige, vandaar dat ook zij destijds onder het werkingsbereik van de WAMIL zijn gebracht. Thans worden zij echter aangesteld als militair ambtenaar om te dienen bij het reservepersoneel. Zij vallen daarmee, als zij in werkelijke dienst zijn, onder de werknemerdefinitie van de werknemersverzekeringen. Een afwijkende regeling, zoals de WAMIL, is voor deze groep dan ook niet meer nodig. Dit geldt ook voor de geestelijke verzorgers die in burgerlijke openbare dienst zijn aangesteld om niet doorlopend in werkelijke dienst werkzaam te zijn bij de krijgsmacht. De bovenwettelijke aanspraken bij ziekte zijn geregeld in de militaire rechtspositie en in de Kaderwet militaire pensioenen (KMP).

De bijzondere aard van de rechtsbetrekking van de dienstplichtige – de status van dienstplichtige komt rechtstreeks uit de wet – staat echter in de weg aan het aannemen van een publiekrechtelijke dienstbetrekking voor



de dienstplichtigen en de gelijkgestelden. De rechtsrelaties van de Staat met de dienstplichtige en degene die op grond van de Oorlogswet voor Nederland wordt aangemerkt als militair moeten dan ook worden gelijkgesteld met een dienstbetrekking. Dit is in de WW voor de dienstplichtigen reeds geregeld. Dit geldt ook voor de gewetensbezwaarde die vervangende dienst verricht. Een andere reden voor het onder de ZW en de Wet WIA brengen van deze categorieën personeel is dat op lange termijn de WAMIL, door het verdwijnen van de WAO, geheel op zich zelf zal komen te staan. Dit geeft niet alleen uitvoeringstechnische bezwaren, maar ook bezwaren met het oog op het in de toekomst onderhouden van de regelgeving.

Het is niet de bedoeling het niveau van de aanspraken te verminderen. In de rechtspositie van de dienstplichtige en in de KMP wordt het huidige voorzieningenniveau gewaarborgd.

De noodzakelijke financiële middelen (voor uitkeringen, reïntegratie activiteiten en uitvoeringskosten) komen via de Defensiebegroting volledig ten laste van het Rijk. Net als met de KMP en de WAMIL komt daarmee de bijzondere verantwoordelijkheid van de Staat voor de dienstplichtige militairen tot uitdrukking. Omdat de volledige lasten van de uitkeringen via de defensiebegroting voor rekening van het Rijk worden gebracht zal er geen premie worden geheven over de aan dienstplichtigen betaalde wedde. Dit is conform de systematiek zoals toegepast bij de WAMIL.

Voor wat betreft het overgangsrecht is aansluiting gezocht bij de systematiek van het wetsvoorstel WIA. Beoogd is dat het wetsvoorstel WIA naadloos aansluit bij de Wet VLZ. Dit betekent dat de dienstplichtige of de tewerkgestelde dienstweigeraar die arbeidsongeschikt wordt op of na datum van inwerkingtreding van deze wet geen aanspraak meer kan maken op een uitkering op grond van de WAMIL. Voor de bestaande gevallen blijft de WAMIL, net als de WAO, bestaan. De WAMIL wordt derhalve niet ingetrokken maar voor nieuwe gevallen gesloten.

### **5.8. Gevolgen voor de WWB**

Het aantal mensen dat na invoering van de Wet WIA een beroep doet op een bijstandsuitkering zal op de lange termijn licht afnemen. De kosten van de bijstandsuitkeringen zullen na invoering van de Wet WIA wel op lange termijn met circa € 110 miljoen stijgen, omdat de gemiddelde hoogte van de bijstandsuitkering stijgt. Momenteel is de bijstandsuitkering voor WAO'ers een (meestal kleine) aanvulling tot aan het sociaal minimum bovenop een of meerdere andere uitkeringen. Na invoering van de WIA zal de bijstand bijvoorbeeld voor niet-werkenden met een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% na afloop van de WW, ook als zelfstandige en enige uitkering voorkomen.

Deze extra kosten zullen worden verdisconteerd in het inkomensdeel van het Fonds voor werk en inkomen.

De omvang van het macrobudget voor het werkdeel is bepaald door de historisch voor gemeenten beschikbare middelen voor reïntegratie. In tegenstelling tot het inkomensdeel is het werkdeel dus niet direct gekoppeld aan de omvang van het bijstandsvolume. Daarom én gezien de beperkte gevolgen voor de bijstand is er geen aanleiding de omvang van dit werkdeel aan te passen. Voor personen waarvoor de gemeente verantwoordelijk is, kan een indicatiestelling worden gedaan op grond waarvan bij indiensttreding bij een werkgever een no risk polis en premiekorting wordt toegepast. Indien door structurele functionele belemmeringen een aanpassing op de arbeidsplaats of in het bedrijf nodig is, kan het UWV bij indiensttreding van een werkzoekende vanuit de populatie waarvoor de

gemeenten verantwoordelijk is, een voorziening treffen of subsidie daarvoor verlenen.

## **6. ADMINISTRatieve LASTEN EN GEVOLGEN VOOR DE RECHTERLIJKE MACHT**

### **6.1. Inleiding**

In de memorie van toelichting van het wetsvoorstel WIA is vermeld dat de administratieve lastendruk voor het bedrijfsleven structureel met € 0,7 miljoen zal dalen. Dit betreft alleen de gevolgen voor de administratieve lasten van het lagere aantal uitkeringen op grond van de Wet WIA ten opzichte van de WAO.

De paragrafen 6.2 tot en met 6.4 beschrijven de overige veranderingen in de administratieve lasten voor werkgevers als gevolg van alle maatregelen in het onderhavige wetsvoorstel. In paragraaf 6.5 wordt het totaalbeeld geschetst.

### **6.2. Eigenrisicodragen WGA/IVA**

Thans wordt bijna € 0,4 miljoen van de huidige structurele administratieve lasten veroorzaakt door aanvragen van het eigenrisicodragen WAO<sup>24</sup>. Het is onzeker in welke mate de invoering van de WGA/IVA zal leiden tot een verdere toename van het aantal eigenrisicodragers.

De basisveronderstelling is dat de bedrijven die eigenrisicodragers WAO zijn, zullen opteren voor het eigenrisicodragerschap in de WGA. De administratieve lasten van de overgang van deze populatie naar de WGA zijn beperkt, omdat deze werkgevers voor de WGA geen nieuwe aanvraag en geen nieuwe zekerheidstelling hoeven te overleggen indien zij al vóór 1 januari 2005 eigenrisicodragers WAO zijn geworden. Welhaast alle eigenrisicodragers WAO hebben vóór 1 januari 2005 de publieke verzekering verlaten. Dat betekent dat voor nagenoeg alle van de 70 duizend bedrijven die eigenrisicodragers WAO zijn en vanaf 29 december 2005 ook eigenrisicodragers WGA willen worden, de eenmalige administratieve lasten nihil zijn en de structurele lasten gelijk blijven.

Indien de eigenrisicodragers WAO vanaf 2008 eigenrisicodragers WAO wil blijven en daarom ook eigenrisicodragers IVA moet worden, bedragen de eenmalige administratieve lasten voor de daartoe te overleggen aangepaste of aparte zekerheidstelling € 1,5 miljoen; de structurele lasten blijven wederom gelijk.

Ter illustratie zijn ook de administratieve lasten geraamd van een scenario waarin naast de huidige populatie een even groot aantal van 70 duizend bedrijven die thans publiek WAO verzekerd zijn, in 2005 en in 2006 het eigenrisicodragerschap voor de WGA en in 2008 voor de IVA aanvragen. Voor deze nieuwe aanvragers voor het eigenrisicodragerschap komen de eenmalige administratieve lasten uit op € 7,9 miljoen<sup>25</sup> en leidt de invoering van WGA/IVA derhalve tot € 9,4 miljoen aan eenmalige administratieve lasten. In dit scenario verdubbelt de populatie eigenrisicodragers ten opzichte van 1 juli 2004 naar 40% van alle werkgevers.

### **6.3. Intrekken van de Wet REA, verandering in materiewetten**

De Wet REA als afzonderlijke wet veroorzaakt op dit moment € 6,5 miljoen aan administratieve lasten<sup>26</sup>. De Wet REA wordt als afzonderlijke wet ingetrokken en de voorzieningen die blijven bestaan worden geregeld in de materiewetten. De gevolgen staan hieronder vermeld bij de no risk polis, premiekorting en de arbeidsplaatsvoorziening. Samen met de € 0,2 miljoen aan extra administratieve lasten als gevolg van de uitbreiding van

<sup>24</sup> Jaarlijks 40 duizend nieuwe bedrijven, waarvan 48% personeel in dienst heeft. 20% wordt eigenrisicodragers (UWV, aanvragen en toekenningen eigenrisicodragers WAO). Kosten: Met € 113 per aanvraag eigenrisicodragers zijn dit € 0,4 miljoen aan administratieve lasten.

<sup>25</sup> Gebaseerd op nulmeting 2002: € 113 per aanvraag eigenrisicodragers \* 70 duizend.

<sup>26</sup> Hierin is de op 1 mei 2005 in te voeren uitbreiding van no risk polis nog niet meegenomen. De verlenging van de duur van deze polis van vijf jaar naar permanent voor personen in de WAJONG en met een WSW-indicatie bij een reguliere werkgever leidt tot een structurele toename van de administratieve lasten met € 0,15 miljoen tot € 0,2 miljoen (Besluit van 12 april 2005 tot wijziging van het Arbeidsgehandicaptenbesluit, Staatsblad 2005, 221).

de no risk polis wordt de structurele administratieve lastenverzwaring geraamd op € 0,5 miljoen.

#### *Uitbreiding doelgroep no risk polis*

In het wetsvoorstel Wet WIA is opgenomen dat de no risk polis niet alleen geldt bij het in dienst nemen, maar ook bij het in dienst houden van werknemers uit de doelgroep waarvoor de no risk polis en de premiekorting geldt. Deze uitbreiding van de doelgroep no risk polis veroorzaakt extra administratieve lasten. Echter, de doelgroep wordt op een andere manier ook weer beperkt. Thans is de no risk polis van toepassing op personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, personen zonder uitkering die wel een uitkeringsverleden hebben en nu gebruik maken van specifieke voorzieningen en personen met een indicatie dat ze moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt als gevolg van een handicap.

Door deze beperking behoren de volgende werknemers niet meer tot de doelgroep:

- werknemers van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering is geëindigd;
- werknemers die geen Wsw-indicatie meer hebben;
- werknemers die een werkvoorziening hebben;
- werknemers die een ruime individuele indicatiestelling hebben.

De beperking van deze doelgroep zal leiden tot een vermindering van het aantal werknemers dat aanspraak op ziekgeld kan maken. Per saldo wordt geraamd dat de doelgroep zal toenemen. Verder is het aantal ziekmeldingen van belang. De veronderstelling is dat het aantal ziekmeldingen bij het UWV zal verdubbelen ten opzichte van de 19 duizend personen in 2004<sup>27</sup>. Dit leidt tot structurele extra administratieve lasten van € 0,3 miljoen per jaar uitgaande van € 12 gemiddelde kosten per ziekmelding en gemiddeld 1,3 ziekmeldingen per persoon per jaar. Dit structurele niveau wordt in 5 jaar bereikt. Bij een groter aantal ziekmeldingen dan hier aangenomen zullen de administratieve lasten evenredig toenemen.

#### *Premiekorting*

De inhoudelijke regeling van de premiekorting verandert niet. Wel wordt de doelgroep waarop ze van toepassing is, beperkt. De beperking is gelijk aan de beperking van de doelgroep voor de no risk polis. Dit betekent dat de werkgever voor minder werknemers een beroep kan doen op de premiekorting en zijn administratieve lasten daardoor verminderen. De huidige administratieve lasten die horen bij de premiekorting zijn minder dan € 90 000. Daarom is het effect van de Wet WIA op de administratieve lasten marginaal. Overigens is de werkgever niet verplicht om premiekorting aan te vragen.

#### *Aanvragen van een arbeidsplaatsvoorziening bij het UWV*

Er zijn twee belangrijke veranderingen:

- Het pakket voorzieningen wordt beperkt;
- Voorzieningen worden zoveel mogelijk aan de werknemer in plaats van aan de werkgever verstrekt.

De eerste beperking komt vooral voort uit de uitbreiding van de taak of verantwoordelijkheid van de werkgever met betrekking tot arbeidsomstandigheden, waardoor meer aanpassingen als algemeen gebruikelijk of behorende tot de arbo-taak van de werkgever worden gerekend. Daarvoor wordt geen vergoeding meer gegeven. In het begin zullen wellicht relatief meer bezwaar- en beroepszaken gevoerd worden tegen afwijzingen op de aanvragen voor vergoedingen. Na enige gewenning aan de nieuwe lijn zullen de werkgevers minder aanvragen indienen. Met betrekking tot de administratieve lasten zal uiteindelijk het aantal aanvragen geleidelijk afnemen.

---

<sup>27</sup> Volgens de cijfers van UWV.

In die gevallen waarin een voorziening door de werknemer wordt aangevraagd, zal de werkgever er nog wel enige bemoeienis mee hebben, in verband met begeleiding bij de aanvraag en de realisatie van de voorziening ter plaatse na toekenning door het UWV. Net zoals bij de premiekorting wordt dit effect op de administratieve lasten geraamd op nihil.

#### **6.4. Overige onderwerpen**

##### *Intensivering van gebruik van schriftelijke stukken in het claimbeoordelingsproces*

Voor de werkgever veroorzaakt dit onderdeel geen verandering in de administratieve lasten.

Het betreft hier stukken over de medische situatie van degene die een uitkering aanvraagt (diagnose, gevolgde behandeling). Veelal zal de bedrijfsarts hierover al beschikken. Uitgangspunt hierbij is dat voor de schriftelijke stukken zo veel mogelijk gebruik gemaakt wordt van de informatie waarover de bedrijfsarts toch al beschikt of die de werknemer zelf verzorgt. De werknemer zelf moet aantonen dat hij in behandeling is bij een specialist. Hij kan dit bijvoorbeeld doen door zijn afsprakenkaart te tonen.

##### *Opnemen van een verklaring van de bedrijfsarts als een vervroegde IVA-uitkering wordt aangevraagd*

Voor de werkgever veroorzaakt dit onderdeel geen verandering in de administratieve lasten.

Als een werknemer een aanvraag indient om een IVA-uitkering te ontvangen voor de twee jaar ziekte voorbij zijn – een flexibele keuring –, moet zijn bedrijfsarts verklaren dat betrokkene naar zijn mening volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. De bedrijfsarts moet deze verklaring ook afgeven als de IVA-uitkering op het gebruikelijke moment wordt aangevraagd. De administratieve lasten blijven dus gelijk ten opzichte van de situatie dat er geen vervroegde uitkering wordt aangevraagd.

##### *De Wet SUWI*

Met betrekking tot het sofi-nummer (artikel 73 Wet SUWI) wordt in dit wetsvoorstel geen informatieverplichting opgenomen voor de werkgever of de verzekeraar. Alleen de bevoegdheid tot het gebruik van het sofi-nummer wordt uitgebreid. Voor de uitvoering betreft het technische wijzigingen die geen gevolgen hebben voor de administratieve lasten. Voor de werkgever veroorzaakt dit onderdeel geen verandering in de administratieve lasten.

##### *Financiering van de Wet WIA/Wet financiering sociale verzekeringen*

De financiering van het nieuwe stelsel levert geen extra administratieve lasten op. Voor de bepaling van de hoogte van de uitkering (werk/niet werk, mate van benutting van resterende verdien capaciteit) worden door de verzekeraar gegevens uitgevraagd bij de eigenrisicodrager. Ook kan de werkgever de verzekeraar machtigen om deze gegevens op te vragen bij het UWV.

##### *Declaratieregeling voor de eigenrisicodrager*

UWV verstrekt in principe de uitkeringen aan de WGA-uitkeringsgerechtigden. UWV declareert de loongerelateerde en de WGA-vervolguitkering, dan wel de loonaanvulling ter hoogte van de WGA-vervolguitkering bij de eigenrisicodrager. De eigenrisicodrager ontvangt dan uitsluitend een rekening die voldaan moet worden. Dit brengt geen extra administratieve lasten met zich mee.

In het geval de eigenrisicodrager er vrijwillig voor heeft gekozen de uitkering zelf te verstrekken, kan de eigenrisicodrager de loonaanvulling boven de WGA-vervolguitkering bij UWV declareren. Dit brengt in principe wel

extra administratieve lasten met zich mee, maar het zelf verstrekken van de uitkeringen is geen wettelijke verplichting, doch een vrije keuze van de eigenrisicodrager. Bijgevolg blijven de extra administratieve lasten buiten de aan het wetsvoorstel IWIA verbonden administratieve lasten.

#### *Wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten*

In de wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten wordt het bestaande besluit aangepast aan de WIA. Ook wordt de mogelijkheid gecreëerd om nadere regels te stellen omtrent het maatmaninkomen; dit in verband met de inwerkingtreding van de wet Administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Walvis). Dat levert een besparing op van de administratieve lasten van ca € 3 miljoen vanaf 2009, wat al is meegenomen in de genoemde wijziging. Deze lastenverlichting zal voor dit wetsvoorstel niet meer meetellen.

Voor een offerte-aanvraag bij een verzekeraar zal het UWV eenmalig gegevens leveren op verzoek van de werkgever. De administratieve lasten die hierbij horen, zijn al meegeteld bij het aanvragen eigenrisicodragerschap in paragraaf 6.2. De eigenrisicodrager levert alle andere gegevens rechtstreeks aan de verzekeraar. Aangezien dit een afspraak is tussen de eigenrisicodrager en de verzekeraar, valt dit buiten de definitie van de administratieve lasten.

### **6.5. Totaalbeeld**

De hierboven beschreven maatregelen leveren in totaal een structurele stijging van de administratieve lasten op van € 0,7 miljoen vanwege de uitbreiding van de no risk polis. Dit is een volume-effect, wat er toe leidt dat ondanks de vereenvoudigde regelgeving er aanvankelijk toch een lichte stijging is van de administratieve lasten. Samen met het al in het wetsvoorstel WIA opgenomen volume effect<sup>28</sup> van € – 0,7 miljoen, is het totaaleffect voor de administratieve lasten van het wetsvoorstel WIA en het onderhavige wetsvoorstel dus € – 0,2 miljoen.

Wel is er in 2007 een incidentele stijging van € 1,5 miljoen, omdat alle eigenrisicodragers WAO ook eigenrisicodrager IVA worden. Dit bedrag kan oplopen afhankelijk van het aantal nieuwe aanvragen voor het eigenrisicodragen door bedrijven die nu nog publiek verzekerd zijn voor de WAO. Ten aanzien van de Wet SUWI en de financiering van de Wet WIA (de aspecten van de Wfsv niet meegeteld) zijn er geen veranderingen in de administratieve lasten. In onderstaande tabel staat het totale overzicht van de gevolgen van de invoering van de Wet WIA en het onderhavige wetsvoorstel voor de administratieve lasten.

**Tabel: Totaal overzicht van de administratieve lastenontwikkeling. Positieve bedragen betekenen een verzwaring van de administratieve lasten.**

Structurele administratieve lasten (€ 1 miljoen)	WAO	Wet WIA	Vershil
Volume effect Wet WIA	5,0	4,3	- 0,7
Eigenrisico WGA/IVA*)	0,4	0,4	0,0
Wet REA/no risk polis	6,7	7,2	0,5
<b>Totaal</b>	<b>12,1</b>	<b>11,9</b>	<b>- 0,2</b>

**Tabel: Tijdreeks voor de veranderingen in de administratieve lasten (€ 1 miljoen)**

Jaar	2006	2007	2008	2009	2010	struct
Volume effect Wet WIA	- 0,1	- 0,1	- 0,2	- 0,2	- 0,3	- 0,7
Eigenrisico WGA/IVA*	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Wet REA/no risk polis	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,5

<sup>28</sup> In de memorie van toelichting van het wetsvoorstel WIA is gemeld dat het volume-effect op de administratieve lastendruk voor het bedrijfsleven een structurele daling zal zijn van € 1,0 miljoen, waarvan € 0,3 miljoen al is ingeboekt bij de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte 2003.

Jaar	2006	2007	2008	2009	2010	struct
Totaal	0,0	1,6	0,1	0,2	0,2	- 0,2

\* De hoogte van de administratieve lasten is sterk afhankelijk van het aantal bedrijven dat het eigenrisicodragerschap zal gaan aanvragen. De cijfers in deze tabel zijn gebaseerd op de voorbeelden zoals die gegeven zijn in paragraaf 6.2. Voor de structurele situatie is uitgegaan van het huidige aantal nieuwe aanvragen voor het eigenrisicodragerschap door startende bedrijven. Elke 1000 meer nieuwe aanvragen dan nu leidt tot een verhoging van circa € 0,1 miljoen aan administratieve lasten.

## 6.6. Gevolgen voor de rechterlijke macht

Het onderhavige wetsvoorstel leidt niet tot een toename van de belasting van de rechterlijke macht. Het overgangsrecht eerbiedigt bestaande WAO-uitkeringsrechten, zodat geen extra beslissingen en daaruit voortvloeiende gerechtelijke procedures zijn te verwachten. Voor wat de financieringsstructuur van het nieuwe stelsel betreft geldt dat er ook in de huidige situatie reeds sprake is van premiedifferentiatie en de mogelijkheid voor werkgevers om zelf het risico van de betaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering te dragen. Weliswaar verschilt de nieuwe regeling van de financiering en het eigenrisicodragen op detailniveau in belangrijke mate van de huidige regeling, maar deze verschillen leiden niet tot extra beslissingen en als gevolg daarvan tot extra bezwaar- en beroepsprocedures. De voorgestelde aanpassingen op het vlak van de reïntegratie betreffen voornamelijk wetstechnische wijzigingen, waarbij voorzieningen die in de Wet REA waren geregeld, – voor zover nodig – in andere wetgeving worden ondergebracht. Deze en ook de overige in dit wetsvoorstel geregelde onderwerpen leiden niet tot een toename van de belasting van de rechterlijke macht.

## 7. UITVOERINGSKOSTEN

In de memorie van toelichting op het wetsvoorstel WIA is in paragraaf 13.5 in kwalitatieve zin beschreven wat het effect van het wetsvoorstel WIA is op de uitvoeringskosten. Daarbij is tevens aangegeven dat in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel IWIA een kwantitatief beeld van het effect van het WIA-complex op de uitvoeringskosten wordt geschetst.

De invoering van het wetsvoorstel WIA heeft langs meerdere wegen effect op het structurele niveau van de uitvoeringskosten:

1. Als gevolg van de stelselherziening is naar verwachting sprake van een forse instroomreductie. Als gevolg van de strengere criteria zal, naast een blijvende groep volledig en duurzaam arbeidsongeschikten in de IVA, een deel van de groep die volgens het huidige WAO-criterium arbeidsongeschikt is, in de WGA-regeling terecht komen of niet arbeidsongeschikt worden verklaard. Derhalve zullen er op de langere termijn minder personen door UWV van een uitkering worden voorzien. Tevens zullen minder personen worden herbeoordeeld en zo mogelijk gereïntegreerd, waardoor ook minder trajecten zullen worden ingezet. Voor een deel zal hierbij overigens sprake zijn van wegklok naar de WW. Er zal zodoende door de instroomreductie sprake zijn van een daling van de WAO-uitvoeringskosten en een geringe stijging van de WW-uitvoeringskosten.
2. De herbeoordelingsystematiek is reeds drastisch gewijzigd door het wegvallen van de wettelijke 1e en 5e jaars herbeoordeling en de introductie van de cohortsgewijze herbeoordelingen. Deze wijziging is gedurende de herbeoordelingsoperatie kostenneutraal in die zin dat de vrijgevallene capaciteit vanwege het wegvallen van de wettelijke

herbeoordelingen door UWV wordt ingezet voor de uitvoering van de cohortsgewijze herbeoordelingen. Vanaf 2006 zullen professionele herbeoordelingen in het kader van IVA, WGA en WAO worden uitgevoerd en vindt indien sprake is van «geringe kans op herstel» gedurende de eerste 5 jaar jaarlijks een herbeoordeling plaats. Vanaf medio 2006 levert de wijziging in de herbeoordelingsystematiek een besparing op de uitvoeringskosten op. Deze besparing wordt meegenomen in het kader van dit wetsvoorstel.

3. De claimbeoordeling wordt kwalitatief verbeterd. UWV zal vaker dan voorheen een intensievere claimbeoordeling toepassen en beslissingen voor de IVA worden genomen door een beslissingsautoriteit. Daarnaast moet in het keuringsproces gewerkt worden met lijsten en protocollen. Ook bestaat er voor evidente gevallen de mogelijkheid om na minimaal een halfjaar wachttijd een verzoek tot een vervroegde keuring in te dienen. Dit zal leiden tot een stijging van de uitvoeringskosten per claimbeoordeling.
4. Het eerbiedigende overgangsrecht leidt tot het langdurig naast elkaar bestaan van een WAO-stelsel en een WIA-stelsel. Het WAO-stelsel kent alleen nog uitstroom en geen nieuwe instroom en zal zodoende langzaam in omvang afnemen. Bij het afnemende volume zal het noodzakelijke systeemonderhoud en de doorvoering van eventuele wijzigingen de gemiddelde kosten van het bestandsbeheer WAO doen toenemen.
5. De huidige samenloop WW/WAO komt te vervallen in de WGA-regeling. Dit zal tot een efficiencyverbetering en dus besparing op de uitvoeringskosten kunnen leiden. Tevens zullen de uitvoeringskosten Bezwaar en Beroep met name in het eerste jaar na invoering van de WIA stijgen.
6. De Wet REA komt te vervallen. De reïntegratie-instrumenten die worden gehandhaafd worden ondergebracht in de materiewetten. De herstructurering van het reïntegratie-instrumentarium heeft een budgettair neutraal effect op de uitvoeringskosten. De indicatiestelling arbeidsgehandicapten voor onder meer de WWB-populatie gaat over naar het CWI. Naast eenmalige kosten leidt dit tot een structurele kostenstijging bij CWI.
7. In het wetsvoorstel IWIA wordt tevens een aantal bijkomende zaken geregeld. Het betreft onder meer wijzigingen in de TW voor WGA/IVA-gerechtigden om samenloop met IOAW te vermijden en de afsluiting van de WAMIL voor nieuwe gevallen. Deze maatregelen zullen slechts in beperkte mate effect hebben op de uitvoeringskosten.
8. Het wetsvoorstel IWIA regelt tevens de mogelijkheden tot eigenrisico-dragen en de publieke premiedifferentiatie. Dit kan leiden tot een aanvullende besparing op de uitvoeringskosten van UWV oplopend tot € 10 mln in 2010, aangezien de betreffende werkgevers de mogelijkheid hebben zelf zorg te dragen voor de betaling van de uitkeringen (inbegrepen in onderstaande tabel). De omvang van deze besparing is uiteraard afhankelijk van de mate waarin van deze mogelijkheid gebruik zal worden gemaakt.
9. Voorts is sprake van een kostenverhogend effect vanwege de noodzakelijke gegevensuitwisseling. Incidenteel zal dit tot een kostenverhogend effect leiden vanwege de beoordeling door UWV van (nieuwe) aanvragen voor ERD WGA.

**Tabel: Besparing op structurele uitvoeringskosten van UWV (€ 1 miljoen)**

	2006	2007	2008	2010	2020
Herbeoordelingen	- 50	- 33	- 27	- 30	- 43
WIA	29	24	19	8	- 33
WW	- 3	- 7	- 7	- 7	- 7

	2006	2007	2008	2010	2020
Bezwaar & Beroep	10	0	0	0	0
Totaal	- 14	- 16	- 15	- 29	- 83

Uitgaande van de in de memorie van toelichting gehanteerde volumeveronderstellingen en rekening houdend met het effect van de wijziging van de systematiek van de herbeoordelingen loopt de besparing op de structurele uitvoeringskosten UWV op de langere termijn (2020) op tot circa € 85 miljoen op jaarbasis.

Naast bovenstaande structurele effecten zal sprake zijn van omvangrijke eenmalige implementatiekosten. Deze kosten zijn verspreid over de jaren 2005–2008 en bedragen in totaal € 127 miljoen. De implementatiekosten hangen voornamelijk samen met de ombouw van de huidige ICT-systemen tot een nieuw systeem. Aangezien UWV in de uitvoeringstoets heeft aangegeven dat een geheel nieuw systeem om de WIA uit te voeren op zijn vroegst per 2008 gereed zal zijn, is voorts sprake van extra kosten wegens het bouwen van een noodvoorziening en de tijdelijk deels handmatige uitvoering. Daarnaast zijn invoeringskosten voorzien als gevolg van productieverlies ten gevolge van inleren, beoordeling van aanvragen voor eigen risicodragen WGA en aanpassing van de polisadministratie.

**Tabel: Implementatiekosten (€ 1 miljoen)**

2004	2005	2006	2007	2008	Totaal UWV
1	39	58	24	5	127

Het WIA-complex zal eveneens tot implementatiekosten leiden aan de zijde van de Belastingdienst als gevolg van de taken van de Belastingdienst ingevolge Wfsv/Walvis/SUB en aan de zijde van CWI als gevolg van de overgang van de indicatiestelling arbeidsgehandicapten.

De Belastingdienst raamt de uitvoeringskosten op € 5 mln in 2006, aflopend tot structureel € 3 mln op jaarbasis vanaf 2009.

De kosten van de indicatiestelling zullen voor rekening komen van de gemeenten; aangezien gemeenten thans al de kosten voor de indicatiestelling dragen, treedt in dit opzicht geen wijziging op.

## 8. ONTVANGEN COMMENTAREN

### 8.1 Inleiding

Een concept van het wetsvoorstel is aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) gezonden met het verzoek dit wetsvoorstel van uitvoeringstechnisch commentaar te voorzien. Ook is het conceptwetsvoorstel gezonden aan de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) met het verzoek de toezichtbaarheidsaspecten van dit wetsvoorstel te beoordelen. Daarnaast is een conceptwetsvoorstel gezonden aan de Raad voor Werk en Inkomen (RWI), de Centrale organisatie werk en inkomen, het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) en het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal).

In dit hoofdstuk worden de ontvangen commentaren samengevat en voorzien van een reactie van de regering. Indien het commentaar aanleiding heeft gegeven tot een aanpassing van dit wetsvoorstel, wordt dat toegelicht<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.



## 8.2 Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

Het UWV gaat in zijn uitvoeringstoets in op punten die zien op de implementatie en uitvoerbaarheid van onderhavig wetsvoorstel. Daarbij gaat het UWV tevens na of gelijktijdige invoering van de Wet WIA, Wet IWIA en WALVIS/SUB/Wfsv per 1 januari 2006 mogelijk is. Voorts is het UWV in zijn toets op punten van meer inhoudelijke aard ingegaan.

### *Implementatie, uitvoerbaarheid en financiering*

Het UWV geeft aan dat invoering van WALVIS/SUB/Wfsv zonder nadere interventies per 1 januari 2006 mogelijk is. De Wet IWIA heeft echter grote gevolgen voor de systemen die reeds in het kader van WALVIS/SUB/Wfsv zijn ontwikkeld. Het UWV komt daarom tot de conclusie dat integrale invoering van de Wet WIA, Wet IWIA en WALVIS/SUB/Wfsv per 1 januari 2006 niet mogelijk is.

Voorts stelt het UWV dat de raming van de instroom in de WIA voor 2006, op basis waarvan de rentehobbel is vastgesteld, te hoog is.

### **Reactie regering**

Naar aanleiding van het commentaar van het UWV heeft nader overleg plaatsgevonden met het UWV. Dit overleg heeft geleid tot een aantal wijzigingen van het wetsvoorstel op het punt van de financiering van de WGA- en IVA-uitkeringen in 2006 en 2007. Voor deze jaren wordt op een aantal punten afgeweken van de voor de WGA- en IVA-uitkeringen voorziene structurele financieringswijze.

In 2006 is voor de financiering van de WGA in die zin sprake van een overgangssituatie, dat wel sprake zal zijn van eigenrisicodragen WGA, maar nog niet van premiedifferentiatie WGA. Dat laatste zal in 2007 worden ingevoerd, waarbij in 2007 alleen de huidige twee bedrijvencategorieën worden onderscheiden, dit in afwijking van de structurele situatie (vanaf 2008) waarin sprake is van drie categorieën.

De overgangsregeling in 2007 voor de IVA betreft het ook in dat jaar niet toepassen van premiedifferentiatie. Dit is ingegeven door het streven naar beheersing van administratieve en uitvoeringslasten, mede met het oog op de voorwaardelijke afschaffing van Pemba en mede naar aanleiding van opmerkingen van het UWV hierover.

In hoofdstuk 3 van deze memorie van toelichting zijn de verschillende situaties beschreven zoals die gelden vanaf 2006. De regering is van oordeel dat met het uitstel van de beoogde financieringsmethodiek aan de bezwaren van het UWV tegemoet is gekomen.

In juni 2005 zal definitieve vaststelling van de hoogte van de rentehobbel plaatsvinden op basis van de meest actuele instroomramingen.

### *Overgangsrecht*

Het UWV merkt op dat de eerbiediging van bestaande rechten op grond van de WAO betekent dat voor een steeds kleiner wordend aantal gevallen nog maximaal 47 jaar kennis over de WAO en de ondersteunende systemen in stand moet blijven. Op termijn zal daardoor de verhouding tussen uitkeringslasten en uitvoeringskosten voor deze categorie disproportioneel worden.

### **Reactie regering**

De regering onderkent dat de keuze voor de eerbiediging van bestaande rechten op grond van de WAO impliceert dat het UWV gedurende nog maximaal 47 jaar twee afzonderlijke en van elkaar verschillende stelsels moet uitvoeren en dat hieraan extra uitvoeringskosten zijn verbonden. De argumenten op grond waarvan de regering is gekomen tot de keuze voor

eerbiediging van bestaande rechten en die zijn opgenomen in hoofdstuk 2 wegens echter zwaarder.

#### *Wijzigingen Wet REA*

Het UWV merkt op dat met intrekking van de Wet REA teruggekeerd wordt naar de situatie vóór invoering van de Wet REA. De onoverzichtelijkheid van doelgroepen en instrumenten was aanleiding tot invoering van die wet. Het UWV heeft de eenduidigheid van de Wet REA altijd als positief ervaren en betreurt de versnippering. Dit geldt ook voor de versnippering van het Reïntegratiefonds over meerdere fondsen waarbij het risico ontstaat van problemen inzake rechtmatigheid en verantwoording bij samenloopsituaties. Tevens heeft het UWV nadere opmerkingen en vragen bij de wettekst en toelichting.

#### **Reactie regering**

Het intrekken van de Wet REA en het opnemen van de doelgroepen en instrumenten in andere wetten is uitgebreid gemotiveerd in paragraaf 4.1 van deze memorie van toelichting. Na inwerkingtreding van de Wet REA zijn in de loop der tijd wijzigingen doorgevoerd in de Wet REA en in andere wetten waardoor de Wet REA niet meer geheel correspondeert met de oorspronkelijke opzet. Daarbij is gewezen op de rolverdeling tussen sociale partners en de overheid, en de deregulering en vereenvoudiging van het instrumentarium. Daarnaast is van belang dat door toetreding van verzekeraars tot het stelsel van de arbeidsongeschiktheidsverzekering de financiering van reïntegratietrajecten voor een belangrijk deel niet meer uit het publieke reïntegratiebudget geschiedt. Ook hebben inzichten over gebruik en effectiviteit van het instrumentarium geleid tot wijzigingen in de regelingen. Tot slot is nog van belang op te merken dat de neerwaartse aanpassingen die voor het REA-budget zijn vastgesteld, geen aanleiding vormen tot het ongewijzigd voortzetten van de Wet REA. Met de invoering van de Wet WIA en intrekking van de Wet REA worden de verschillende reïntegratie-instrumenten gericht ingezet voor diegenen die daadwerkelijk een beroep moeten doen op de verschillende instrumenten. Door de instrumenten op te nemen in de verschillende materiewetten ontstaat voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten, die op deze wetten een beroep moeten doen na invoering van de Wet WIA, zowel een kader voor de inkomensderving als voor de ondersteuning bij reïntegratie. Hiermee zal naar verwachting de effectiviteit en efficiency van de instrumenten worden vergroot.

Het is mogelijk dat instrumenten worden ingezet voor personen die rechten ontlenen aan meerdere wetten. Wat betreft de mogelijke samenlooprelaties worden daarbij geen problemen verwacht met betrekking tot de rechtmatigheid en verantwoording. Het aantal gevallen waarbij een persoon rechten op uitkering ontleent aan verschillende wettelijke regelingen, zal niet toenemen ten opzichte van de voorheen bestaande wetgeving. Wel is het mogelijk dat in meer gevallen dan voorheen een keuze zal moeten worden gemaakt uit welk fonds de middelen voor een reïntegratie-instrument worden gehaald. Zo nodig zullen hiervoor regelingen worden getroffen.

De regering heeft van de door het UWV gemaakte opmerkingen gebruik gemaakt om de wettekst en de daarop gegeven toelichting te verduidelijken.

#### *Gegevensverstrekking*

Het UWV is van mening dat de gegevensverstrekking door het UWV in het kader van verzekeringen inzake loondoorbetaling, premiebetaling of het eigenrisicodragerschap aan de werkgever en niet aan de verzekeraar moet plaatsvinden.

### **Reactie regering**

Zoals nader uiteen is gezet in paragraaf 5.6 dient het UWV een beperkt aantal gegevens aan de werkgever te verstrekken. Slechts met een machtiging van de werkgever kan het UWV deze gegevens rechtstreeks aan de verzekeraar verstrekken. Het commentaar van het UWV is voor de regering (mede) aanleiding geweest de wettekst en de toelichting op dit punt aan te passen en te verduidelijken.

#### *Medische gezondheidsgegevens*

Voorts bepleit het UWV na te gaan onder welke voorwaarden bij het regelen van de gegevensverstrekking voor verzekeringsartsen een verplichting bestaat gezondheidsgegevens te verstrekken. Ook wijst het UWV op de uitzonderingen op de bepalingen in het Burgerlijk Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO). Het gaat om de bepalingen waarin de arts slechts met toestemming van de patiënt gegevens mag doorsturen naar een ander en het blokkeringsrecht van de patiënt over een keuringsrapport. Deze bepalingen gelden tijdelijk niet voor o.a. verzekeringsartsen. Het UWV stelt vast dat deze uitzonderingen (geregeld bij algemene maatregel van bestuur 13 maart 2000, Stb. 2000, 121) met ingang van 1 mei 2005 niet meer zouden gelden.

### **Reactie regering**

De regering stelt vast dat bij het verstrekken van medische gegevens door het UWV aan derden niets verandert ten opzichte van de huidige situatie. Dit betekent dat op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) wordt beoordeeld of bij de verwerking van deze gegevens door het UWV gegevensverstrekking aan derden is toegestaan. Dit betekent dat slechts met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene het UWV medische gegevens aan de verzekeraar mag verstrekken.

Bij besluit van 22 maart 2005 (Stb. 174) is de in de AMvB geregelde uitzonderingstermijn verlengd tot 2010. Daarbij wordt er van uit gegaan dat deze uitzonderingen in de relevante wetten op het SZW-terrein een structurele regeling kennen. Dit wetsvoorstel bevat deze structurele regeling in artikel 74 Wet SUWI (voor de verwerking van gegevens door het UWV, SVB en CWI) en door aanpassing van artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 voor de taak van de bedrijfsarts. De regering komt tot de conclusie dat de door het UWV bepleite continuering van deze uitzonderingen daarmee wordt geëffectueerd.

#### *Arbeidsgehandicaptenstatus*

Het UWV merkt op dat de beoogde bescherming van de arbeidsgehandicaptenstatus gedurende de eerste twee maanden van een nieuw dienstverband niet sluitend is voor in het kader van de WAO te nemen beslissingen. Indien binnen de eerste twee maanden ongeschiktheid tot werken intreedt en deze ongeschiktheid leidt tot een snelle beslissing inzake herleving/verhoging van de uitkering, móet deze beslissing aan de actuele werkgever worden uitgereikt als belanghebbende in de zin van de Awb. Indien deze situatie niet als wenselijk wordt geacht, is naar de mening van het UWV een aanvullende wettelijke bepaling vereist.

Het UWV is voorts van oordeel dat de voorgestelde regeling voor het UWV een onduidelijke positie oplevert. Het UWV heeft daarbij de situatie op het oog waarin de werkgever vanuit het belang van een eventueel recht op premiereductie direct bij indienstneming van een arbeidsgehandicapte het UWV verzoekt om informatie over de status van de werknemer.

### **Reactie regering**

Met de voorgestelde regeling beoogt de regering, mede naar aanleiding van het verzoek van het CBP, duidelijkheid te bieden waar het betreft de periode van bescherming van de status gedeeltelijk arbeidsgeschikte, met name in het verkeer tussen werknemer en werkgever. Uitgangspunt is dat de periode van bescherming de sollicitatieperiode omvat, alsmede twee maanden na indiensttreding. In deze periode mag de werkgever niet vragen naar de status van de werknemer en is de werknemer niet verplicht terzake zijn status bekend te maken aan de werkgever. Is deze periode verstreken, dan mag de werkgever de werknemer wel naar diens status vragen en is de werknemer ook verplicht deze bekend te maken. De regering is van oordeel dat de voorgestelde regeling de beoogde duidelijkheid biedt. De regeling voorkomt echter niet dat het in bijzondere gevallen kan vóórkomen dat de status van de werknemer al eerder bij de werkgever bekend wordt. Gedacht kan worden aan de situatie waarin de gedeeltelijk arbeidsgeschikte die aan het werk gaat bij een nieuwe werkgever heel snel weer uitvalt en het UWV vervolgens snel een besluit kan nemen over de uitkeringssituatie, waarbij de nieuwe werkgever direct belanghebbende is. De regering acht het niet waarschijnlijk dat zulke gevallen, waarin verschillende mutaties zich snel opvolgen, zich vaak zullen voordoen.

De regering ziet niet in dat de voorgestelde regeling een onduidelijke situatie voor het UWV oplevert. Zoals het UWV zelf in zijn commentaar ook aangeeft kan het UWV het doen van mededelingen daarover aanhouden voor de duur van de eerste twee maanden van het dienstverband van betrokken werknemer en zich daarbij beroepen op het systeem van de wet waarin bescherming van de werknemer op het punt van zijn arbeidsgehandicaptenstatus tegenover zijn werkgever geboden wordt binnen een periode van twee maanden. Na deze periode kan het UWV zich hierop niet langer beroepen en dient het de werkgever te informeren.

### *Ontwikkeling uitkeringslasten*

Het UWV wijst erop dat de WAO-instroom in 2004 ca. 58 000 bedraagt en daarmee afwijkt van de gehanteerde basisinstroom van 73 000 in de WAO. Als de trend met betrekking tot 2004 zich doorzet zal het structurele niveau van uitkeringslasten WAO en Wet WIA ook circa 20% lager zijn dan in de gehanteerde berekeningen is aangegeven. Volgens het UWV is onduidelijk in welke mate de Wet WIA zelf aan de besparingen bijdraagt. Voorts merkt het UWV op dat als het uitkeringsniveau in de IVA te zijner tijd wordt verhoogd, de structurele uitkeringslasten van de WIA naar verwachting hoger zullen zijn dan van de huidige WAO.

### **Reactie regering**

De regering zal in de loop van 2005 bezien of de instroomuitgangspunten op basis van de stand van zaken op dat moment bijstelling behoeven. De regering acht het van belang op te merken dat ook bij een lagere instroom dan thans begroot, de Wet WIA nog steeds een besparing oplevert.

### *Uitvoerings- en invoeringskosten*

Het UWV raamt de structurele uitvoeringskosten over 2006 en 2007 op € 40 miljoen respectievelijk € 22 miljoen. De invoeringskosten van de WIA en de IWIA raamt het UWV op € 151 miljoen.

### **Reactie regering**

Naast de becijfering van de structurele uitvoeringskosten zoals door UWV opgenomen in de uitvoeringstoets, dienen ook de effecten van de wijziging van de systematiek van herbeoordelingen betrokken te worden. In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel wijziging systematiek herbeoordelingen (29 498, nr. 3) is immers opgenomen dat de ontwikke-

ling van de uitvoeringskosten arbeidsongeschiktheid op lange termijn zal bezien worden in het kader van de nog bij de Staten-Generaal aanhangig te maken wetsvoorstellen met betrekking tot het nieuwe arbeidsongeschiktheidsstelsel.

In 2004, 2005 en deels in 2006 wordt de vrijgevallen capaciteit bij UWV als gevolg van het wegvallen van de wettelijke herbeoordelingen, de verlenging van de loondoorbetaling en het vervallen van de toegang tot de Waz ingezet voor de cohortsgewijze herbeoordelingen. Vanaf medio 2006 komt deze capaciteit structureel beschikbaar. Hiermee rekening houdend laten de structurele uitvoeringskosten een besparing zien.

De raming van de invoeringskosten van UWV bedraagt € 151 mln. over de jaren 2005–2008. Het verschil tussen het door UWV gevraagde bedrag en de beschikbare € 127 mln wordt verklaard door het niet meenemen van een door UWV opgevoerde risico-opslag van 30% op een deel van de ICT-kosten (gezien het feit dat dit niet gebruikelijk is in de relatie UWV–SZW en dat UWV bij evidente meerkosten onderbond om aanvullend budget kan vragen), halvering van de kosten verbonden aan het beoordelen van eigen risicodragen WGA (gezien het feit dat werkgevers die eigen risicodragers WAO waren voor 1.1.2005 van rechtswege eigen risicodragers WGA worden) en halvering van de ICT-kosten in 2008 voor de bouw van definitieve voorzieningen voor de WIA (gezien het feit dat UWV heeft aangekondigd dat deze voorziening vanaf 1 januari 2008 operationeel zullen zijn).

### **8.3 De Inspectie Werk en Inkomen (IWI)**

De IWI geeft aan dat de keuze van de regering om na invoering van de Wet WIA bestaande rechten op grond van de WAO te eerbiedigen, geen problemen oplevert om haar toezichthoudende taken te kunnen uitvoeren, mits in beide stelsels duidelijk is wat van het UWV wordt verwacht. Voorts wijst de IWI nog op de kwetsbare situatie die ontstaat als gevolg van de korte termijn die nog resteert tot de beoogde inwerkingtredingsdatum van de Wet WIA, in relatie tot de cumulatie met overige ingrijpende wetgeving waarvan de ingangsdatum eveneens op 1 januari a.s. is voorzien (zoals WALVIS en Wfsv).

De IWI merkt op dat de vermelding in de memorie van toelichting dat loondispensatie nauwelijks wordt ingezet voor gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, maar met name voor jonggehandicapten, niet spoort met informatie waarover zij beschikt. Volgens de IWI is loondispensatie in 2003 1132 maal ingezet, waarvan 591 keer voor niet-jonggehandicapten.

Voorts is de IWI van oordeel dat het conceptwetsvoorstel op onderdelen niet duidelijk is. Ook is er soms sprake van een verschil in vormgeving tussen overeenkomstige bepalingen in verschillende wetten. De IWI maakt tevens een aantal technische en redactionele opmerkingen.

#### **Reactie regering**

De regering heeft kennis genomen van het feit dat de IWI aangeeft geen problemen te ondervinden om haar toezichthoudende taken ten aanzien van de WIA en de WAO te kunnen uitvoeren. Ter zake van de cumulatie met andere wetgeving zij verwezen naar hetgeen hierover naar aanleiding van het UWV-commentaar door de regering is opgemerkt.

De regering merkt op dat de door de IWI genoemde aantallen van gebruik van loondispensatie gezien worden als een bevestiging van hetgeen in deze memorie van toelichting is gemeld. Naar verhouding tot het aantal werkende personen met een WAJONG-uitkering, respectievelijk een andere uitkering wordt van het instrument overwegend gebruik gemaakt

door personen met een WAJONG-uitkering en is er nauwelijks een gebruik door andere personen.

De regering heeft van de door de IWI gemaakte opmerkingen dankbaar gebruik gemaakt om de wettekst en de daarop gegeven toelichting te verduidelijken.

#### **8.4 De Centrale organisatie werk en inkomen (CWI)**

De CWI gaat uitvoerig in op de nieuwe taak die haar in de Wet IWIA wordt toebedeeld: de indicatiestelling van de gemeentelijke doelgroep om in aanmerking te komen voor de no risk polis en premiekorting. Ook maakt de CWI opmerkingen over het gebruik van het sofi-nummer en gegevensverstrekkingen.

##### *Indicatiestelling*

De CWI onderschrijft het belang dat de indicatiestelling van arbeidsgeschiktheid van personen die een uitkering op grond van de WWB ontvangen in plaats van bij de gemeente bij de CWI wordt belegd. De CWI merkt daarbij op dat het van groot belang is dat er voor de indicatie heldere, objectief bepaalde en werkbare besliscriteria worden ontwikkeld. Gelet op de samenhang die bestaat tussen de Wsw-indicatie en de indicatiestelling in verband met artikel 29b ZW/premie-korting gaat de CWI ervan uit dat bij laatstgenoemde indicatiestelling dezelfde systematiek kan worden gevolgd als bij de (her)indicatie Wsw.

##### *Toename van beroep op de Wsw*

De CWI merkt naar aanleiding van het voornemen om de loondispensatie en de persoonlijke ondersteuning alleen nog maar ter beschikking te stellen van de personen die behoren tot de populatie van de WAJONG op dat dit naar verwachting zal leiden tot een toename van het beroep op de Wsw en het aantal verzoeken om indicatiestelling Wsw.

##### *Implementatie en kosten*

De CWI geeft aan dat de termijn die nodig is voor de implementatie van de indicatiestelling in de werkprocessen onder meer afhangt van de hanteerbaarheid van de besliscriteria. De CWI pleit voor een directe financiering van de kosten en niet voor een doorbelasting van de kosten per indicatie aan de betrokken gemeente.

##### *Gebruik sofi-nummer en gegevensverstrekkingen*

De CWI neemt aan dat voor de uitvoering van de indicatiestelling het sofi-nummer zal worden gebruikt, maar mist nog de wettelijke bevoegdheid daartoe. Tevens pleit de CWI voor een algemene bevoegdheid om het sofi-nummer te gebruiken voor de wettelijke taken die CWI uitvoert. Voorts gaat de CWI ervan uit dat bij de indicatiestelling gebruik kan worden gemaakt van reeds in de keten aanwezige gegevens omtrent betrokkene.

#### **Reactie regering**

##### *Indicatiestelling*

Met betrekking tot de positionering van de indicatiestelling heeft de regering acht geslagen op de sinds 2005 bij de CWI belegde taak tot indicatiestelling voor de Wsw. Juist in verband met de belegging van die indicatiestelling bij de CWI en diverse aspecten die in beide indicatiestellingen een rol kunnen spelen, heeft de regering er voor gekozen om de indicatiestelling voor de genoemde instrumenten bij de CWI te beleggen. Aan de CWI wordt gevraagd om in samenwerking met het UWV nadere uitwerking te geven aan de indicatiestelling.

#### *Toename van beroep op de Wsw*

De regering deelt de verwachting van de CWI – dat het beroep op de Wsw zal toenemen – niet. Blijkens informatie van het UWV wordt de persoonlijke ondersteuning thans vrijwel uitsluitend ingezet voor (verstandelijk) gehandicapten met een WAJONG-uitkering. Ook de loondispensatie wordt naar verhouding tot het aantal werkenden nauwelijks gebruikt ten behoeve van andere personen dan personen met een WAJONG-uitkering. Een groter beroep op (indicatiestelling voor) de Wsw is daarom naar het oordeel van de regering niet aannemelijk.

#### *Implementatie en kosten*

De regering gaat ervan uit dat de invulling van de indicatiestelling op een zodanig tijdstip bekend is dat de CWI in staat is dit uit te voeren op het moment van inwerkingtreding van de Wet WIA. Het te verwachten aantal personen waarvoor een indicatie gevraagd wordt, wordt hierbij betrokken. De regering houdt bij de implementatie van het wetsvoorstel rekening met de voorkeur van de CWI voor een directe financiering van de kosten.

#### *Gebruik sofi-nummer en gegevensverstrekkingen*

De regering komt aan het verzoek van de CWI om een wettelijke bevoegdheid voor het gebruik van het sofi-nummer tegemoet. De wettekst is op dit punt aangepast. De veronderstelling van de CWI, dat bij de indicatiestelling gebruik kan worden gemaakt van reeds in de keten aanwezige gegevens omtrent betrokkene, is correct. De toelichting is op dit punt verduidelijkt.

### **8.5 De Raad voor Werk en Inkomen (RWI)**

#### *Algemeen*

Gelet op het ingrijpende karakter van de invoering van de Wet WIA, vraagt de RWI in zijn commentaar aandacht voor een realistische voorbereidings-tijd voor de instanties die belast zijn met de uitvoering van de Wet WIA en met de taken die voortvloeien uit de opheffing van de Wet REA. Voorts is de RWI van oordeel dat de minister van SZW verantwoordelijk dient te blijven voor een samenhangend pakket van reïntegratie-instrumenten.

#### *Financiële aspecten*

De RWI vraagt zich af of voldoende rekening is gehouden met de financiële consequenties die de afschaffing van de Wet REA meebrengt voor onder meer gemeenten.

#### *REA-instrumenten*

De RWI acht de onderbouwing van de opheffing van de Wet REA te minimaal. Zo vraagt het RWI zich af in hoeverre informatie over de effectiviteit van de instrumenten een rol heeft gespeeld bij de overwegingen. Voorts merkt de RWI op dat met de intrekking van de Wet REA en met het verleggen van de arbeidsongeschiktheidsgrens van 15% naar 35% de doelgroep van de reïntegratie-instrumenten verkleind wordt en dat een aantal instrumenten wordt geschrapt. De RWI gaat tevens in op een aantal afzonderlijke instrumenten. Zo pleit de RWI er onder meer voor dat de instrumenten van het persoonsgebonden reïntegratiebudget gehandhaafd blijft voor de zieke werknemer. Het kernpunt van de kanttekeningen van de RWI is dat deze instrumenten voor alle gedeeltelijk arbeidsgeschikten beschikbaar moeten blijven. De RWI pleit daarom voor een tijdige en goede overdracht van instrumenten. Tot slot adviseert de RWI om de Wet WIA, vijf jaar na de invoering te evalueren.

## **Reactie regering**

### *Algemeen*

De regering onderschrijft het belang van een zorgvuldige invoering. Onderdeel daarvan is dat werkgevers tijdig een keuze kunnen maken met betrekking tot het eigenrisicodragen. Daartoe vindt veelvuldig overleg plaats met betrokken (uitvoerings)organisaties.

De regering deelt bovendien de visie van de RWI dat de verschillende reïntegratie-instrumenten goed op elkaar moeten blijven afgestemd en dat de minister van SZW verantwoordelijk blijft voor het wettelijk kader van deze instrumenten.

### *Financiële aspecten*

Ten behoeve van de arbeidstoeleiding krijgen de gemeenten een gemeentelijk reïntegratiebudget toegewezen (het werkdeel van de WWB). De hoogte van het beschikbare macrobudget is bepaald door de historisch voor gemeenten beschikbare middelen voor reïntegratie. Voor de besteding van het beschikbare budget dienen door de gemeenten beleidsmatige keuzes te worden gemaakt ten behoeve van een doelmatige besteding van het beschikbare budget aan de gehele dan wel een gedeelte van de doelgroep. Door de meeneemregeling van 75% van het toegekende budget zijn gemeenten zelf in staat om het beschikbare budget over verschillende jaren te verdelen en zelf prioriteiten te stellen over de benutting van reïntegratiemiddelen over de verschillende doelgroepen.

### *REA-instrumenten*

Het intrekken van de Wet REA en het opnemen van de doelgroepen en instrumenten in andere wetten is uitgebreid gemotiveerd in paragraaf 4.1 van deze memorie van toelichting. Daarin is onder meer toegelicht dat onderzoeksgegevens over het gebruik van de diverse instrumenten en de effectiviteit ervan, aanleiding hebben gegeven tot andere vormgeving of afschaffing van die instrumenten. Informatie over de effectiviteit van instrumenten hebben dan ook een rol gespeeld in de overwegingen van de regering.

Het overgangsrecht zoals vastgelegd in de Wet IWIA ziet op een goede overgangsregeling voor degenen die op het moment van invoering van de Wet WIA gelden als arbeidsgehandicapte en in aanmerking komen voor instrumenten. De regering is van mening dat met invoering van de Wet WIA en intrekking van de Wet REA de verschillende reïntegratie-instrumenten gericht worden ingezet voor diegenen die daadwerkelijk een beroep moeten doen op de verschillende instrumenten. Door de instrumenten op te nemen in de verschillende materiewetten ontstaat voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten, die op deze wetten een beroep moeten doen na invoering van de Wet WIA, zowel een kader voor de inkomensderving als voor de ondersteuning bij reïntegratie. Hiermee tracht de regering effectiviteit en efficiency van de instrumenten te vergroten. De doelgroep van verschillende instrumenten wordt specifiek geregeld dan voorheen. Daarbij wordt gestreefd naar stroomlijning, zodat in individuele gevallen het juiste pakket van ondersteuning wordt ingezet door het UWV enerzijds en door eigenrisicodragers anderzijds.

De regering wijst er op dat thans het persoonsgebonden reïntegratiebudget voor de werknemer doorloopt. Het instrument persoonsgebonden reïntegratiebudget zal worden geëvalueerd samen met de individuele reïntegratieovereenkomst. Tot het moment waarop naar aanleiding van de evaluatie beleidsconclusies zijn getrokken, blijft het persoonsgebonden reïntegratiebudget voor de werknemer gehandhaafd.



In de Wet WIA is een evaluatiebepaling opgenomen op grond waarvan die wet vijf jaar na de inwerkingtreding ervan geëvalueerd zal worden. Daarmee is derhalve tegemoetgekomen aan de evaluatiewens van de RWI.

## **8.6 Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP)**

Het CBP beziet het wetsvoorstel vanuit de bescherming van de persoonsgegevens. In zijn commentaar betreft het CBP tevens zijn eerder gegeven commentaar (van 3 augustus 2004) op de Wet WIA alsmede mijn schriftelijke reactie daarop (van 28 september 2004).

### *Positionering verzekeraars*

Het CBP is van oordeel dat er meer duidelijkheid dient te komen over de positie van verzekeraars. Met name vraagt het CBP om helderheid over de bevoegdheden en de beperkingen van verzekeraars, daar waar het gaat om de verwerking van persoonsgegevens. Volgens het CBP bestaat hierover ook in het huidige stelsel al onduidelijkheid. Omdat verzekeraars in de toekomst over nog veel meer (medische) persoonsgegevens zullen beschikken – door hun nieuwe taken op grond van de Wet WIA – is helderheid over hun positie geboden volgens het CBP.

### *Grondslag en doelbinding*

Het CBP is van oordeel dat artikel 8, onder b, WBP<sup>30</sup> geen grondslag kan zijn voor werkgevers om persoonsgegevens van hun werknemers te verstrekken aan een private verzekeraar, aangezien (kortgezegd) de werknemer bij deze verzekeringsovereenkomst geen partij is. Voorts is het CBP van mening dat artikel 8, onder f, WBP<sup>31</sup> evenmin een goede basis biedt waarop werkgevers structureel gegevens kunnen verstrekken aan verzekeraars.

Omdat de verzekeringsovereenkomst volgens het CBP niet als basis kan dienen voor het verstrekken van gegevens, dient de wet te voorzien in een specifieke doelbindingsbepaling met betrekking tot de gegevensverstrekking door de werkgever aan de verzekeraar.

### *Overige opmerkingen*

Het CBP vraagt in zijn commentaar ook nog de aandacht voor de volgende onderwerpen.

Allereerst gaat het CBP in op de verstrekking van gegevens door het UWV aan verzekeraars. Het CBP informeert naar de wettelijke grondslag hiervoor in de WBP. Bovendien is het CBP van oordeel dat expliciet in een wettelijke bepaling moet worden neergelegd dat verzekeraars de verkregen gegevens slechts mogen verwerken voor de in die bepaling genoemde doelen.

Voorts is het CBP van oordeel dat de wijze waarop in dit wetsvoorstel het bekendmaken van de status van arbeidsgehandicapte is geregeld voldoende rekening houdt met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene. Ook stemt het CBP in met de wijze waarop in dit wetsvoorstel het gebruik van het sofi-nummer door verzekeraars is geregeld.

Tot slot merkt het CBP op dat is toegezegd dat in het onderhavige wetsvoorstel nog aandacht besteed zou worden aan de verhouding van de Wet WIA tot de WGBO. Het CBP concludeert echter dat hier geen aandacht aan besteed is en vraagt om deze duidelijkheid alsnog te verschaffen.

## **Reactie regering**

### *Positionering verzekeraars*

Ter zake van de positie van verzekeraars verdient allereerst opmerking dat de regering – anders dan het CBP – niet heeft vernomen dat er op dit

<sup>30</sup> Ingevolge artikel 8, onder b, WBP mogen persoonsgegevens worden verwerkt indien de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van de betrokkene en die noodzakelijk zijn voor het sluiten van een overeenkomst. De betrokkene in de zin van de WBP is degene op wie de persoonsgegevens betrekking hebben.

<sup>31</sup> In artikel 8, onder f, WBP is aangegeven dat persoonsgegevens mogen worden verwerkt indien de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang van de verantwoordelijke of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt, tenzij het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene, in het bijzonder, het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert.

moment problemen bestaan in de praktijk. Ook thans verstrekken werkgevers immers al gegevens – waaronder persoonsgegevens van hun werknemers – aan private verzekeraars op basis van een privaatrechtelijke overeenkomst die tussen beiden is gesloten. De vraag of en welke gegevens door de werkgever aan de private verzekeraar mogen worden verstrekt, is dan ook primair een vraag die in het kader van het overeenkomstenrecht, meer in het bijzonder het verzekeringsovereenkomstenrecht, moet worden beantwoord.

Ten tweede is de positie van de verzekeraar tot de eigenrisicodragers voor de WGA en tot diens werknemers, dezelfde als die van de werkgever in de eerste twee ziektejaren. Hierover zijn de regering evenmin problemen bekend. Indien de werkgever het risico van de loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren onderbrengt bij een private verzekeraar, dan mag hij de (persoons)gegevens verstrekken die de private verzekeraar nodig heeft voor de uitvoering van de overeenkomst. Na de eerste twee ziektejaren bevindt de werkgever die eigenrisicodragers voor de WGA zich in dezelfde situatie: hij kan dit risico al dan niet onderbrengen bij een private verzekeraar. Zo ja, dan mag hij de (persoons)gegevens verstrekken die de private verzekeraar nodig heeft voor de uitvoering van de overeenkomst. Anders gezegd: inhoud en doel van de overeenkomst die de werkgever/eigenrisicodragers en de private verzekeraar hebben gesloten, bepalen de bevoegdheden en de beperkingen van de private verzekeraar om persoonsgegevens te ontvangen en te verwerken. Dit vloeit reeds voort uit de WBP zelve (zie hierna), zodat een aanvullende wettelijke regeling niet noodzakelijk is. Dit neemt niet weg, dat indien, zoals het CBP stelt, onduidelijkheden bestaan over de bevoegdheden en beperkingen van verzekeraars om persoonsgegevens te ontvangen en te verwerken, over de gegevensverstrekking door werkgevers aan verzekeraars dit wetsvoorstel hierover duidelijkheid kan bieden. In combinatie met de bepalingen over de gegevensverstrekking door het UWV aan de werkgevers en verzekeraars is daarom in de wet SUWI bepaald, dat de persoonsgegevens van de werknemer die de werkgever verwerkt alleen met het oog op de overeenkomsten tot verzekering van de betaling van het loon bij ziekte en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen door de werkgever aan de verzekeraars mogen worden verstrekt.

Overigens dient te worden opgemerkt dat de private verzekeraar geen wettelijke taken in het kader van de werknemersverzekeringen uitvoert. Ook in het wetsvoorstel WIA worden, anders dan het CBP stelt, geen (nieuwe) taken aan de private verzekeraars toebedeeld. De WGA wordt of door het UWV of (deels) door de werkgever uitgevoerd. Het is dan ook onjuist om in het wetsvoorstel WIA, of in enig andere socialeverzekeringswet, te regelen welke bevoegdheden en beperkingen private verzekeraars hebben om persoonsgegevens te ontvangen en te verwerken. Private verzekeraars ontvangen en verwerken immers geen persoonsgegevens in het kader van de uitvoering van het wetsvoorstel WIA.

Om deze redenen is de regering dan ook van oordeel dat het niet noodzakelijk is om in de wet een aanvullende regeling te treffen voor de positie van de verzekeraars.

#### *Grondslag en doelbinding*

Alvorens een reactie te geven op de opvatting van het CBP ter zake van de grondslag in de WBP van de gegevensverstrekking, merkt de regering het volgende op.

Naar het oordeel van de regering zijn er grote maatschappelijke en individuele belangen mee gediend dat de werkgever zijn risico van loondoorbetaling en – als hij eigenrisicodragers is – zijn risico voor de WGA onderbrengt bij een private verzekeraar. De verzekeringsovereenkomst draagt er immers toe bij dat een werknemer bij ziekte of arbeidsongeschiktheid verzekerd is van een inkomensvervangende of inkomensaanvullende uitkering. Ook de werkgever heeft er groot belang bij dat hij zijn risico kan

onderbrengen bij een private verzekeraar. Daardoor kan hij zich immers tegen een betaalbare premie verzekeren tegen zijn mogelijke lasten in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

In artikel 8, onder f, WBP is aangegeven dat persoonsgegevens mogen worden verwerkt indien de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang van de verantwoordelijke of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt, tenzij het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene, in het bijzonder, het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert. Anders dan het CBP stelt, is de regering van oordeel dat deze bepaling wel degelijk een grond biedt voor de werkgever om persoonsgegevens van diens werknemers aan een private verzekeraar te verstrekken. De private verzekeraar heeft er immers een gerechtvaardigd belang bij dat de werkgever gegevens, waaronder persoonsgegevens van zijn werknemers, verstrekt. De hiervoor genoemde belangen van de werkgever én de werknemer zelf bij (de uitvoering van) de overeenkomst, alsmede de financiële belangen van de private verzekeraar geven laatstgenoemde een gerechtvaardigd belang om die gegevens te ontvangen en te verwerken. Dit gerechtvaardigde belang van de private verzekeraar weegt naar het oordeel van de regering in dit verband zwaarder dan het belang van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Deze opvatting wordt ondersteund door de wetsgeschiedenis van de WBP<sup>32</sup>. Naar het oordeel van de regering wordt dan ook voldaan aan artikel 8, onder f, WBP. Om te voorkomen dat de werkgever bij iedere gegevensverstrekking een belangenafweging moet maken is deze gegevensverstrekking in aanvulling hierop wel nader benoemd in de wet SUWI. Uiteraard moeten bij deze gegevensverstrekking wel de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht worden genomen. Zo dient de verstrekking van persoonsgegevens niet verder te gaan dan noodzakelijk is voor de uitvoering van de overeenkomst en zo min mogelijk inbreuk te maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. In ieder geval brengt de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst met zich mee dat de verzekeraar er een gerechtvaardigd belang bij heeft dat de werkgever de gegevens verstrekt die de verzekeraar nodig heeft voor zowel de vaststelling van de omvang en de controle van de ingediende claim als voor de bepaling van de premie.

Uit het vorenstaande blijkt dat de regering van oordeel is dat het niet noodzakelijk is om een specifieke doelbindingsbepaling voor de private verzekeraars in de wet op te nemen, omdat duidelijk is met het oog op welk doel zij de persoonsgegevens hebben verkregen, te weten de uitvoering van voornoemde overeenkomst.

#### *Overige opmerkingen*

Mede naar aanleiding van de opmerkingen van het CBP over de gegevensverstrekking door het UWV aan verzekeraars is het wetsvoorstel en de toelichting aangepast. Ook met de andere opmerkingen van het CBP is rekening gehouden. Ter zake van de WGBO zij verwezen naar hetgeen hierover hiervóór is vermeld naar aanleiding van het commentaar van het UWV.

### **8.7 Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal)**

Actal constateert dat dit wetsvoorstel op de lange termijn leidt tot een structurele daling van de administratieve lastendruk voor het bedrijfsleven met € 0,5 miljoen.

Voorts onderschrijft Actal het belang van efficiënte gegevensuitwisseling. Bovendien is Actal verheugd over het feit dat private verzekeraars het

<sup>32</sup> Zie de artikelsgewijze toelichting op artikel 8, onder f, WBP alsmede de daargenoemde voorbeelden (Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, blz. 86).

sofi-nummer kunnen gebruiken voor de uitvoering van de verzekeringen in het kader van de loondoorbetaling, de WAO en de Wet WIA.

Tot slot heeft Actal geconstateerd dat het ministerie van SZW nog niet in staat is om te becijferen welke gevolgen een wetsvoorstel heeft voor de administratieve lasten van burgers. De standaardkostenmodellen om dit te kunnen berekenen zijn naar verluidt, zo merkt Actal op, wel binnen afzienbare tijd gereed. Actal adviseert om de gevolgen van alle aspecten van het wetsvoorstel WIA voor de administratieve lasten van burgers zo spoedig mogelijk in beeld te brengen en voor te leggen aan Actal.

### **Reactie regering**

Het instemmende commentaar van Actal geeft de regering geen aanleiding tot een nadere reactie. Ter zake van de administratieve lasten voor de burgers zal de regering gevolg geven aan het advies van Actal. Nadat de standaardkostenmodellen gereed zijn, zullen de administratieve lasten van dit wetsvoorstel en het wetsvoorstel WIA dan ook aan Actal worden voorgelegd.

## **II. ARTIKELSGEWIJS**

### **HOOFDSTUK 1. WIJZIGING VAN ANDERE WETTEN**

#### *§ 1. Sociale Zaken en Werkgelegenheid*

#### **Artikel 1.1 Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering**

##### *Onderdeel A*

Omdat het begrip «reïntegratiebedrijf» in de WAO wordt geïntroduceerd wordt dit in artikel 1 gedefinieerd.

Ten behoeve van de reïntegratie-instrumenten loon- en inkomenssuppletie wordt het begrip «resterende verdien capaciteit» gedefinieerd. Dit begrip is hetzelfde als in het Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA omschreven als «theoretische verdien capaciteit». Inhoudelijke wijziging is niet beoogd.

Opgemerkt wordt dat voor het vaststellen van de «resterende verdien capaciteit» het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten van belang is. De artikelen 9, 10 en 11 zijn van belang voor de bepaling van hetgeen betrokkene nog met arbeid kan verdienen.

##### *Onderdeel B*

Door de aanpassing van artikel 16 wordt het begrip «verzekerde» als uitgangspunt genomen. Dit betekent dat de rechten en plichten die verbonden zijn aan de WAO zich richten tot de verzekerde. Alleen indien een artikel zich (mede) richt tot een persoon die niet (meer) verzekerd is op grond van de WAO wordt de term persoon gebruikt. Hiervoor is gekozen omdat een werknemer in de zin van de WAO ook een werknemer in de zin van de Wet WIA kan zijn en beide wetten betrekking hebben op dezelfde materie. Op deze wijze is duidelijk welke artikelen zich tot welke werknemer richten. In de artikelen 13, 14, 75a, 75b, 80a, 87 en 88 is het begrip werknemer blijven staan in verband met het karakter van die bepalingen.

##### *Onderdeel C*

Dit onderdeel voorziet in een nieuw artikel 16. Dat artikel geeft aan wie

verzekerd blijft op grond van de WAO. Personen die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden blijven onder de WAO vallen mits ze op het moment dat ze ziek werden ook verzekerd waren. Deze personen blijven verzekerd gedurende de wachttijd, gedurende vier weken na afloop van de wachttijd, indien zij na afloop van die wachttijd minder dan 15% arbeidsongeschikt waren, doch binnen vier weken na afloop van die wachttijd 15% of meer arbeidsongeschikt waren en gedurende de periode waarover recht bestaat op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO. Een persoon valt of onder de WAO of onder de Wet WIA. Het is niet mogelijk dat er een uitkering wordt genoten op grond van beide wetten. Dit is geregeld in artikel 13.1 van de Wet WIA.

Behalve deze gevallen zijn er nog een beperkt aantal andere gevallen waarin iemand nog recht kan krijgen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO.

Op grond van artikel 19a heeft de verzekerde geen recht op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering wanneer hem rechtens zijn vrijheid is ontnomen. Wanneer hij weer in vrijheid wordt gesteld wordt hij echter weer als verzekerde aangemerkt. Dit is alleen het geval indien de betrokkene voor 1 januari 2004 ziek is geworden immers artikel 19a, eerste lid, kan alleen van toepassing zijn indien de persoon op dat moment verzekerd was.

Op grond van artikel 20 heeft de verzekerde geen recht op toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering indien hij niet in Nederland woont. Op grond van het derde lid heeft die persoon wel weer recht op een toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering wanneer hij weer naar Nederland komt. Voor dat laatste is niet de eis gesteld dat het moet gaan om een verzekerde, maar geldt de eis dat eerder het eerste lid op hem van toepassing is geweest. Personen die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden maar geen recht hadden op toekenning van een uitkering in verband met verblijf in het buitenland vallen na terugkomst weer onder artikel 20, derde lid, en indien zij voldoen aan de daar gestelde voorwaarden dus ook onder de WAO.

Personen wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering is ingetrokken wegens afnemering van de arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 43 of personen die aan het einde van de wachttijd ongeschikt waren tot het verrichten van hun arbeid, maar geen recht hadden op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering omdat zij niet arbeidsongeschikt waren, kunnen onder omstandigheden nog in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO. Dat is namelijk het geval wanneer zij binnen vijf jaar na de datum van intrekking dan wel vijf jaar na het bereiken van het einde van de wachttijd arbeidsongeschikt worden en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak als die waaruit de oorspronkelijke arbeidsongeschiktheid was voortgekomen. In artikel 43a is dan ook niet het vereiste van het zijn van verzekerde opgenomen op het moment van de hernieuwde arbeidsongeschiktheid.

Op grond van artikel 47, eerste lid, heeft de persoon die tenminste 45% arbeidsongeschikt was en van wie de uitkering is ingetrokken op grond van artikel 43, eerste lid, die binnen vier weken na de dag, met ingang waarvan de uitkering is ingetrokken weer arbeidsongeschikt wordt, aanspraak op heropening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Artikel 47, derde lid, ziet op de uitzonderlijke situatie dat iemand is ingedeeld in een klasse tot 45% en de uitkering wordt ingetrokken, terwijl het nog geen vier weken geleden is dat die uitkering is toegekend of herzien. De uitkering wordt dan heropend als de arbeidsongeschiktheid intreedt of toeneemt binnen vier weken na de toekenning of herziening. Artikel 47,

vierde lid, geeft het recht op heropening voor mensen, van wie de uitkering berekend naar maximaal 45% wordt ingetrokken en die binnen vier weken opnieuw arbeidsongeschikt worden, als de heringetreden arbeidsongeschiktheid kennelijk niet een gevolg is van een andere oorzaak dan de oorzaak van de voorgaande arbeidsongeschiktheid.

In deze gevallen vallen betreffende personen nog onder de WAO.

Op grond van artikel 47a heeft de persoon wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van artikel 43b is ingetrokken recht op heropening van die uitkering indien hij weer in Nederland woont of wanneer er een verdrag in werking is getreden op grond waarvan recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering kan bestaan.

In artikel 47b is bepaald dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering die is ingetrokken omdat iemand rechtens zijn vrijheid is ontnomen kan worden heropend. Dit betekent dat personen die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden, van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering is ingetrokken onder artikel 47b blijven vallen.

In al deze artikelen wordt de begrippen «persoon» of «degene» gebruikt. Omdat beoogt is dat deze personen alsnog onder de verzekering van de WAO vallen, zullen de artikelen niet worden aangepast.

#### *Onderdeel D*

Artikel 17 van de WAO wordt herzien omdat alle nieuwe ziektegevallen die zich na de inwerkingtreding van de Wet WIA voordoen onder die wet zullen vallen, ook indien er sprake is geweest van verzekering op grond van de WAO. Dit is in lijn met de hoofdregel. Alle ziektegevallen na 1 januari 2004 vallen onder de nieuwe wet. In de Wet WIA is een overgangsbepaling opgenomen die ervoor zorgt dat ook personen die gedurende de daar genoemde termijn niet of niet geheel verzekerd zijn geweest op grond van die wet, maar in plaats daarvan op grond van de WAO onder de nawerking van de Wet WIA vallen. Er zijn twee uitzonderingen:

De eerste uitzondering betreft personen die al een WAO-uitkering hebben, maar geen werknemer zijn. Deze personen komen bij wijze van nawerking wel in aanmerking voor een herziening van hun arbeidsongeschiktheidsuitkering bij toename van de arbeidsongeschiktheid uit een andere oorzaak na 1 januari 2004, indien zij voldoen aan de voorwaarden in het eerste lid. Zie de wijziging van artikel 37, tweede lid, van de WAO.

De tweede uitzondering wordt gemaakt voor personen die niet verzekerd zijn waarbij arbeidsongeschiktheid ontstaat als gevolg van een beroepsziekte of al een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben, maar uitsluitend op grond van artikel 7b als werknemer worden beschouwd waarbij de arbeidsongeschiktheid toeneemt als gevolg van een beroepsziekte. De eerste groep personen blijven onder de WAO vallen indien zij nooit verzekerd zijn geweest voor de Wet WIA. Dat zal in de algemene maatregel van bestuur worden geregeld. De tweede groep personen blijft ook indien de toename na 1 januari 2004 plaatsvindt onder de WAO vallen, omdat de betreffende persoon anders op grond van twee verschillen wetten een uitkering zou ontvangen, te weten op grond van de WAO en de Wet WIA, hetgeen uit praktische overwegingen niet gewenst is.

#### *Onderdeel E*

Door de aanpassing van artikel 16 wordt het begrip «verzekerde» als uitgangspunt genomen, artikel 18, vijfde en zesde lid worden daaraan aangepast.

#### *Onderdeel F*

Dit lid wordt aangepast in verband met het overhevelen van de inhoud van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet. Daarnaast wordt in de tekst verduidelijkt dat meerdere verlengingen mogelijk zijn. De zinsnede «tenzij zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten» heeft betrekking op de beoordeling door het UWV van het verzoek om verdere verlenging. Deze toetsing door het UWV is een marginale. Het uitgangspunt is namelijk dat het UWV dit verzoek inwilligt, tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn die zich tegen de gevraagde verlenging verzetten. Deze laatste zinsnede biedt het UWV de mogelijkheid om in zeer bijzondere gevallen dit verzoek af te kunnen wijzen.

#### *Onderdeel G*

In overeenstemming met de hoofdregel voor het overgangsrecht voor de WAO, dat iemand slechts verzekerd is wanneer deze voor 1 januari 2004 ziek is geworden, worden ook de artikelen 19a, tweede lid, en 20, derde lid, aangepast. Met betrekking tot personen die op grond van artikel 19a of artikel 19b van de Ziektewet geen recht hadden op ziekengeld is expliciet de voorwaarde opgenomen dat er sprake moet zijn van een arbeidsongeschiktheid die voor 1 januari 2004 is ontstaan. Met betrekking tot personen die geen recht hadden op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van artikel 19a, eerste lid, of artikel 20, eerste lid, is deze toevoeging niet nodig omdat die artikelleden alleen toepassing kunnen vinden indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid die voor 1 januari 2004 is ontstaan.

#### *Onderdeel H*

Op grond van het nieuwe artikel 23, eerste lid, kan het UWV de WAO-gerechtigde ook oproepen of doen oproepen voor onderzoek of ondervraging. Bij de redactie van de wijziging is aangesloten bij de huidige redactie van artikel 23.

#### *Onderdeel I*

Op grond van het nieuwe artikel 30a van de Wet SUWI stelt het UWV voor een ieder ten aanzien van wie het een reïntegratietaak heeft een reïntegratievisie en indien nodig een reïntegratieplan op. De betrokkene dient hieraan mee te werken.

Verder dient de belanghebbende die bij deelname aan een reïntegratietraject zijn reïntegratieverplichtingen niet naleeft, de reden daarvan onmiddellijk aan het reïntegratiebedrijf mede te delen. Dit betekent in beginsel dat vooraf de reden van verzuim moet worden gemeld. Dit past binnen het uitgangspunt dat de uitkeringsgerechtigde actief moet meewerken aan zijn reïntegratie en daarover verantwoording moet afleggen en derhalve gehouden is tot tijdige informatieverstrekking aan het reïntegratiebedrijf.

Indien de reden van het verzuim niet wordt gemeld of het reïntegratiebedrijf anderszins het gegronde vermoeden heeft dat de uitkeringsgerechtigde onvoldoende medewerking verleent aan de werkzaamheden van het reïntegratiebedrijf, dient dat op grond van het contract tussen het reïntegratiebedrijf en het UWV (zie ook artikel 4.1 van het Besluit SUWI) door het reïntegratiebedrijf aan het UWV te worden gemeld. Het UWV neemt vervolgens een beschikking omtrent opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Gedurende de eventuele opschorting of schorsing kan het UWV onderzoeken of er aanleiding is voor het opleggen van een sanctie aan de betrokkene.

Deze genoemde plichten worden met dit onderdeel geregeld. Zo wordt tevens bereikt dat bij niet-naleving van die plichten een sanctie kan worden opgelegd.

Bij de formulering van de onderdelen is aangesloten bij de formulering van de reeds bestaande onderdelen. Om die reden in onderdeel o ook de zinsnede «zonder redelijke gronden» opgenomen. Strikt genomen is deze zinsnede gelet op artikel 3:4 van de AWB overbodig.

#### *Onderdeel J*

Op grond van het hier voorgestelde artikel 29h dient het UWV, indien het een uitkeringsgerechtigde een maatregel of boete heeft opgelegd, het reïntegratiebedrijf dat werkzaamheden ten behoeve van die uitkeringsgerechtigde verricht, daarvan op de hoogte te stellen, voorzover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de reïntegratiewerkzaamheden door het reïntegratiebedrijf. Zeker wanneer het reïntegratiebedrijf heeft gemeld dat betrokkene niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan is deze terugkoppeling van belang. Maar wanneer zo'n melding niet is gedaan kan de informatie dat een sanctie is opgelegd van belang zijn voor de reïntegratiewerkzaamheden. Ook in die gevallen dient derhalve de terugkoppeling plaats te vinden.

Terugkoppeling over het resultaat naar de consulent van het reïntegratiebedrijf versterkt enerzijds het draagvlak voor de regelgeving en bevordert anderzijds het leereffect. Op deze wijze wordt tevens een snelle aanpak bevorderd. Omdat de terugkoppeling alleen hoeft plaats te vinden, indien dit noodzakelijk is voor het verrichten van de werkzaamheden door het reïntegratiebedrijf, zal niet in alle gevallen het opleggen van een sanctie worden gemeld. In sommige gevallen kan door een geheel van gedragingen zowel een maatregel als een boete zijn opgelegd en zijn beide gegevens van belang voor het reïntegratiebedrijf.

#### *Onderdeel K*

##### *Eerste lid*

Door de aanpassing van artikel 16 wordt het begrip «verzekerde» als uitgangspunt genomen. Artikel 34a wordt in verband hiermee aangepast.

##### *Tweede lid*

Het vierde lid van artikel 34a wordt aangepast in verband met de verletting die plaatsvindt in artikel 629, elfde lid, van Boek 7, van het Burgerlijk Wetboek en het overhevelen van de inhoud van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet.

#### *Onderdeel L*

In verband met het intrekken van de Wet REA, wordt een aantal reïntegratie-instrumenten in de WAO geïntroduceerd. In dit onderdeel wordt de herziening van besluiten tot verstrekking van die instrumenten geregeld.

#### *Onderdeel N*

Artikel 37, tweede lid, wordt aangepast in verband met de wijziging van artikel 16. Het zijn van werknemer is door die wijziging niet meer bepalend voor het al dan niet verzekerd zijn, in verband daarmee wordt de formulering van artikel 37, tweede lid, aangepast.



## *Onderdelen O en P*

De artikelen 40, eerste lid, artikel 41, tweede lid, en 43d worden aangepast in verband met het overhevelen van de inhoud van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet.

### *Onderdeel Q*

In het verleden ging het UWV bij werkhervatting van personen met een WAO-uitkering over het algemeen direct na wat de gevolgen waren van het gaan genieten van inkomsten uit arbeid voor de uitkering. Het UWV deed dit op basis van een beoordeling van de geschiktheid van de betrokkene voor de arbeid (zie artikel 44). Omdat deze werkwijze tot gevolg had dat uitkeringsgerechtigden terughoudend waren bij het aanvaarden van voor hen passende arbeid, gegeven de onzekerheid over de beoordeling bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid, heeft het UWV het beleid in die zin aangepast dat bedoelde beoordeling niet eerder plaatsvindt dan zes maanden na aanvang van de werkzaamheden. De Tweede Kamer is bij brief van 15 oktober 2003 («Beleidsbrief vereenvoudiging en deregulering Sociale Verzekeringen», Kamerstukken II 2003/04, 29 200 XV, nr. 6) door de minister van SZW geïnformeerd.

Hoewel deze beleidswijziging niet interfereert met artikel 44 is het wenselijk deze ook uitdrukkelijk in dat artikel op te nemen. Daartoe strekt deze wijziging.

### *Onderdeel R*

#### *Eerste lid*

Deze wijziging beoogt consistentie in de terminologie aan te brengen.

#### *Tweede lid*

Op grond van het Besluit SUWI is het UWV verplicht in het contract met een reïntegratiebedrijf of arbodienst op te nemen dat dat bedrijf, indien zij het gegronde vermoeden hebben dat een persoon van wie de inschakeling in de arbeid wordt bevorderd (waaronder vergroting van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid moet worden begrepen) onvoldoende medewerking verleent aan de reïntegratiewerkzaamheden, dit op verzoek of uit eigen beweging aan het UWV meldt.

Indien het UWV zo'n melding krijgt is het, op grond van het hier voorgestelde negende lid, verplicht een besluit te nemen omtrent de gehele of gedeeltelijke opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering aan de betrokkene. Zo'n besluit kan voor een duur van ten hoogste acht weken worden genomen. In deze periode blijft het recht op uitkering bestaan. In deze periode dient het UWV te onderzoeken of de melding van het reïntegratiebedrijf moet leiden tot het opleggen van een sanctie aan betrokkene (maatregel of boete).

Aanleiding voor gehele opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering kan zijn dat een persoon blijkt heimelijk (zwart; clandestien) te werken en daardoor in het geheel niet tracht passende arbeid te verkrijgen. Aanleiding voor gedeeltelijke opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering kan zijn dat een persoon die deelneemt aan een opleiding of scholing blijkt zijn huiswerkopdrachten niet te vervullen of dat blijkt dat een persoon de hem opgedragen specifieke sollicitatie-activiteiten niet of niet behoorlijk verricht.

Tot gehele opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering, indien bepaalde verplichtingen niet werden nageleefd, was het UWV reeds verplicht op grond van artikel 50, derde lid. In de praktijk is gebleken

dat behoefte bestaat aan de mogelijkheid van gedeeltelijke opschorting of schorsing van de betaling. In het voorgestelde negende lid wordt deze mogelijkheid geregeld.

Van opschorting van de betaling van de uitkering is sprake indien de uitkering is aangevraagd en is toegekend maar nog geen betaling van de uitkering heeft plaatsgevonden. Van schorsing is sprake indien de betaling van een lopende uitkering wordt stopgezet.

Het besluit om al dan niet op te schorten of te schorsen is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Dit houdt in dat het UWV voorafgaand aan de beschikking een belangenafweging dient te maken. Dat wil zeggen dat het UWV het belang van het niet naleven van de verplichtingen door de betrokkene dient af te wegen tegen het belang van het tijdelijk opschorten of schorsing in verband met het te starten onderzoek naar de noodzaak van het opleggen van een sanctie aan betrokkene. Benadrukt wordt dat bij dit besluit dus nog geen belangenafweging omtrent die eventuele sanctieoplegging hoeft te worden gemaakt. Tegen de beslissing tot opschorten of schorsing staat bezwaar en beroep open.

Voor de redactie van dit artikel is aangesloten bij artikel 4.3.2, vijfde lid, van de Wet WIA.

Op grond van het hier voorgestelde tiende lid dient het UWV het reïntegratiebedrijf, naar aanleiding van wiens melding een beschikking tot opschorting of schorsing als bedoeld in het negende lid is genomen, in kennis te stellen van die beschikking. Indien het UWV meent dat het opleggen van een sanctie aan betrokkene noodzakelijk is, dient het UWV het reïntegratiebedrijf dat ten behoeve van die uitkeringsgerechtigde werkzaamheden gericht op vergroting van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid of op inschakeling in arbeid verricht, op grond van artikel 29h van de sanctie-oplegging in kennis te stellen.

#### *Onderdelen S, T en U*

In verband met het intrekken van de Wet REA, wordt een aantal reïntegratie-instrumenten in de WAO geïntroduceerd. In onderdeel S wordt de terugvordering van die instrumenten geregeld in geval ze onverschuldigd zijn betaald.

In onderdeel T wordt de onmogelijkheid om die instrumenten te vervreemden of te verpanden geregeld. En in onderdeel U wordt bepaald dat die instrumenten niet vatbaar zijn voor beslag.

#### *Onderdeel V*

### **De artikelen 65c en 65d**

De persoon die aanspraak heeft op een uitkering op grond van de WAO en die

- a. arbeid in dienstbetrekking aanvaardt of verricht; of
  - b. als zelfstandige arbeid verricht of gaat verrichten
- en wiens inkomen lager is dan zijn, door het UWV vastgestelde, resterende verdien capaciteit, kan in aanmerking worden gebracht voor een loon- of inkomenssuppletie. Deze suppletie is beperkt tot een periode van vier jaar na aanvang van het werk. De regels met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de suppletie worden nader uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur.

De inhoud van deze artikelen is thans geregeld in de artikelen 29 en 32

van de Wet REA en de artikelen 15 en 17 van het Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA.

Door de zinsnede «of verricht» in artikel 65c, eerste lid, bestaat de mogelijkheid loonsuppletie toe te kennen aan de werknemer die binnen de bestaande dienstbetrekking bij zijn eigen werkgever de arbeid hervat, zonder dat hem een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid is toegekend dan wel zo'n uitkering is herzien. Hiermee wordt duidelijk gemaakt dat het voor de toekenning van loonsuppletie geen noodzakelijke verstrekkingvoorwaarde is dat het aanvaarden van de aangepaste arbeid gelegen moet zijn na de schatting.

#### **Artikel 65c, vierde lid, en 65d derde lid**

In artikel 15, derde lid, en 17, vierde lid, van het Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA werd nog gesproken van «wettelijke bepalingen inzake premieheffing en inhouding». In artikel 65c, vierde lid, en 65d, derde lid WAO is de zinsnede «en inhouding» weggelaten. Deze zinsnede is overbodig omdat uit de systematiek van de loonbelastingheffing, die ook van toepassing is op de heffing van premies werknemersverzekeringen, voortvloeit dat het UWV inhoudingsplichtige is. Voor het overige is zoveel mogelijk aangesloten bij de oorspronkelijke redactie.

#### **Artikel 65e**

Op grond van artikel 4.2.2 Wet WIA kan bij algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat de persoon die verzekerd is voor de Wet WIA en arbeid als zelfstandige gaat verrichten arbeidsplaatsvoorzieningen kan aanvragen.

Om ook de WAO-gerechtigden bij de inschakeling in de arbeid als zelfstandige te kunnen ondersteunen wordt ook in de WAO met artikel 65e zo'n artikel opgenomen.

#### **Artikel 65f**

De verzekerde die recht heeft op een WAO-uitkering heeft op grond van dit artikel recht op ondersteuning bij de reïntegratie. Bij een beschikking op aanvraag om ondersteuning zal het UWV per geval een afweging moeten maken omtrent de aard en omvang van de ondersteuning. Deze afweging is onder meer afhankelijk van de individuele capaciteiten (competenties) van de betrokkene, de aanwezigheid van de benodigde voorzieningen of alternatieven daarvoor, de beschikbaarheid van zorg- en hulpverlening en de beschikbare financiële middelen.

Indien het UWV een verzoek om ondersteuning bij arbeidsinschakeling of een voorziening gericht op arbeidsinschakeling afwijst, zal dit besluit met redenen omkleed moeten worden. Tegen zo'n besluit staat bezwaar en beroep open.

Voor de invulling van de ondersteuning maakt het UWV gebruik van de wettelijk geregelde reïntegratie-instrumenten. Het UWV kan dus een reïntegratietraject op grond van de Wet SUWI starten of een van de in de diverse materiewetten geregelde reïntegratie-instrumenten (zoals bijvoorbeeld loonsuppletie, persoonlijke ondersteuning of arbeidsplaatsvoorzieningen) verstrekken. De zinsnede «met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen» maakt dit duidelijk. Dit artikel vormt geen basis voor verstrekking van andere dan wettelijk geregelde reïntegratie-instrumenten.

Voorop staat dat de kortste weg naar werk moet worden gekozen. Dit is het kader waarbinnen het UWV – in samenspraak met de betrokkene – zoekt naar de mogelijkheden en het UWV de afweging omtrent ondersteu-

ning maakt. Dit betekent dat de betrokkene niet automatisch recht heeft op een specifiek reïntegratietraject of op een bepaalde, specifieke voorziening of werkplekaanpassing. Toekenning van een specifiek door het UWV wenselijk geacht reïntegratietraject, van een bepaalde voorziening of specifieke werkplekaanpassing betekent uiteraard dat betrokkene verplicht is hieraan mee te werken.

Het UWV beoordeelt dus of ondersteuning überhaupt noodzakelijk is en welke vorm deze dan moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op de lange termijn. Dit houdt in dat het UWV zelf voorzieningen kan verstrekken of dat werkzaamheden worden uitbesteed aan een natuurlijke persoon of rechtspersoon (bijvoorbeeld aan de CWI of een reïntegratiebedrijf), die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert. Bij het opstellen van de reïntegratievisie biedt het UWV keus uit een aantal door het UWV op basis van prijs/kwaliteit geselecteerde reïntegratiebedrijven. Daarbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de betrokkene. Dit geldt ook voor het door het reïntegratiebedrijf opstellen van een reïntegratieplan. Het UWV heeft wel uiteindelijk het laatste woord.

### **Artikel 65g**

#### *Eerste lid*

In het eerste lid van dit artikel wordt aan het UWV de bevoegdheid verleend, in het kader van de taak om de inschakeling in de arbeid te bevorderen, aan de verzekerde die recht heeft op een WAO-uitkering toestemming te verlenen onbeloonde werkzaamheden te verrichten op een proefplaats bij een werkgever. Die werkzaamheden mogen maximaal drie maanden duren. De verzekerde, die met toestemming dergelijke werkzaamheden verricht, kan dit doen met behoud van uitkering gedurende de periode waarover hij toestemming heeft verkregen om die werkzaamheden te verrichten. De werknemer behoudt zijn recht op uitkering niet indien de voor hem geldende uitkeringsduur is verstreken.

#### *Tweede lid*

Wanneer een verzekerde die een WAO-uitkering ontvangt werkzaamheden op een proefplaats verricht, zou kunnen worden geoordeeld dat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen, hetgeen reden kan zijn voor herziening of intrekking van de WAO-uitkering. Het tweede lid voorkomt dit.

#### *Vierde lid*

Het is denkbaar dat de verzekerde niet direct na het verkrijgen van de toestemming, bedoeld in het eerste lid, met de werkzaamheden op de proefplaats aanvangt. Voor het UWV is deze informatie relevant, reden waarom de betrokkene hen, op grond van het derde lid, hiervan op de hoogte moet brengen.

### **Artikel 65h**

In verband met het intrekken van de Wet REA, wordt een aantal reïntegratie-instrumenten in de WAO geïntroduceerd. In de Wet REA was het mogelijk met betrekking de aanvraag van die instrumenten nadere regels te stellen. Deze mogelijkheid wordt ook hier opgenomen.

#### *Onderdelen Y en AA*

De artikelen 71a, eerste en negende lid, en 75a, zevende lid, worden

aangepast in verband met het overhevelen van de inhoud van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet.

#### *Onderdeel Z*

Om het reparatoire karakter van de loonsanctie te benadrukken wordt in de laatste volzin van artikel 71a, negende lid, de zinsnede «op de aard en de ernst van het verzuim, alsmede» geschrapt. Omdat die zinsnede ook ziet op de periode die nodig is voor het herstel van de verzuimen heeft de zinsnede geen toegevoegde waarde. Daarnaast scheidt het naast elkaar hanteren van die twee criteria onbedoeld de indruk dat er geen sprake is van een uitsluitend reparatoir karakter. Deze indruk wordt met het schrappen van de eerdergenoemde zinsnede weggenomen.

#### *Onderdeel BB*

Als de Wet REA wordt ingetrokken vervalt ook art. 8, vierde lid, Wet REA. De in dit lid opgenomen mogelijkheid voor de werkgever om vrijwillig de reïntegratieverantwoordelijkheid te behouden na het einde van de dienstbetrekking, was bedoeld voor de eigenrisicodrager voor de WAO. Die eigenrisicodrager kan het belang van inzien van langer reïntegreren van zijn (vroegere) werknemers om zo de instroom van zijn werknemers in de WAO te beperken.

Het is wenselijk deze mogelijkheid te behouden. Dit wordt geregeld in artikel 75h WAO.

Uit dit artikel vloeit voort dat de melding niet voor individuele werknemers mag worden gedaan, maar geldt met betrekking tot alle werknemers van die werkgever die na het einde van de dienstbetrekking een WAO-uitkering ontvangen.

Met betrekking tot de bedoelde verlenging kunnen op grond van het derde lid regels worden gesteld. Dit kunnen bijvoorbeeld regels omtrent de beëindiging van de verlenging van de reïntegratietoekening betreffen.

#### *Onderdeel CC*

Op grond van dit artikel geldt de informatieplicht ook ten aanzien van degene aan wie een reïntegratie-instrument wordt verstrekt.

#### *Onderdeel DD*

Het hier voorgestelde artikel 81 beperkt de toegang tot de vrijwillige verzekering op dezelfde manier als de toegang tot de verplichte verzekering. Personen die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden blijven verzekerd op grond van de vrijwillige verzekering. Ook personen die al een uitkering op grond van de WAO hebben blijven verzekerd. Dit om te voorkomen dat iemand recht kan krijgen op twee verschillende uitkeringen. Alle andere personen gaan over naar de vrijwillige verzekering op grond van de Wet WIA.

#### *Onderdelen EE en FF*

Artikel 82 kan vervallen in verband met het vervangen van artikel 81. Artikel 83 wordt aangepast aan het nieuwe artikel 81.

#### *Onderdeel GG*

Artikel 83b is aangepast aan de wijzigingen in artikel 81. Daarnaast is onderdeel b in de plaats gekomen van het oude onderdeel d. Daarin is geregeld dat de vrijwillige verzekering eindigt wanneer er sprake is van een verplichte verzekering omdat iemand die gedeeltelijk arbeidsonge-

schikt is en voor het overige deel een vrijwillige verzekering heeft lopen, weer gaat werken en weer werknemer wordt in de zin van de WAO.

#### *Onderdeel HH*

In artikel 7:2 van de Algemene wet bestuursrecht (AWB) is geregeld dat een bestuursorgaan voordat het op bezwaar beslist, belanghebbenden in de gelegenheid moet stellen te worden gehoord.

In artikel 7:3, onderdeel c, van de AWB is geregeld dat van het horen van belanghebbende kan worden afgezien in een aantal limitatief opgesomde gevallen. Van het horen kan onder meer worden afgezien indien de belanghebbende hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord. Indien belanghebbende dit niet hebben verklaard worden zij opgeroepen om te worden gehoord. Het kan daarbij voorkomen dat de belanghebbenden niet op de hoorzitting verschijnen, hetgeen betekent dat er onnodig kosten zijn gemaakt. Efficiencywinst kan worden gemaakt door in de socialezekerheidswetten te regelen dat in afwijking van artikel 7:3 van de AWB, van het horen van de belanghebbenden kan worden afgezien, indien de belanghebbenden niet binnen een door het UWV gestelde redelijke termijn verklaren dat zij gebruik willen maken van het recht te worden gehoord. Door middel van dit onderdeel wordt voorgesteld een artikel met een dergelijke strekking in de WAO op te nemen.

Op grond van artikel 7:2 van de AWB, dient het bestuursorgaan in ieder geval de indiener van het bezwaarschrift op de hoogte te stellen van de gelegenheid te worden gehoord. Indien belanghebbenden hebben verklaard dat zij geen gebruik willen maken van dat recht, wordt voorkomen dat onnodig kosten worden gemaakt. Echter, indien belanghebbenden geen gebruik willen maken van het recht te worden gehoord, zijn zij niet verplicht dit te verklaren. Een dergelijke verplichting zou ook onnodige administratieve last voor belanghebbenden opleveren omdat de efficiencywinst van de verklaring ook kan worden bereikt door in de socialezekerheidswetten te regelen dat in afwijking van artikel 7:3 van de AWB van het horen van een belanghebbende kan worden afgezien, indien de belanghebbende niet binnen een door het bestuursorgaan gestelde redelijke termijn verklaart dat hij gebruik wil maken van het recht te worden gehoord. In dit wetsvoorstel worden de socialezekerheidswetten gewijzigd om dit te regelen.

#### *Onderdeel II*

In dit artikel is bepaald dat titel 4.2. van de AWB niet van toepassing is op de verstrekking van voorzieningen op grond van artikel 65e. De ratio van deze bepaling is van praktische aard. In veel gevallen zullen deze voorzieningen in natura worden toegekend. In dat geval is titel 4.2. van de AWB niet van toepassing. In enkele gevallen zal echter een financiële tegemoetkoming voor gemaakte kosten kunnen worden toegekend. In dat geval is titel 4.2. van de AWB weer wel van toepassing. Teneinde te komen tot een eenduidige uitvoering met betrekking tot de verstrekking van voorzieningen als hiervoor bedoeld is er voor gekozen titel 4.2. van de AWB niet van toepassing te verklaren.

#### *Onderdeel JJ*

##### *Eerste en tweede lid*

Op grond van het hier voorgestelde overgangsartikel wordt, een op grond van de Wet REA aan een WAO-gerechtigde toegekende loon- en inkomenssuppletie aangemerkt als loon- of inkomenssuppletie als

bedoeld in de WAO. Dit is noodzakelijk in verband met het intrekken van de Wet REA. Hierdoor blijven de aanspraken van betrokkenen op suppletie bestaan voor de duur van de toegekende suppletie.

Door deze bepaling wordt de afgegeven beschikking niet inhoudelijk gewijzigd. De duur van het tijdvak van de toegekende suppletie of voorziening blijft dus gelijk, hetgeen ook in het artikel tot uitdrukking komt.

#### *Derde lid*

Op grond van het derde lid van het voorgestelde overgangsartikel, zijn de reïntegratie-instrumenten loon- en inkomenssuppletie beschikbaar voor de persoon wiens arbeidsongeschiktheid in verband met de eenmalige herbeoordeling van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering is ingetrokken. Deze persoon kan tot vijf jaar na de datum van intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering suppletie aanvragen. Voor de persoon wiens uitkering in dat verband «slechts» is verlaagd is niet nodig deze instrumenten van toepassing te verklaren. Deze persoon ontvangt immers nog een uitkering en kan uit dien hoofde op grond van de WAO, WAJONG of WAZ suppletie aanvragen.

### **Artikel 1.2 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen**

#### *Onderdeel A*

De definitie van de term «reïntegratiebedrijf» wordt aangepast aan de definitie die middels deze wet wordt opgenomen in onder andere de WAO.

#### *Onderdelen B ,C en D*

De artikelen 3.3, eerste en negende lid, 5.1, onderdeel b en artikel 7.1.5, eerste lid, worden aangepast in verband met het overhevelen van de inhoud van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet.

#### *Onderdeel F*

Het hier ingevoegde artikel 12.3.3 komt overeen met het middels deze wet opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

#### *Onderdeel G*

Middels dit onderdeel wordt een hoofdstuk overgangsrecht in de Wet WIA gevoegd. Er is omwille van de overzichtelijkheid voor gekozen om al het overgangsrecht op te nemen in het onderhavige wetsvoorstel. Voor zover mogelijk is dit gebeurt door middel van het opnemen van overgangsbepalingen in de materiewetten. Daarom wordt ook het overgangsrecht voor de Wet WIA in die wet opgenomen.

### **Artikel 13.1 Samenloop met WAO en WAMIL**

Naast de Wet WIA blijft de WAO bestaan. Om samenloop van uitkeringen op grond van beide wetten te voorkomen is hier bepaald dat er geen recht op uitkering op grond van de Wet WIA is wanneer een persoon verzekerd is op grond van de WAO. Het gaat daarbij om personen die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden en op het tijdstip waarop zij arbeidsongeschikt werden, verzekerd waren op grond van de WAO gedurende de wachttijd, vier weken na afloop van die wachttijd, indien zij na afloop van die wachttijd minder dan 15% arbeidsongeschikt zijn, doch binnen vier weken na afloop van die wachttijd wel meer dan 15% arbeids-

ongeschikt zijn en gedurende de periode waarover zij recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO. Daarnaast zijn er nog personen die op grond van de artikelen 19a, 20, 43a, 47, 47a en 47b in aanmerking komen voor toekenning of heropening van de uitkering. Deze personen zijn vóór het moment dat de uitkering is toegekend niet verzekerd op grond van de WAO, maar ook ten aanzien van deze personen geldt dat de Wet WIA niet van toepassing is wanneer zij in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO. Ook de WAMIL blijft bestaan naast de Wet WIA. Om samenloop van een uitkering op grond van de WAMIL met een WIA-uitkering te voorkomen is hier bepaald dat de persoon die belanghebbende is als bedoeld in artikel 1 van de WAMIL geen recht heeft op een uitkering op grond van de Wet WIA. Dit laat onverlet dat ook voor deze personen geldt dat, conform de systematiek zoals toegepast bij de WAO, de uitkering kan worden toegekend of heropend.

### **Artikel 13.2 Nawerking verzekering**

Er zijn gevallen denkbaar waarin een persoon eerst verzekerd was op grond van de WAO en aansluitend verzekerd is op grond van de Wet WIA. Ook in deze gevallen is het wenselijk dat de nawerking van de verzekering van kracht is. Ook personen die op grond van de WAO verzekerd waren waarvan de verzekering is geëindigd, kunnen mits zij voldoen aan de eisen van artikel 1.3.4 in aanmerking komen voor de nawerking van de Wet WIA.

### **Artikel 13.3 Overgangsrecht in verband aansluitende verzekeringen**

Door middel van dit overgangsartikel geldt ook een verzekering op grond van de WAO met aansluitend een verzekering op grond van de Wet WIA als één verzekering. Dit om de overgang van een verzekering op grond van de WAO naar een verzekering op grond van de Wet WIA zo soepel mogelijk te laten verlopen.

### **Artikel 13.4 Overgangsrecht met betrekking tot de vrijwillige verzekering**

#### *Eerste lid*

Op grond van het in deze wet voorgestelde artikel 81 van de WAO komen alleen personen die al een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO hebben hetzij uit de verplichte hetzij de vrijwillige verzekering dan wel in de wachttijd zitten, nog in aanmerking voor de vrijwillige verzekering op grond van de WAO. Op grond van het voorgestelde artikel 83b van de WAO eindigt de verzekering indien niet langer wordt voldaan aan de vereisten bedoeld in artikel 81 van die wet. Dit betekent dat voor alle andere personen de vrijwillige verzekering op grond van de WAO na de inwerkingtreding van deze wet zou moeten worden beëindigd. Op grond van dit overgangsartikel worden dergelijke vrijwillige verzekeringen aangemerkt als vrijwillige verzekeringen op grond van de Wet WIA. Dit betekent in die gevallen dat er niet opnieuw een aanvraag voor een vrijwillige verzekering hoeft te worden gedaan.

#### *Tweede en derde lid*

Het tweede lid biedt de mogelijkheid voor de vrijwillig verzekerde om de hoogte van het dagloon te wijzigen. Dit kan wenselijk zijn in verband met het feit dat voor de Wet WIA andere polisvoorwaarden gelden dan voor de WAO. De wijzigingen in het dagloon gaan dan in (eventueel met terugwerkende kracht) met ingang van de datum waarop de vrijwillige verzekering overgaat naar de Wet WIA. Ook is hier de mogelijkheid geboden om in



verband met de andere polisvoorwaarden de vrijwillige verzekering met terugwerkende kracht te beëindigen.

De duur van de termijn die de vrijwillig verzekerden na de overgangsdatum krijgen om alsnog de verzekering te beëindigen of het dagloon te wijzigen dient voor de vrijwillig verzekerde lang genoeg zijn om zich op de nieuwe situatie aan te passen. Anderzijds moet de termijn worden beperkt omdat beëindiging met terugwerkende kracht tot premierestitutie moet leiden en omdat een verzekering met terugwerkende kracht opzeggen een vreemde figuur is daar tussen de overgangsdatum en de datum van opzegging wel het risico van de gevolgen van het intreden van arbeidsongeschiktheid is gelopen. Een en ander overwegend en mede gelet op het feit dat ook veel van de communicatie vóór de overgangsdatum kan plaatsvinden is een overgangstermijn van 3 maanden voldoende.

Artikel 2.2.4 is van overeenkomstige toepassing verklaard omdat ook bij het wijzigen van het dagloon geldt dat dit dagloon niet hoger mag zijn dan in dat artikel is aangegeven.

#### *Vierde lid*

Het is niet wenselijk dat personen die een WAO-uitkering hebben zich daarnaast vrijwillig kunnen verzekeren op grond van de Wet WIA, aangezien er zich dan een situatie zou kunnen voordoen dat er uit twee wetten een uitkering volgt. Hoewel op voorhand geen concrete situaties bekend zijn waarbij iemand zowel op grond van de Wet WIA als op grond van de WAO zou moeten worden toegelaten tot de vrijwillige verzekering, valt niet uit te sluiten dat zo'n situatie zich kan voordoen. Derhalve is hier bepaald dat in zo'n geval alleen vrijwillige verzekering op grond van de WAO mogelijk is. Door middel van deze bepaling en artikel 13.1 kunnen zich geen situaties voordoen waarbij uitkering op grond van de verplichte dan wel vrijwillige verzekering van beide wetten samenlopen.

#### *Vijfde, zesde en zevende lid*

Op grond van artikel 2.2.1 moet ook tot de vrijwillige verzekering op grond van de Wet WIA worden toegelaten de persoon, wiens verplichte verzekering is geëindigd en van wie op grond van gebleken omstandigheden redelijkerwijze valt aan te nemen dat onderbreking van die verzekering van korte duur zal zijn. Ook in gevallen waarin de verplichte verzekering op grond van de WAO is geëindigd moet in een overeenkomstig geval de betrokkene worden toegelaten tot de vrijwillige verzekering op grond van de Wet WIA. Het hier voorgestelde lid beoogt dit te regelen.

Verder zijn er nog gevallen denkbaar waarin in de overgangsperiode het recht op verplichte verzekering op grond van de WAO niet is beëindigd, terwijl men niet verzekerd is geweest op grond van de Wet WIA. Toegang tot de vrijwillige verzekering op grond van de WAO staat dan niet meer open en toegang op grond van de Wet WIA zou ook niet open staan omdat men niet verplicht verzekerd is geweest op grond van die wet. In deze gevallen is het wenselijk dat de betrokkenen toch worden toegelaten tot de vrijwillige verzekering op grond van de Wet WIA. Dit geldt voor de persoon wiens verplichte verzekering is geëindigd en die als zelfstandige werkzaamheden verricht of gaat verrichten, de persoon, bedoeld in artikel 2.2.1, eerste lid, onderdeel d, en de persoon, bedoeld in artikel 2.2.1, tweede lid, onderdeel a.

Het ijkpunt voor het indienen van een verzoek om toelating tot de vrijwillige verzekering is in deze gevallen gerelateerd aan het einde van de verplichte verzekering op grond van de WAO.

### **Artikel 13.5 Arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering**

In artikel 5.5 van de Wet WIA is bepaald dat arbeidsongeschiktheid die al bestond op het tijdstip van aanvang van de verzekering of ontstond tijdens een periode waarin de verzekerde op grond van artikel 64 van de Wet financiering sociale verzekering een ontheffing van de verplichtingen op grond van de Wet WIA had wegens gemoedsbezwaren buiten beschouwing wordt gelaten. In dit overgangsartikel is rekening gehouden met de situatie waarin er sprake is van een verzekering op grond van de Wet WIA direct volgend op een verzekering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. In dat geval wordt alleen arbeidsongeschiktheid die al bestond op het tijdstip van aanvang van de verzekering op grond van de WAO buiten beschouwing gelaten en wordt arbeidsongeschiktheid die is ontstaan tijdens de verzekering op grond van die laatste wet niet uitgesloten. Naast arbeidsongeschiktheid die is ontstaan in een periode waarin de verzekerde een ontheffing van de verplichtingen op grond van de Wet WIA had wegens gemoedsbezwaren wordt ook arbeidsongeschiktheid uitgesloten die is ontstaan in een periode waarin de verzekerde een ontheffing van de verplichtingen op grond van de WAO.

### **Artikel 13.6 Overgangsrecht met betrekking tot de maatregelen**

De wachttijd van de verzekerde kan zijn aangevangen voor de inwerkingtreding van de Wet WIA. In dat geval golden de verplichtingen tijdens de wachttijd op grond van de artikelen 25 en 28 van de WAO. Ook indien een verplichting op grond van de WAO niet is nagekomen kan dit betekenen dat het UWV de uitkering op grond van de Wet WIA geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk weigert te betalen.

### **Artikel 13.7 Overgangsregeling duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-werkhervattingsuitkering**

De duur van het recht op loongerelateerde WGA-uitkering van de verzekerde, wiens recht op uitkering ontstaat gedurende de overgangperiode, wordt niet berekend op basis van feitelijk arbeidsverleden maar – evenals in de WAO – op basis van leeftijd.

### **Artikel 13.8 Overgangsrecht artikel 10.3**

Bij de Invoeringswet Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (hierna: Invoeringswet SUWI) is in de diverse materiewetten de opdracht opgenomen bij algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen met betrekking tot het opleggen van een maatregel (m.n. met betrekking tot de afstemming van de maatregel op de ernst van de gedraging en de mate waarin de verzekerde de gedraging kan worden verweten) (zie bijvoorbeeld artikel 61, onderdeel L, van de Invoeringswet SUWI). De artikelonderdelen van de Invoeringswet SUWI die die plicht in de diverse materiewetten invoegen zijn echter nog niet in werking getreden. Tot het moment van inwerkingtreding geldt dat UWV en SVB regels mogen stellen (zie bijvoorbeeld artikel 62, onderdeel B, van de Invoeringswet SUWI). Deze constructie dient ook in de Wet WIA te worden opgenomen. Artikel 13.8 regelt dit.

### **Artikel 13.9 Overgangsbepaling arbeidsplaatsvoorzieningen ex Wet REA**

Op grond van dit artikel wordt een, op grond van artikel 22 of 31 van de Wet REA, verstrekte voorziening aangemerkt als een voorziening als

bedoeld in artikel 4.2.3 van de Wet WIA. Dit is noodzakelijk in verband met het intrekken van de Wet REA.

Opgemerkt wordt dat het hier niet betreft de voorzieningen die op grond van de Wet REA zijn verstrekt in het kader van inschakeling in de arbeid als zelfstandige. Overgangsrecht met betrekking tot die voorzieningen die in dat kader op grond van de Wet REA zijn verstrekt volgt uit artikel 2.3 van dit wetsvoorstel.

#### **Artikel 13.10 Overgangsbepaling publicatie instroomcijfers WGA**

De publicatie van instroomcijfers van de WGA geschiedt voor het eerst in 2008. Vóór 1 juli 2008 worden de instroompercentages WGA gepubliceerd over 2007, het eerste jaar waarin sprake is van zowel eigenrisicodragen als premiedifferentiatie WGA.

#### **Artikel 13.11 Overgangsbepaling delegatiebevoegdheid nadere regels maatregeloplegging**

Op grond van artikel 10.3, derde lid, van de Wet WIA dienen nadere regels met betrekking tot het eerste lid van dat artikel te worden gesteld. Omdat niet zeker is dat zo'n Amvb tijdig tot stand zal komen, zal de inwerkingtreding van het nieuwe artikellid worden opgeschort en wordt tegelijk door middel van een overgangsbepaling erin voorzien dat de regelgevende bevoegdheid nog tijdelijk bij het UWV blijft berusten. Een soortgelijke bepaling was ook reeds met betrekking tot andere materiewetten opgenomen in de Invoeringswet Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (zie bijvoorbeeld artikel 44, onderdeel B, van die wet).

Opgemerkt wordt dat deze uitgestelde werking van de delegatiebepaling op Amvb-niveau slechts ziet op de oplegging van maatregelen door het UWV. Voor wat betreft de te stellen regels met betrekking tot maatregeloplegging door de eigenrisicodragers (als bedoeld in artikel 10.2) blijft het niveau van Amvb aangewezen. Hier wordt tijdelijk wel een facultatieve delegatiebepaling geregeld, omdat de delegatieplicht, bedoeld in artikel 10.3, derde lid, met name zag op regels te stellen met betrekking tot maatregeloplegging door het UWV.

#### **Artikel 13.12**

#### **Overgangsbepaling werkgeverssubsidie ex Wet REA**

Op grond van dit artikel wordt een, op grond van artikel 16 van de Wet REA, toegekende subsidie aangemerkt als een subsidie als bedoeld in artikel 4.2.4 van de Wet WIA. Dit is noodzakelijk in verband met het intrekken van de Wet REA.

#### **Artikel 1.3 Werkloosheidswet**

##### *Onderdeel A*

Omdat het begrip «reïntegratiebedrijf» in de WW wordt geïntroduceerd wordt dit in artikel 1 gedefinieerd.

##### *Onderdeel B*

In artikel 11 is geregeld in welke gevallen het UWV als werkgever wordt beschouwd. De hier voorgestelde wijziging strekt ertoe het UWV ook als werkgever te beschouwen in het geval uitkering wordt betaald op grond van de verplichte verzekering op grond van de Wet WIA.

### *Onderdeel C*

In artikel 47, tweede lid, is opgenomen hoeveel de uitkering bedraagt voor de werknemer die bij het ontstaan van zijn recht op uitkering zijn arbeidsuren niet volledig heeft verloren of wiens verlies van arbeidsuren tijdens de duur van de uitkering wijziging ondergaat. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon, vermenigvuldigd met het aantal uren werkloosheid per kalenderweek, gedeeld door het aantal arbeidsuren voorafgaande aan het intreden van het verlies van arbeidsuren waarnaar zijn recht is berekend. Dit kan een probleem opleveren bij personen met een medische urenbeperking die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Een persoon die bijvoorbeeld altijd 40 uur werkte en door ziekte nog slechts 30 uur kan werken, kan minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en heeft dus geen recht op een werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van hoofdstuk 7 van de Wet WIA. Conform artikel 47, tweede lid, zou deze persoon 30/40 van 70% van het dagloon krijgen. Dit is ongunstig ten opzichte van degene die ook minder dan 35% arbeidsongeschikt is maar wel 40 uur kan werken. Die persoon krijgt wel 40/40 x 70 van het dagloon. Dit is niet gewenst.

Dit wordt opgelost door in artikel 16, derde lid, een bepaling op te nemen die ertoe strekt dat ten aanzien van iemand die op grond van een medische urenbeperking minder uren kan werken onder de in het eerste lid bedoelde arbeidsuren per week wordt verstaan: het aantal uren dat die werknemer belastbaar is, tenzij dit leidt tot een hoger aantal uren.

### *Onderdeel D*

In artikel 17a, tweede lid, is geregeld dat voor de vaststelling van de referte-eis alleen de in een week verrichte arbeid in aanmerking genomen wordt voorzover deze niet reeds eerder heeft geleid tot het ontstaan van een recht op uitkering op grond van hoofdstuk IIa of hoofdstuk IIb. Voorgesteld wordt om ook in een week verrichte arbeid die heeft geleid tot het ontstaan van recht op uitkering op grond van hoofdstuk 7 van de Wet WIA niet in aanmerking te nemen. Dit om te voorkomen dat weken die al hebben meegeteld voor een uitkering op grond van dat hoofdstuk niet nog een keer worden geteld wanneer het gaat om een WW-uitkering.

### *Onderdeel E*

In artikel 17b, eerste lid, worden perioden waarin de verzekerde recht had op een met name genoemde uitkering gelijk gesteld met dagen waarover loon is ontvangen. Daarbij is de gelijkstelling met «een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van ten minste 80%» komen te vervallen. Deze gelijkstelling is immers overbodig omdat een genoten WAO-uitkering (hetzelfde zal gelden voor een genoten WIA-uitkering) op grond van artikel 16 van de wet Wet financiering sociale verzekeringen reeds gezien wordt als loon. Door de gelijkstellingen worden deze loonperioden meegeteld als arbeidsverleden.

Met de wijziging van artikel 17b, zesde lid, wordt geregeld dat het ontvangen van een uitkering op grond van hoofdstuk 7 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen geen arbeidsverleden wordt opgebouwd, tenzij er sprake is van tijdelijk volledige arbeidsongeschiktheid.

### *Onderdeel F*

In artikel 19 zijn de uitsluitingsgronden voor het recht op een WW-uitkering opgenomen. Voorgesteld wordt om ook als uitsluitingsgrond op te

nemen het ontvangen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 6 van de Wet WIA of een loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van hoofdstuk 7 van die wet. Het ontvangen van de loonaanvullingsuitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten of de vervolguitering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten is niet opgenomen als uitsluitingsgrond. Zie hierover verder hoofdstuk 5, paragraaf 5.2 van het algemeen deel van de toelichting.

Bij vorstwerkloosheid heeft de werknemer, onder gunstige voorwaarden, recht op WW-uitkering. Onder toepassing van de normale WW-regels heeft de werknemer recht op WW-uitkering indien de werkgever een vergunning heeft gekregen tot verkorting van de werktijd. Feitelijk zijn deze uitkeringen loonkostensubsidies voor de werkgever. Omdat voor het ontvangen van de WGA loongerelateerde uitkering een uitsluitingsgrond wordt opgenomen zouden, zonder nadere regeling, werknemers met WGA hiervoor niet in aanmerking komen. Dit zou betekenen dat ofwel de werknemer in die periode minder loon ontvangt (dat in de loongerelateerde uitkering deels wordt opgevangen door een hogere uitkering) ofwel dat de werkgever toch het loon doorbetaald (wat de werknemer duurder maakt voor de werkgever dan niet-arbeidsongeschikte werknemers). Beide gevolgen zijn niet wenselijk. Om WGA-werknemers wel recht te geven op WW-uitkering in beide situaties wordt voorgesteld in artikel 19 een uitzondering op de uitsluitingsgrond op te nemen voor artikel 18 en de situatie dat een vergunning tot werktijdverkorting is afgegeven.

Uitgangspunt is dat er bij samenloop van een WGA-loongerelateerde uitkering en een WW-uitkering, geen recht op een WW-uitkering kan bestaan. Bij een later urenverlies moet er echter wel recht op een WW-uitkering kunnen bestaan.

#### *Onderdeel G*

In artikel 7.2.1, derde lid, van de Wet WIA is geregeld dat de duur van de loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten wordt verminderd met de duur van de reeds genoten loongerelateerde uitkering op grond van de WW, wanneer uit hoofde van eenzelfde dienstbetrekking als waaruit als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid recht is ontstaan op een werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten tijdens of in aansluiting op een periode waarin recht op loongerelateerde uitkering op grond van de WW bestond. Als de WGA van deze werknemer de maximumduur bereikt zou, zonder nadere regeling, de WW uitkering kunnen herleven. Geregeld wordt dat een WW-uitkering die is beëindigd wegens ziekte die vervolgens heeft geleid tot toekenning van een WGA niet kan herleven.

In de Wet tot wijziging van enkele socialeverzekeringswetten en enige andere wetten in verband met het aanbrengen van enige vereenvoudigingen is artikel 19, eerste lid, onderdeel m, vervallen. Artikel 21 was daaraan nog niet aangepast, van de gelegenheid is gebruik gemaakt om dat alsnog te doen.

#### *Onderdeel H*

Op grond van het nieuwe artikel 30a van de Wet SUWI stelt het UWV voor een ieder ten aanzien van wie het een reïntegratietaak heeft een reïntegratievisie en indien nodig een reïntegratieplan op. De betrokkene dient hieraan mee te werken.

Verder dient de belanghebbende die bij deelname aan een reïntegratietraject zijn reïntegratieverplichtingen niet naleeft, de reden daarvan onmiddellijk aan het reïntegratiebedrijf mede te delen. (Zie voor verder de toelichting op artikel 1.1, onderdeel I, van dit wetsvoorstel.)

Deze genoemde plichten wordt met dit onderdeel geregeld. Zo wordt tevens bereikt dat bij niet-naleving van die plichten een sanctie kan worden opgelegd.

#### *Onderdeel I*

In dit onderdeel wordt artikel 27g, tweede lid, gewijzigd. Voorgesteld wordt om hierin op te nemen dat indien een boete is opgelegd aan een persoon die een uitkering ontvangt op grond van de Wet WIA, het besluit waarbij de boete is opgelegd ten uitvoer gelegd wordt door verrekening met de uitkering. Ditzelfde geldt al voor personen die een uitkering ontvangen op grond van de WAO.

#### *Onderdeel J*

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel J, van deze wet (artikel 29h WAO) middels artikel 27h van de WW ingevoegd.

#### *Onderdeel K*

In dit onderdeel wordt artikel 29 gewijzigd. Het tweede lid bevat een bepaling over voorlegging en ondertekening van een reïntegratieplan aan de WW-gerechtigde en het UWV. Deze procedure is niet meer noodzakelijk, omdat artikel 30a van de Wet SUWI een algemene bepaling kent over de uitvoering van de reïntegratietaken van het UWV en het vaststellen van een reïntegratievisie en reïntegratieplan. In dat artikel is ook geregeld op welke wijze de uitkeringsgerechtigde wordt betrokken. De nadere regels van het derde lid zijn na deze wijziging niet meer nodig. Daarom kan dit lid ook vervallen.

#### *Onderdeel L*

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel R, onder 2, van deze wet (artikel 50, negende en tiende lid, WAO) in artikel 30 van de WW ingevoegd.

#### *Onderdeel M*

Met deze wijziging van artikel 31 wordt de voorschotbepaling in de WW aangepast aan de voorschotbepalingen in de WAO, WAZ etc.

#### *Onderdeel N*

Bij samenloop van uitkering op grond van de Wet WIA en WW wordt de uitkering op grond van de Wet WIA niet geaccumuleerd. De uitkering op grond van de Wet WIA wordt ook niet meegenomen in het WW dagloon. Indien nodig wordt ongewenste samenloop tussen WW en Wet WIA geregeld door het loon dat ten grondslag ligt aan de WW-uitkering voor de Wet WIA aan te merken als opbrengst van arbeid.

#### *Onderdeel O*

Het hier voorgestelde artikel 45h komt overeen met het voorgestelde artikel 29h van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

### *Onderdeel P*

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel V, van deze wet (artikel 65f WAO) in artikel 73 van de WW ingevoegd.

### *Onderdelen Q tot en met U*

In de onderdelen Q tot en met U worden de artikelen van hoofdstuk VII voorzover nodig aangepast in verband met de invoering van de Wet WIA. Hoofdstuk VII komt met ingang van 1 januari 2006 anders te luiden wanneer artikel 2, onderdeel H, van de Invoeringswet Wet financiering sociale verzekeringen in werking is getreden. De beoogde inwerkingtredingsdatum van het onderhavige wetsvoorstel is 29 december 2005, waardoor de hier gewijzigde artikelen nog twee dagen relevant zijn. Wijziging van de artikelen 85, derde en zesde lid, en 97d, derde lid, is niet nodig aangezien de feitelijke premieheffing en uitkeringen eerst met ingang van 1 januari 2006 aanvangen.

### *Onderdeel W*

Het hier ingevoegde artikel 128 komt overeen met het middels deze wet opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

## **Artikel 1.4 Ziektewet**

### *Onderdeel A*

Aangezien de WAMIL niet alleen een WAO conforme arbeidsongeschiktheidsuitkering geeft maar ook een Ziektewetuitkering vanaf het einde van de dienstplicht, dient ook de Ziektewet te worden aangepast zodat de doelgroep van de WAMIL onder het werkingssfeer van de Ziektewet wordt gebracht. Zolang de dienstplichtige in dienst is zal zijn wedde worden doorbetaald. Hij kan dan, gelet op artikel 29, eerste lid geen aanspraak maken op ziekengeld. Eerst na diensteindiging komt de dienstplichtige in aanmerking voor ziekengeld. Het ziekengeld wordt uitgekeerd over een tijdvak van ten hoogste 104 weken te rekenen vanaf de eerste ziektedag. In de rechtspositie van de dienstplichtige zullen eventuele aanvullende bepalingen worden opgenomen met betrekking tot de loondoorbetaling bij ziekte. Uitgangspunt is daarbij het borgen van het huidige voorzieningenniveau.

### *Onderdelen B*

In artikel 6, eerste lid, onderdeel b, worden nadrukkelijk van de verzekering voor de Ziektewet uitgesloten de dienstplichtigen e.d., vrijwillige politiebeambten en vrijwillige brandweerlieden. Nu de dienstplichtigen onder het bereik van de Ziektewet worden gebracht moet deze bepaling gewijzigd worden. De tekst is gelijk aan artikel 6, eerste lid, onderdeel b, van de Werkloosheidswet welke destijds ook is aangepast om dienstplichtigen onder de werkingssfeer van die wet te brengen.

De wijziging van artikel 6, tweede lid, onderdeel f, heeft tot gevolg dat ook een dienstbetrekking aanwezig wordt geacht te zijn op dagen, waarop geen arbeid wordt verricht en geen uitkering of een uitkering van minder dan de helft van het normale loon van de werkgever wordt genoten wanneer het niet verrichten van de arbeid zijn oorzaak vindt in arbeidsongeschiktheid terzake waarvan een uitkering op grond van de Wet WIA is toegekend. Dit is conform hetgeen geldt voor de WAO.

### *Onderdeel C*

Voorgesteld wordt om in artikel 8a op te nemen dat voor de toepassing van de ZW mede als werknemer wordt beschouwd degene, die op grond van de verplichte verzekering op grond van de Wet WIA een uitkering ontvangt. Dit betekent dat die persoon op grond van artikel 20 dan ook verzekerd is voor de ZW. Eén en ander in overeenstemming met hetgeen nu ten aanzien van WAO-gerechtigden is opgenomen.

### *Onderdeel E*

In artikel 11a, eerste lid, is geregeld hoe het ziekgeld wordt uitbetaald van de werknemer die in dienstbetrekking stond tot een werkgever die eigen risicodrager is. Dit ziekgeld wordt uitbetaald door tussenkomst van die werkgever. Voorgesteld wordt om dit artikellid ook van toepassing te laten zijn op de werknemer die in een dienstbetrekking stond tot de eigen risicodrager in de zin van de Wet WIA.

### *Onderdelen F en I*

De artikelen 29, eerste lid, onderdeel b, 38, eerste lid, 47a, tweede lid, 70, eerste lid en 87a, derde lid worden aangepast in verband met het overhevelen van de inhoud van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet.

### *Onderdeel G*

In artikel 29b is geregeld dat bij uitval door ziekte door een arbeidsgehandicapte als bedoeld in de Wet REA binnen vijf jaar na indiensttreding, aanspraak bestaat op ziekgeld. Deze bepaling wordt aangepast aan de nieuwe arbeidsongeschiktheidswetgeving.

#### *Eerste lid*

Dit artikellid heeft dezelfde strekking als het huidige artikel 29b, eerste lid. Dit artikel regelt de hoofdregel dat de werkgever van een werknemer die onmiddellijk voorafgaand aan zijn dienstbetrekking een uitkering, op grond van de Wet WIA (dit kan dus zowel een werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten als een arbeidsongeschiktheidsuitkering betreffen), ontving, bij ziekte van die werknemer ter compensatie van de loondoorbetaling de betrokkene een ziekgelduitkering krijgt van het UWV. De periode gedurende welke de werkgever is ontslagen van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte wordt niet gewijzigd en bedraagt vijf jaar.

De term arbeidsgehandicapte wordt niet meer gehanteerd in dit artikellid. De doelgroep van dit reïntegratie-instrument wordt daarom in het eerste lid met name genoemd.

Deze «no risk polis» geldt ook gedurende vijf jaar voor de persoon die voorafgaand aan een dienstbetrekking met zijn werkgever een indicatiebeschikking als bedoeld in artikel 11 van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) had. Het moet dan wel gaan om een dienstbetrekking die de werknemer is aangegaan met een «reguliere» werkgever, niet zijnde een werkgever in de zin van artikel 7 Wsw. Indien de dienstbetrekking door de voor de Wsw-geïndiceerde is aangegaan met de laatstgenoemde werkgever is het derde lid van toepassing en geldt een no risk polis voor onbepaalde duur (na aanvang van de dienstbetrekking).

Opgemerkt wordt dat het feit dat men voorafgaand aan de dienstbetrekking een indicatiebeschikking als bedoeld in artikel 11 Wsw had zowel kan inhouden dat men werkzaam was in een dienstbetrekking als bedoeld in



artikel 2 Wsw als dat men in een dienstbetrekking met een werkgever als bedoeld in artikel 7 Wsw werkzaam kon zijn.

Verder wordt opgemerkt wordt dat dit instrument niet van toepassing is indien de aangegane dienstbetrekking een dienstbetrekking is in de zin van artikel 2 Wsw, hetgeen volgt uit het achtste lid.

#### *Tweede en negende lid*

Op grond van het tweede lid kan de no risk polis Ziektewet ook worden toegepast op de gemeentelijke doelgroep. Deze personen behoeven niet meer dan 35% arbeidsongeschikt te zijn, maar dienen, volgens het tweede lid, onmiddellijk voorafgaand aan de dienstbetrekking, maar dienen een, naar het oordeel van de CWI, structurele functionele beperking te hebben, alvorens dit instrument met betrekking tot hen kan worden toegepast. Op grond van het negende lid kunnen bijvoorbeeld regels worden gesteld omtrent de mate van beperking als bedoeld in het tweede lid.

#### *Derde lid*

Op grond van het derde lid kan de no risk polis tevens worden toegepast indien een werkgever een WAJONG-gerechtigde in dienst neemt. Hierbij wordt opgemerkt dat de periode gedurende welke de werkgever is ontslagen van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte wordt uitgebreid; deze is op het thans geldende artikel 29b vijf jaar en wordt op grond van het voorgestelde derde lid van onbeperkte duur. Bovendien hebben ook ex-Wajonggerechtigden (bij aanvang van een dienstverband) aanspraak op de permanente no risk polis. Het betreft werknemers die eerder Wajonggerechtigd zijn geweest (de WAJONG bestaat sinds 1998), maar op het moment van indiensttreding geen Wajonguitkering meer hebben. Opgemerkt wordt dat de uitbreiding van de no risk polis voor WAJONG-gerechtigden, zowel voor wat betreft doelgroep als duur, thans ook reeds geldt op grond van artikel 8 van het Arbeidsgehandicaptebesluit. Het is echter gewenst dit ook wettelijk te regelen. Ten overvloede wordt vermeld dat WAJONG-gerechtigden ook als ze na verloop van tijd volledig arbeidsgeschikt bevonden worden aanspraak houden op de no risk polis; dit volgt uit de tekst van het derde lid.

Deze no risk polis voor onbeperkte duur geldt tevens voor de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een werkgever als bedoeld in artikel 7 Wsw.

Artikel 7 Wsw stelt als voorwaarde voor het sluiten van zo'n arbeidsovereenkomst dat de werknemer een indicatiebeschikking als bedoeld in artikel 11 Wsw heeft. Het is mogelijk dat de werknemer met die indicatiebeschikking reeds eerder dan het aangaan van bedoelde arbeidsovereenkomst bij een (andere) werkgever als bedoeld in artikel 7 Wsw werkzaam was of dat hij werkzaam was in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 Wsw. Het feit dat de werknemer reeds eerder een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 of 7 van de Wsw had, doet niet af aan de toepassing van artikel 29b, derde lid, onderdeel b.

#### *Vierde lid*

Op grond van het vierde lid is de no risk polis ook van toepassing indien een werkgever de dienstbetrekking met een werknemer, nadat diens recht op een uitkering op grond van de Wet WIA (WGA- of VDA-uitkering) is vastgesteld, voortzet. Dit betekent een uitbreiding van het instrument dat thans immers slechts kan worden toegepast bij aanvang een (nieuwe) dienstbetrekking.

#### *Vijfde, zesde, zevende en achtste lid*

Deze artikelliden zijn gelijklopend aan het huidige tweede, derde, vierde

en vijfde lid van artikel 29b. Niet bedoeld is hier wijzigingen in aan te brengen.

Wel is in het achtste verwezen naar artikel 2 van de WSW om aan te geven dat het hier om een in dat artikel bedoelde dienstbetrekking gaat. Dit om het verschil met de «werkgever als bedoeld in artikel 7 van de WSW», die elders in artikel 29b ZW wordt genoemd, aan te geven.

#### *Onderdeel H*

Met dit artikel wordt het equivalent van artikel 24, eerste lid, WAO in de ZW ingevoegd. Op grond van dit artikel kan het UWV degene die recht heeft op ziekgeld bijvoorbeeld verplichten mee te werken aan het opstellen van de reïntegratievisie. Zonder deze bepaling is zou aan de in artikel 45 ZW op te nemen gronden voor het opleggen van een maatregel geen verplichting voor de uitkeringsgerechtigde ten grondslag liggen.

#### *Onderdeel I*

Indien voorzieningen die op grond van een op grond van artikel 52d vast te stellen algemene maatregel van bestuur onverschuldigd zijn verstrekt, moeten deze kunnen worden teruggevorderd. Door wijziging van artikel 33 wordt dit mogelijk.

#### *Onderdeel K*

Op grond van het nieuwe artikel 38b, eerste lid, is de werknemer verplicht zijn werkgever, op diens verzoek, te informeren omtrent zijn mogelijke aanspraak op ziekgeld op grond van artikel 29b. Deze verplichting bestaat niet eerder dan twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking. Opgemerkt wordt dat deze informatieverplichting zowel geldt voor werknemers die vallen onder de doelgroep van artikel 29b zoals die door dit wetsvoorstel komt te luiden, maar ook voor werknemers die op de dag voor de intrekking van de Wet REA arbeidsgehandicapte waren. Zie hiertoe het overgangsrecht inzake artikel 29b in artikel 90.

Indien de werkgever later dan de in artikel 38a, tweede lid, genoemde meldingstermijn op de hoogte raakt van de aanspraak van zijn werknemer op ziekgeld op grond van artikel 29a of 29b, en de werknemer reeds eerder ziek is geworden, is het de werkgever in die situatie bij aanvang van ziekte niet bekend dat hij niet een ziektemelding op grond van artikel 38a, kan doen om in aanmerking te komen voor verstrekking van ziekgeld. Zoals uiteengezet in het algemeen deel van de toelichting is dit ongewenst.

Op grond van het nieuwe artikel 38b, tweede lid, mag een werkgever die bij aanvang van de dienstbetrekking niet op de hoogte was van het feit dat zijn werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, de ziektemelding met het oog op die situatie later doen, en wel zo snel mogelijk nadat de werkgever dit redelijkerwijs bekend is.

Na de inwerkingtreding van deze bepaling kan de werkgever de werknemer vanaf het moment dat hij twee maanden in dienst is vragen naar zijn – mogelijke – aanspraak op ziekgeld. Het is niet te verwachten dat iedere werkgever deze vraag ook onmiddellijk aan alle werknemers die twee maanden of langer bij hem in dienst zijn zal voorleggen. Het is redelijk indien de werkgever hiermee wacht tot het eerste moment waarop deze werknemer zich ziek meldt. Dit zal in het algemeen het moment zijn waarop de werkgever redelijkerwijs bekend kan zijn met de status van zijn werknemer. Voor werknemers die in dienststreden en die al tijdens de eerste twee maanden ziek zijn geworden, mag wel van de werkgever worden verwacht dat hij na ommekomst van de twee maanden zal nagaan

of de werknemer aanspraak kon maken op ziekgeld. Daarnaast kunnen zich echter situaties voordoen waarbij de werkgever eerst op een later moment redelijkerwijs op de hoogte is. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren in het geval de werknemer eerder volstrekt te goeder trouw aan de werkgever heeft gemeld geen aanspraak te hebben op ziekgeld, maar dit later toch het geval blijkt te zijn. Ook kan het gebeuren dat pas later blijkt dat een ongeschiktheid veroorzaakt werd door een zwangerschap en aanspraak bestond op ziekgeld. In die gevallen moet de werkgever binnen vier dagen nadat het hem alsnog bekend is geworden dat de werknemer aanspraak kan maken op ziekgeld, een melding doen bij het UWV

Het UWV kent het ziekgeld dan met terugwerkende kracht toe, uiteraard voor zover is voldaan aan de voorwaarden. De periode waarover met terugwerkende kracht ziekgeld kan worden verstrekt bedraagt op grond van het tweede lid ten hoogste een jaar.

Deze wijziging houdt verband met de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 24 september 2002, 00/3418 ZW (RSV 2002/288).

In het derde lid wordt de regeling van artikel 38a, derde lid, van overeenkomstige toepassing verklaard in het geval de werkgever te laat een ziekmelding doet. In dat geval wordt slechts met terugwerkende kracht tot aan datum waarop de te late melding heeft plaatsgevonden ziekgeld verstrekt.

#### *Onderdeel M*

##### *Eerste lid*

In artikel 45, eerste lid, onderdeel f, is geregeld dat indien toepassing is gegeven aan de daarin genoemde artikelen, het ziekgeld geheel, gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend te weigeren. Hier wordt voorgesteld om daaraan ook aan toe te voegen dat dit mogelijk is indien toepassing is gegeven aan artikel 10.1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen in verband met het niet naleven van de artikelen 4.1.1, tweede lid, onderdelen a tot en met c, 4.1.2, eerste lid, of 4.1.3 van laatstgenoemde wet. De mogelijkheid voor het UWV om ziekgeld te weigeren is beperkt tot maatregelen die door het UWV zelf zijn opgelegd. Om die reden is gekozen voor artikel 10.1 en niet artikel 10.2). De artikelen 4.1.1, tweedelid, onderdelen a tot en met c, 4.12, eerste lid en 4.1.3 corresponderen met de artikelen 25 en 28, onderdelen a en b, van de WAO.

##### *Tweede lid*

Op grond van het nieuwe artikel 30a van de Wet SUWI stelt het UWV voor een ieder ten aanzien van wie het een reïntegratietask heeft een reïntegratievisie en indien nodig een reïntegratieplan op. De betrokkene dient hieraan mee te werken. Deze plicht wordt met dit onderdeel geregeld. Zo wordt tevens bereikt dat bij niet meewerken een sanctie kan worden opgelegd. Bij de formulering van de onderdelen is aangesloten bij de formulering van de reeds bestaande onderdelen. Om die reden is in onderdeel o ook de zinsnede «zonder redelijke gronden» opgenomen. Strikt genomen is deze zinsnede gelet op artikel 3:4 van de AWB overbodig.

#### *Onderdeel N*

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 27g, tweede lid, WW.

#### *Onderdeel O*

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel R, sub 2, van deze wet (artikel 50, negende en tiende lid, WAO) in artikel 47a ingevoegd.

#### *Onderdeel P*

Op grond van deze bepaling geldt de informatieplicht ook ten aanzien van degene aan wie op grond van de Ziektewet een voorziening is toegekend.

#### *Onderdeel Q*

Op grond van artikel 4.2.2 Wet WIA kan bij algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat de persoon die verzekerd is voor de Wet WIA en arbeid als zelfstandige gaat verrichten arbeidsplaatsvoorzieningen kan aanvragen.

Om ook degene aan wie ziekgeld is toegekend bij de inschakeling in de arbeid als zelfstandige te kunnen ondersteunen wordt ook in de ZW met artikel 52d die mogelijkheid opgenomen.

Omdat dit artikel niet in de bestaande hoofdstukken past wordt er een nieuw hoofdstuk ingevoegd.

#### *Onderdeel R*

De dienstplichtige militair is geen gewone overheidswerker als bedoeld in artikel 61, eerste lid. Vandaar dat voorgesteld wordt aan artikel 61 een tweede lid toe te voegen waarin geregeld wordt dat alle kosten van deze uitkeringen door het Rijk worden betaald. Voorts wordt door de lasten van de uitkeringen aan dienstplichtigen via de Defensiebegroting volledig voor rekening van het Rijk te brengen de bijzondere verantwoordelijkheid van de Staat voor de dienstplichtige militairen tot uitdrukking gebracht. Omdat de volledige lasten van de uitkeringen via de defensiebegroting voor rekening van het Rijk worden gebracht zal er geen premie worden geheven over de aan dienstplichtigen betaalde wedde. Dit is conform de systematiek zoals toegepast bij de WAMIL.

#### *Onderdeel S*

In artikel 63a, eerste lid, wordt toepassing gegeven aan artikel 71b, derde lid, van de WAO. In verband met de inwerkingtreding van de Wet WIA, moet hier ook verwezen worden naar artikel 3.4, derde lid, van die wet.

#### *Onderdelen T, U en V*

In artikel 64 is geregeld wie moet worden toegelaten tot de vrijwillige verzekering op grond van die wet. Voorgesteld wordt om deze verzekering ook open te stellen voor de persoon wiens recht op een uitkering krachtens de Wet WIA is beëindigd. Ook de artikelen 65 en 66 worden hieraan aangepast. In artikel 65, eerste lid, onderdeel b, wordt voor wat betreft de WAO de eis gesteld dat het moet gaan om een arbeidsongeschiktheid van ten minste 45%. Deze laatste eis geldt niet ten aanzien van de uitkering krachtens de Wet WIA, omdat de genoemde grens van 45% daar geen rol speelt. Bij de voorgestelde wijziging van artikel 65 is aangesloten bij de huidige redactie van het artikel.

#### *Onderdeel W*

Het hier ingevoegde artikel 72c komt overeen met het middels deze wet

opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

#### *Onderdeel X*

In artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim is het recht op bezoldiging van overheidswerknemers bij ziekte opgenomen alsmede de reïntegratieverplichtingen die daarbij horen. De Wet terugdringing ziekteverzuim bevat naast dat artikel alleen wijzigingen van andere wetten en overgangsrecht. De bepaling inzake de bezoldiging en reïntegratieverplichtingen van overheidswerknemers is derhalve een vreemde eend in de bijt. De plaats van de bepaling is gezien de kenbaarheid geen gelukkige. In het kader van het nieuwe arbeidsongeschiktheidsstelsel is daarom besloten de bepaling over te hevelen naar de Ziektewet. Hieronder worden de wijzigingen ten opzichte van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim besproken.

#### **Artikel 76**

Deze bepaling komt grotendeels overeen met artikel XV, eerste lid, van de Wet terugdringing ziekteverzuim. De dienstplichtige en tewerkgestelde gewetensbezwaarde worden tijdens ziekte, zolang zij in werkelijke dienst zijn, doorbetaald. Eerst na dienstbeëindiging komen zij in aanmerking voor ziekingeld. Deze wijziging van de bepaling zoals deze in artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim luidde is noodzakelijk omdat hiermee geborgd wordt dat op grond van artikel 29, eerste lid, het ziekingeld niet eerder dan na dienstbeëindiging tot uitbetaling komt. De dienstplichtige of de tewerkgestelde komt na diensteindiging in aanmerking voor ziekingeld voor de resterende duur van de wachttijd voor de Wet WIA, ten hoogste 104 weken. De wachttijd voor de Wet WIA gaat in op de eerste ziektedag. De persoon als bedoeld in artikel 37 van de Oorlogswet voor Nederland komt vanaf de derde ziektedag in aanmerking voor ziekingeld. Reden hiervoor is dat voor hen geen rechtspositionele regeling in beeld is.

#### **Artikel 76a**

Het eerste lid komt overeen met het tweede lid van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim. Daarbij is nu expliciet opgenomen dat de aanspraak bestaat ten aanzien van de werkgever, opdat duidelijk is dat er op grond van dit artikel geen aanspraak bestaat ten aanzien van het UWV. In het eerste lid wordt verwezen naar het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, het betreft het bedrag dat geldt als maximum premieloon.

#### **Artikel 76b**

In het hier voorgestelde artikel 76b, tweede lid, onderdeel b, is de verwijzing naar artikel P8, eerste lid, van de Algemene burgerlijke pensioenwet (Stb. 1986, 540) vervallen in verband met het reeds zijn vervallen van die wet. In plaats daarvan is inhoud van de betreffende bepaling hier uitgeschreven.

#### **Artikel 76e**

De reïntegratieplicht voor de overheidswerkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer vloeit thans voort uit de Wet REA. Nu die wet wordt ingetrokken en gelet op het feit dat de overheidswerkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet is, wordt de reïntegratieplicht in de Ziektewet opgenomen. Artikel 76e is in wezen de tegenhanger van artikel 7:658a van

het Burgerlijk Wetboek, op grond waarvan de werkgever, niet zijnde overheidswerkgever, tot reïntegratie van zijn zieke werknemer wordt verplicht.

#### *Onderdeel Y*

### **Artikel 90**

In artikel 90 wordt het overgangsrecht met betrekking tot de no risk polis en de toepassing daarvan op personen die voor de intrekking van de Wet REA arbeidsgehandicapten waren, geregeld. Dit is nodig omdat het begrip arbeidsgehandicapte met de intrekking van de Wet REA komt te vervallen. In artikel 90 wordt de betrokkene steeds aangemerkt als de werknemer in de zin van het (nieuwe) artikel 29b. Uit het feit dat slechts het eerste en niet het derde of vierde lid van dat artikel wordt genoemd, blijkt dat de uitbreiding van de no risk polis, zoals die voor «nieuwe» gevallen geldt, niet voor deze «overgangsgroep» geldt.

Met betrekking tot het eerste lid wordt voor de goede orde opgemerkt dat betrokkene ook na het einde van de vijf jaar na het einde van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering weer in aanmerking kan komen voor de no risk polis, bedoeld in artikel 29b zoals dat na inwerkingtreding van deze wet komt te luiden, maar dat betrokkene dan wel aan de voorwaarden, bedoeld in dat artikel, dient te voldoen. Meest in het oog springende verschil is dat de arbeidsongeschiktheid dan geen 15% maar 35% dient te bedragen, hetgeen voortvloeit uit de uitkeringseis op grond van de Wet WIA.

#### *Eerste lid, onderdeel a*

Personen die voor intrekking van de Wet REA arbeidsgehandicapte waren op grond van artikel 2, onderdeel a, van de Wet REA, blijven ook na de intrekking van de Wet REA in aanmerking komen voor de no risk polis zoals die is geregeld in artikel 29b, eerste lid. De toepassing van de no risk polis op deze groep is beperkt tot de duur van de genoten arbeidsongeschiktheidsuitkering, en vijf jaar na die periode.

Arbeitsgehandicapte op grond van artikel 2, onderdeel a, van de Wet REA is de persoon die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, de WAZ of de WAJONG. Gelet op artikel 90, tweede lid, ziet dit eerste lid, onderdeel a, slechts op de persoon die voorafgaand aan de dag van inwerkingtreding van artikel 1.4, onderdeel G, van dit wetsvoorstel recht had op een WAZ- of een WAO-uitkering.

#### *Eerste lid, onderdeel b*

De persoon aan wie een voorziening is toegekend die strekt tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid of een subsidie voor met die voorziening verband houdende kosten is verstrekt is, op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel b, van de Wet REA, arbeidsgehandicapte. Hij komt derhalve in aanmerking voor de no risk polis die in het huidige artikel 29b is uitgewerkt. Het is gewenst deze persoon ook na de intrekking van de Wet REA in aanmerking te laten komen voor dat instrument. Deze persoon kan nog in aanmerking komen voor de no risk polis voor de periode waarvoor de voorziening is toegekend of waarvoor de subsidie is verstrekt en vijf jaar na het einde van de duur waarvoor de voorziening werd toegekend of de subsidie werd verstrekt.

#### *Eerste lid, onderdeel c*

De persoon die bij indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking op grond van de Wsw behoort tot de doelgroep voor de Wsw, doch niet werkzaam is als werknemer in de zin van de Wsw of op een arbeidsover-

eenkomst als bedoeld in artikel 7 van de Wsw is, op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel c, van de Wet REA, arbeidsgehandicapte. Hij komt derhalve in aanmerking voor de no risk polis die in het huidige artikel 29b is uitgewerkt. Het is gewenst deze persoon ook na de intrekking van de Wet REA in aanmerking te laten komen voor dat instrument. Deze persoon kan nog in aanmerking komen voor de no risk polis voor de duur van de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking op grond van de Wsw.

*Eerste lid, onderdeel d*

De persoon die arbeid heeft verricht op grond van de Wsw en wiens dienstbetrekking op grond van de Wsw is beëindigd is, op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel d, van de Wet REA, arbeidsgehandicapte gedurende vijf jaar na die beëindiging. Hij komt derhalve in aanmerking voor de no risk polis die in het huidige artikel 29b is uitgewerkt. Het is gewenst deze persoon ook na de intrekking van de Wet REA in aanmerking te laten komen voor dat instrument. Deze persoon kan nog in aanmerking komen voor de no risk polis voor de duur van vijf jaar na de datum van beëindiging van zijn dienstbetrekking op grond van de Wsw.

*Eerste lid, onderdeel e*

De persoon die na herindicatie niet meer behoort tot de doelgroep van de Wsw is, op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel e, van de Wet REA, arbeidsgehandicapte gedurende vijf jaar na de datum van de herindicatiebeschikking. Hij komt derhalve in aanmerking voor de no risk polis die in het huidige artikel 29b is uitgewerkt. Het is gewenst deze persoon ook na de intrekking van de Wet REA in aanmerking te laten komen voor dat instrument. Deze persoon kan nog in aanmerking komen voor de no risk polis voor de duur van vijf jaar na de datum van de herindicatiebeschikking op grond van de Wsw.

*Eerste lid, onderdeel f*

De persoon wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, WAZ of WAJONG is geëindigd blijft, op grond van artikel 2, tweede lid, van de Wet REA arbeidsgehandicapte. Hij komt derhalve in aanmerking voor de no risk polis die in het huidige artikel 29b is uitgewerkt. Het is gewenst deze persoon ook na de intrekking van de Wet REA in aanmerking te laten komen voor dat instrument. Deze persoon kan nog in aanmerking komen voor de no risk polis gedurende vijf jaar na de datum waarop zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering of zijn voorziening eindigde. Overigens kan het einde van de uitkering zijn gelegen voor of na de inwerkingtreding van deze wet.

Personen wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering is geheel is beëindigd na inwerkingtreding van deze wet, waren op de dag voorafgaand aan het vervallen van artikel 2 Wet REA arbeidsgehandicapte, en vallen onder de doelgroep van het eerste lid, onderdeel a, van dit artikel.

Het eerste lid, onderdeel f, ziet op de personen wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering geheel is beëindigd vóór inwerkingtreding van deze wet.

Zo wordt bereikt dat de persoon wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering vóór dan wel na inwerkingtreding van deze wet hun is beëindigd door (bijvoorbeeld) herbeoordeling nog gedurende 5 jaar daarna voor de no risk polis in aanmerking komt.

*Eerste lid, onderdeel g*

De persoon ten aanzien van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld, dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid, is op grond van artikel 2, derde lid, van de Wet REA, arbeidsgehandicapte en blijft dat op grond van artikel 2, vierde lid, van de Wet REA gedurende een periode van vijf jaar na de datum van het intreden van de arbeidshandi-

cap. Hij komt derhalve in aanmerking voor de no risk polis die in het huidige artikel 29b is uitgewerkt. Het is gewenst deze persoon ook na de intrekking van de Wet REA in aanmerking te laten komen voor dat instrument. Deze persoon kan nog in aanmerking komen voor de no risk polis voor de duur van vijf jaar na de datum na de datum waarop, in verband met ziekte of gebrek een belemmering bij het verkrijgen of verrichten arbeid is ontstaan.

#### *Tweede lid*

Op grond van het eerste lid, onderdeel a, zou de persoon die op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van artikel 1.4, onderdeel G, van deze wet arbeidsgehandicapt was in verband met zijn recht op een WAJONG-uitkering, nog slechts gedurende vijf jaar recht jaar hebben op de no risk polis. Dit is ongewenst omdat op grond van het voorgestelde artikel 29b, derde lid, voor zowel de WAJONG-gerechtigde als de ex-WAJONG-gerechtigde een permanente no risk polis geldt. Hiermee strookt niet dat de overgangsrechtelijke groep zijn no risk polis voor slechts vijf jaar behoudt. Derhalve is in het tweede lid een van het eerste lid, onderdeel a, afwijkende bepaling opgenomen.

### **Artikel 91**

Artikel 91 regelt ook overgangsrecht ten aanzien van de no risk polis, maar ten aanzien van arbeidsgehandicaptten die reeds voor intrekking van de Wet REA op grond van artikel 29b recht hebben op ziekengeld. Artikel 91 bepaalt dat deze aanspraak op ziekengeld blijft bestaan. Dit ziekengeld kan echter niet langer worden betaald dan de periode waarover thans recht op ziekengeld bestaat. Dit wordt bepaald in de laatste volzin van artikel 91.

Opgemerkt wordt dat artikel 29b «oud», op grond van artikel 91, slechts van toepassing blijft op «lopende ziektegevallen». Op een ziektegeval dat na de in artikel 91 genoemde datum ontstaat (ongeacht of iemand om dezelfde reden eerder ziektegeld ontving op grond van artikel 29b «oud») is het nieuwe artikel 29b, al dan niet met toepassing van artikel 90 ZW, van toepassing (uiteraard indien aan de voorwaarden wordt voldaan).

### **Artikel 92**

Middels een wijziging van artikel 4 is de doelgroep van de WAMIL onder het bereik van de Ziektewet gebracht. Daarnaast blijft ook de WAMIL bestaan voor bestaande gevallen. Om samenloop van een uitkering op grond van de WAMIL met ziekengeld te voorkomen is hier bepaald dat de persoon die belanghebbende is als bedoeld in artikel 1 van de WAMIL geen recht heeft op ziekengeld.

### **Artikel 1.5 Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen**

In het wetsvoorstel WIA zijn geen regels opgenomen betreffende de financiering van de uitkerings- en uitvoeringskosten op grond van die wet. De reden hiervoor is dat met de inwerkingtreding van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) dergelijke regels voor alle sociale verzekeringen zullen zijn opgenomen in de Wfsv. In verband hiermee wordt in dit artikel de Wfsv aangepast aan de Wet WIA.

#### *Onderdelen A, D, E en F*

Zoals in het algemeen deel van de memorie van toelichting is gemeld, vindt de financiering van de WGA-uitkeringen van de eerste tien jaar aan



werknemers, die voorafgaand ziekengeld ontvingen op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b of c, ZW, plaats uit – wat thans nog genoemd worden – de wachtgeldfondsen. Dit met uitzondering van de uitkeringen aan overheidswerknemers en aan dienstplichtigen en gewetensbezwaarden die vervangende dienst verrichten. Die komen ten laste van het Uitvoeringsfonds voor de overheid respectievelijk het Rijk (zie ook de toelichting op de onderdelen H, onder 1, X en EE). Omdat die fondsen dan zowel de wachtgeldperiode van de WW-uitkering financieren als genoemde ziekengelden en WGA-uitkeringen is de benaming «wachtgeldfonds» naar het oordeel van de regering niet langer op zijn plaats. Deze wordt dan ook vervangen door de benaming «sectorfonds». Voorts dient in verband hiermee het opschrift van hoofdstuk 3, afdeling 2, worden aangepast.

#### *Onderdelen B, C en D*

Deze onderdelen bevatten technische aanpassingen.

#### *Onderdeel G*

Met dit onderdeel wordt verduidelijkt dat de premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds en de sectorfondsen alleen verschuldigd is voor werknemers voorzover zij werknemer zijn in de zin van de WW. Een dergelijke premie is dus niet verschuldigd voor een stagiair. Die is immers weliswaar wel werknemer in de zin van de ZW, maar geen werknemer in de zin van de WW.

#### *Onderdeel H*

##### *Eerste lid*

Zoals aangegeven in paragraaf 5.7 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting worden dienstplichtigen en gewetensbezwaarden die vervangende dienst verrichten verzekerd op grond van de ZW en de Wet WIA. De noodzakelijke financiële middelen komen volledig ten laste van het Rijk (zie ook onderdeel X). Dienstplichtigen en gewetensbezwaarden die vervangende dienst verrichten zijn geen overheidswerknemers als bedoeld in artikel 1, onderdeel j, van de WW. Eventuele WW-uitkeringen worden derhalve wel premiegefinancierd. In verband daarmee wordt geregeld dat bij de vaststelling van het premiepercentage voor de sectorfondsen ten aanzien van de werkgevers van de dienstplichtigen en gewetensbezwaarden die vervangende dienst verrichten de ZW- en WIA-uitkeringen alsmede de daaraan gerelateerde overige uitgaven, zoals reïntegratie-instrumenten en uitvoeringskosten, buiten beschouwing blijven.

##### *Derde lid*

De wachtgeldpremie dient ter financiering van zowel de werkloosheidsuitkeringen gedurende de eerste zes maanden van werkloosheid, de werkloosheidslasten op grond van artikel 18 van de WW (onwerkbaar weer), ziekengeld op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b of c, ZW en daarop aansluitende WGA-uitkeringen. Teneinde werkgevers duidelijkheid te verschaffen welk deel van die premie dient ter financiering van WW-lasten, welk deel ter financiering van ZW-lasten en welk deel ter financiering van WGA-lasten dient het UWV – dan wel de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid indien deze de premie heeft vastgesteld op grond van artikel 28, vijfde lid, – bekend te maken welk deel van het wachtgeldpremiepercentage ziet op welke van deze lasten.

### *Onderdeel I*

De financiering van de WGA-uitkeringen van de eerste tien jaar aan overheidswerknemers, die voorafgaand ziekengeld ontvingen op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b of c, ZW, vindt plaats uit het Uitvoeringsfonds voor de overheid (zie ook onderdeel EE). In verband daarmee wordt het opschrift van hoofdstuk 3, afdeling 3, aangepast.

### *Onderdelen J tot en met O*

Voor de financiering van de WGA-uitkering gedurende de eerste tien jaar wordt de Werkhervattingskas geïntroduceerd (zie ook onderdeel KK). In verband hiermee wordt het opschrift van hoofdstuk 3, afdeling 4, aangepast. De uitgaven ten laste van de Werkhervattingskas worden verkregen door het heffen van een gedifferentieerde premie (zie ook paragraaf 3.4 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting). Over uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen is als gedifferentieerde premie ten behoeve van de Werkhervattingskas – overeenkomstig hetgeen het geval is met betrekking tot de gedifferentieerde premie voor de arbeidsongeschiktheidskas – een premie verschuldigd ter hoogte van het rekenpercentage.

### *Onderdeel L*

Met de zinsnede «werkgevers in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen» wordt verduidelijkt dat de premie in verband met de financiering van de WAO en de Wet WIA alleen verschuldigd is voor werknemers voorzover zij werknemer zijn in de zin van de Wet WIA. Een dergelijke premie is dus niet verschuldigd voor een stagiair. Die is immers weliswaar wel werknemer in de zin van de ZW, maar geen werknemer in de zin van de Wet WIA.

### *Onderdeel P*

Het opschrift van hoofdstuk 3, afdeling 5, wordt aangepast in verband met de uitbreiding van het eigenrisicodragen met het eigenrisicodragen voor de eerste vierjaarslasten van de IVA-uitkering en het eigenrisicodragen voor de eerste tienjaarslasten van WGA-uitkeringen (zie ook de toelichting op de onderdelen Q tot en met S).

### *Onderdelen Q tot en met S*

Zoals in paragraaf 3.2 van het algemeen deel van deze toelichting wordt uiteengezet kunnen werkgevers ervoor kiezen om eigenrisicodrager te worden voor de eerste tienjaarslasten van WGA-uitkeringen. Voorts kunnen grote werkgevers ervoor kiezen eigenrisicodrager te worden voor de eerste vierjaarslasten van de IVA-uitkering. Dat laatste overigens slechts alleen in combinatie met een eigenrisicodragerschap voor de WAO. In verband hiermee worden artikel 3.5.1.1, het opschrift van hoofdstuk 3, afdeling 5, paragraaf 3 en artikel 45 technisch aangepast.

### *Onderdeel Q*

#### *Tweede en derde lid*

Het zevende en achtste lid van artikel 40 worden aangepast aan het opnemen van de mogelijkheid tot het zelf dragen van risico voor de betaling van de IVA-uitkeringen gecombineerd met de WAO-uitkeringen. In die onderdelen worden de termen «respectievelijk» en «onderscheidenlijk» gebruikt om steeds het onderscheid aan te brengen tussen het zelf dragen van het risico van betaling van ziekengeld enerzijds en het zelf

dragen van het risico van betaling van arbeidsongeschiktheidsuitkering anderzijds.

#### *Onderdeel V*

Een werkgever kan slechts eigenrisicodrager voor de WAO blijven als hij dat ook wordt voor de IVA-uitkeringen (zie paragraaf 3.3.1 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting). Andersom zal de werkgever die geen eigenrisicodrager is voor de WAO alleen eigenrisicodrager voor de IVA-uitkeringen kunnen worden als hij dat ook wordt voor de WAO. Zowel de eerste vierjaarslasten van de WAO-uitkering als de eerste vierjaarslasten van de IVA-uitkering komen ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas. Een eigenrisicodrager voor de IVA-uitkering is derhalve geen gedifferentieerde premie voor de Arbeidsongeschiktheidskas verschuldigd over het loon van de tot hem in dienstbetrekking staande werknemers en over de door hem te betalen WAO- en IVA-uitkeringen.

#### *Onderdeel U*

Een eigenrisicodrager voor de WGA-uitkering is geen gedifferentieerde premie voor de Werkhervattingskas verschuldigd over het loon van de tot hem in dienstbetrekking staande werknemers en over de door hem te betalen WGA-uitkeringen.

#### *Onderdelen V en W*

In deze onderdelen wordt de doelgroep van het reïntegratie-instrument premiekorting aangepast aan de nieuwe arbeidsongeschiktheidsreggeving. Deze doelgroep is dezelfde als de doelgroep van de no risk polis (artikel 29b ZW). Ook wordt, conform artikel 29b ZW, aan dit artikel een delegatiebevoegdheid toegevoegd met betrekking de indicatiestelling door de CWI.

Opgemerkt wordt dat in onderdeel OO tevens overgangsrecht wordt opgenomen op grond waarvan bijvoorbeeld de WAO-er of de WAZ-er in aanmerking kan komen voor een premiekorting.

#### *Onderdeel Y*

Zoals aangegeven in paragraaf 5.7 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting worden dienstplichtigen en gewetensbezwaarden die vervangende dienst verrichten verzekerd op grond van de ZW en de Wet WIA. De noodzakelijke financiële middelen komen volledig ten laste van het Rijk. In verband daarmee wordt geregeld dat de werkgevers van de dienstplichtigen en gewetensbezwaarden die vervangende dienst verrichten over het loon van deze personen geen premie verschuldigd zijn voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds, de Arbeidsongeschiktheidskas en de Werkhervattingskas.

#### *Onderdeel Z*

De hoogte van de premie voor de vrijwillige WIA-verzekering bedraagt niet meer dan de basispremie vermeerderd met het rekenpercentage voor de Arbeidsongeschiktheidskas en het rekenpercentage voor de Werkhervattingskas.

#### *Onderdeel AA*

Het hier voorgestelde artikel 78 komt overeen met het middels deze wet opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

#### *Onderdeel BB*

Het opschrift van hoofdstuk 7, afdeling 3, paragraaf 1, van de Wfsv wordt aangepast omdat de sectorfondsen en het Uitvoeringsfonds voor de overheid ook uitkeringen op grond van de Wet WIA zullen dragen.

#### *Onderdeel CC*

De gelden die het UWV ontvangt door terugvordering van onverschuldigd betaalde WGA-uitkering alsmede regres komen ten gunste van het sectorfonds voorzover die gelden betrekking hebben op WGA-uitkering die ten laste van dat fonds is gekomen.

#### *Onderdeel DD*

Zoals in het algemeen deel van de memorie van toelichting is gemeld, vindt de financiering van de WGA-uitkeringen van de eerste tien jaar aan werknemers, die voorafgaand ziekengeld ontvingen op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b of c, ZW, plaats uit de sectorfondsen. Dit met uitzondering van overheidswerknemers en dienstplichtigen en gewensbezwaarden die vervangende dienst verrichten (zie ook de toelichting op de onderdelen H, onder 1, X en EE). Dit geldt ook voor de uitvoeringskosten met betrekking tot die uitkeringen en de werkgeversdelen van de premies over die uitkeringen. Ook reïntegratietrajecten die worden gestart op het moment dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte een WGA-uitkering ontvangt die ten laste komt van het sectorfonds, komen ten laste van het sectorfonds. De periode van tien jaar vangt aan op de dag waarop het recht op WGA-uitkering ontstaat. Bij een eindiging van het recht op WGA-uitkering binnen die tien jaar en een latere herleving van dat recht komt de op grond van het herleefde recht te betalen uitkering slechts ten laste van het sectorfonds voorzover die tien jaar vanaf de oorspronkelijke dag van ontstaan van het recht op uitkering nog niet voorbij zijn.

#### *Onderdeel EE*

Artikel 105 van de Wfsv wordt aangepast aan de financiering van WGA-uitkeringen uit de sectorfondsen.

#### *Onderdeel FF*

De gelden die het UWV ontvangt door terugvordering van onverschuldigd betaalde WGA-uitkering alsmede regres komen ten gunste van het Uitvoeringsfonds voor de overheid voorzover die gelden betrekking hebben op WGA-uitkering die ten laste van dat fonds is gekomen.

#### *Onderdeel GG*

De financiering van de WGA-uitkeringen van de eerste tien jaar aan overheidswerknemers, die voorafgaand ziekengeld op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b of c, ZW, ontvingen vindt plaats uit het Uitvoeringsfonds voor de overheid. Dit geldt ook voor de uitvoeringskosten met betrekking tot die uitkeringen en de werkgeversdelen van de premies over die uitkeringen. Ook reïntegratietrajecten die worden gestart op het moment dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte een WGA-uitkering ontvangt die ten laste komt van het Uitvoeringsfonds voor de overheid, komen ten laste van dat fonds. De periode van tien jaar vangt aan op de dag waarop het recht op WGA-uitkering ontstaat. Bij een eindiging van het recht op WGA-uitkering binnen die tien jaar en een latere herleving van dat recht komt de op grond van het herleefde recht te betalen uitkering slechts ten laste van het Uitvoeringsfonds voor de overheid voor-

zover die tien jaar vanaf de oorspronkelijke dag van ontstaan van het recht op uitkering nog niet voorbij zijn.

#### *Onderdeel HH*

Aangezien over uitkeringen op grond van de Wet WIA aan (gewezen) overheidswerknemers evenzeer premie op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wfsv wordt geheven als over WAO-uitkering, wordt artikel 111 van de Wfsv aangepast.

#### *Onderdelen II en JJ*

Voor de financiering van de WGA-uitkering gedurende de eerste tien jaar wordt de Werkhervattingskas geïntroduceerd (zie ook onderdeel MM). In verband hiermee wordt het opschrift van hoofdstuk 7, afdeling 3, paragraaf 2, van de Wfsv aangepast.

#### *Onderdeel KK*

De premie voor de vrijwillige WIA-verzekering komt, voorzover deze niet ten gunste van de Werkhervattingskas komt, ten gunste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Voorts komen alle gelden die het UWV ontvangt uit op te leggen boetes in verband met het niet nakomen van de inlichtingenverplichting op grond van de Wet WIA en uit het in rekening brengen van kosten als bedoeld in artikel 9.4 van de Wet WIA, ten gunste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Daarnaast komen de gelden die het UWV ontvangt door terugvordering van onverschuldigd betaalde WGA- of IVA-uitkering alsmede regres ten gunste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds voorzover die gelden betrekking hebben op WGA- of IVA-uitkering die ten laste van dat fonds is gekomen.

#### *Onderdeel LL*

De WGA-uitkeringen en de IVA-uitkeringen, alsmede de uitvoeringskosten ten behoeve van die uitkeringen en de werkgeversdelen van de over die uitkeringen verschuldigde premies, komen na een tijdsverloop van tien respectievelijk vier jaar na het ontstaan van het recht op uitkering ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Ook komen de reïntegratie-instrumenten op grond van de WAO, de WAZ en de Wet WIA ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds alsmede de kosten van de onderzoekssubsidies, bedoeld in artikel 1.9, onderdeel D. Reïntegratietrajecten komen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds voorzover niet geregeld is dat ze ten laste komen van een ander fonds. Dat betekent onder andere dat de kosten van een verplichte Europese aanbesteding van reïntegratietrajecten – nu deze niet gekwalificeerd kunnen worden als kosten die rechtstreeks verband houden met het reïntegratietraject van een betrokkene en derhalve niet ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas, de Werkhervattingskas of het Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten – ten laste komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Tenslotte wordt geregeld dat het deel van de loonaanvullingsuitkeringen op grond van de Wet WIA, dat de eigenrisicodragers op grond van artikel 9.2. van die wet verhalen op het UWV, ten laste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

#### *Onderdeel MM*

Artikel 116 van de Wfsv wordt met de subonderdelen 1 en 2 technisch aangepast aan andere aanpassingen in dit artikel. Voorts wordt geregeld dat de WGA- en IVA-uitkeringen en werkgeversdelen van daarover

verschuldigde premies die het UWV verhaalt op eigenrisicodragers respectievelijk de kredietinstelling of verzekeraar, bedoeld in artikel 40, tweede lid, van de Wfsv ten gunste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas voorzover het UWV deze ook uit de Arbeidsongeschiktheidskas heeft gefinancierd.

Daarnaast komen de gelden die het UWV ontvangt door terugvordering van onverschuldigd betaalde WGA- of IVA-uitkering alsmede regres ten gunste van de Arbeidsongeschiktheidskas voorzover die gelden betrekking hebben op WGA- of IVA-uitkering die ten laste van die kas is gekomen.

#### *Onderdeel NN*

Met dit onderdeel wordt artikel 117 van de Wfsv technisch aangepast aan de betaling van de eerste vierjaarslasten van de IVA-uitkering uit de Arbeidsongeschiktheidskas. Omdat de Wet WIA een systematiek kent van eindiging van het recht op uitkering en herleving behoeven het tweede en derde lid van artikel 117 van de Wfsv geen aanpassing. Bij een eindiging van het recht op of IVA-uitkering binnen vier jaar na de aanvang van het recht en een latere herleving van dat recht komt de op grond van het herleefde recht te betalen uitkering slechts ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas voorzover die vier jaar vanaf de oorspronkelijke dag van ontstaan van het recht op uitkering nog niet voorbij zijn. Indien een WGA-uitkeringsgerechtigde volledig duurzaam arbeidsongeschikt wordt en in verband daarmee recht krijgt op IVA-uitkering komt de IVA-uitkering slechts ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas voorzover na het ontstaan van het recht op WGA-uitkering nog geen vier jaar zijn verlopen. Het vierde lid wordt technisch aangepast aan de systematiek van de Wet WIA. Het vijfde lid houdt verband met de overheveling van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet (zie artikel 1.4, onderdeel X). De onderdelen a, b en c van het zesde lid van artikel 117 van de Wfsv worden technisch aangepast. In onderdeel c is daarmee geregeld dat niet ten laste komt van de Arbeidsongeschiktheidskas de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO toegekend aan de werknemer, die uit de dienstbetrekking waaruit de arbeidsongeschiktheidsuitkering is ontstaan recht had op ziekengeld op grond van artikel 29b ZW. Met het nieuwe onderdeel f van het zesde lid wordt geregeld dat indien de werknemer op de laatste dag van de wachttijd recht had op ziekengeld de eerste vier jaar van de daaropvolgende IVA-uitkering niet ten laste komt van de Arbeidsongeschiktheidskas (het gaat hierbij dus – anders dan bij de uitkering op grond van de WAO – niet alleen om ziekengeld dat op grond van artikel 29b ZW is ontstaan). Die uitkering komt ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Het achtste lid van artikel 117 van de Wfsv wordt technisch aangepast aan wijzigingen in andere onderdelen van dit artikel.

#### *Onderdelen OO en PP*

De WGA-uitkering wordt gedurende de eerste tien jaar bekostigd uit de Werkhervattingskas. Dat geldt overigens niet als de WGA-uitkering aansluit op ziekengeld. Dan komt de WGA-uitkering ten laste van de sectorfondsen, het Uitvoeringsfonds voor de overheid of het Rijk als het ziekengeld betreft op grond van artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b of c, ZW dan wel het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Als het tijdvak waarover de werknemer recht heeft op loon gedurende ziekte vrijwillig verlengd is wordt de duur van die verlenging in mindering gebracht op de periode dat de WGA-uitkering ten laste komt van de Werkhervattingskas. Indien een IVA-uitkeringsgerechtigde gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt en in verband daarmee recht krijgt op WGA-uitkering komt de WGA-uitkering slechts ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas voorzover na het

ontstaan van het recht op IVA-uitkering nog geen tien jaar zijn verlopen. Ook bij een eindiging van het recht op WGA-uitkering binnen tien jaar na de aanvang van het recht en een latere herleving van dat recht komt de op grond van het herleeft recht te betalen uitkering slechts ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas voorzover die tien jaar vanaf de oorspronkelijke dag van ontstaan van het recht op uitkering nog niet voorbij zijn. De Werkhervattingskas wordt gevoed met een gedifferentieerde premie. Voorts wordt geregeld dat de WGA-uitkeringen en werkgeversdelen van daarover verschuldigde premies die het UWV verhaalt op eigenrisico-dragers respectievelijk de kredietinstelling of verzekeraar, bedoeld in artikel 40, tweede lid, van de Wfsv ten gunste komen van de Werkhervattingskas voorzover het UWV deze ook uit die kas heeft gefinancierd. Daarnaast komen de gelden die het UWV ontvangt door terugvordering van onverschuldigd betaalde WGA-uitkering alsmede regres ten gunste van de Werkhervattingskas voorzover die gelden betrekking hebben op WGA-uitkering die ten laste van die kas is gekomen. Voorts kunnen gelden door toepassing van artikel 118 worden overgeheveld uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds naar de Werkhervattingskas.

*Onderdeel QQ*

### **Artikel 122a Overgangsrecht premiekorting**

#### *Eerste lid*

Het is gewenst dat werkgevers van personen die op de dag voorafgaand aan de datum van intrekking van de Wet REA arbeidsgehandicapte op grond van die wet waren, in aanmerking blijven komen voor de premiekorting, bedoeld in artikel 49, eerste lid. Dit wordt geregeld in artikel 122a, eerste lid. Dit artikel ziet zowel op dienstbetrekkingen die voor intrekking van de Wet REA (en daarmee het vervallen van het arbeidsgehandicaptebegrip) zijn aangevangen als op dienstbetrekkingen die daarna aanvangen. De duur van de premiekorting is steeds de duur van de dienstbetrekking maar ten hoogste drie jaar te rekenen vanaf de aanvang van de dienstbetrekking, ongeacht of die dienstbetrekking voor of na de intrekking van de Wet REA is aangevangen. Voorwaarde voor het in aanmerking blijven komen van de premiekorting is dat de betreffende persoon op de dag van aanvang van de dienstbetrekking aangemerkt kan (of zou kunnen) worden als arbeidsgehandicapte.

#### *Tweede lid*

In het tweede lid wordt conform artikel 49, tweede lid, ten aanzien van de arbeidsgehandicapte die vóór de inwerkingtredingsdatum van dit wetsvoorstel als arbeidsgehandicapt wordt aangemerkt bepaald dat de werkgever de premiekorting een maximale duur van een jaar nadat die persoon zijn eigen arbeid of een andere functie bij diezelfde werkgever geheel of gedeeltelijk heeft hervat dan wel gedurende één jaar nadat diens arbeidsplaats is aangepast tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid van die werknemer, kan toepassen. Daarbij is van belang dat die werknemer op het moment van hervatting of aanpassing van de arbeidsplaats als arbeidsgehandicapt aangemerkt kan (of zou kunnen) worden.

#### *Derde lid*

Met artikel 2.10 van dit wetsvoorstel wordt de Wet REA ingetrokken. Personen die na die datum recht krijgen op een uitkering op grond van de Wet WIA zijn geen arbeidsgehandicapt.

Artikel 1.5, onderdeel V, van dit wetsvoorstel (wijziging van artikel 49 Wfsv) kan pas in werking kan treden nadat artikel 49 van de Wfsv in werking is getreden.

Beoogd wordt dat de Wet REA op 29 december 2005 wordt ingetrokken en

dat artikel 49 Wfsv (en dus artikel 1.5, onderdeel V, van dit wetsvoorstel) op 1 januari 2006 in werking treedt. Personen die tussen die twee data recht krijgen op een uitkering op grond van de Wet WIA, zijn geen arbeidsgehandicapte. Daarom voldoet hun werkgever, indien de werknemer in dezelfde periode bij een andere werkgever in dienstbetrekking treedt of zijn eigen arbeid of een andere functie bij dezelfde werkgever geheel of gedeeltelijk heeft hervat, niet aan de voorwaarden voor het verkrijgen premiekorting op grond van de artikelen 79b WAO en 82 en 82a WW. Om dit gemis aan premiekorting te compenseren wordt die werkgever toegestaan de premiekorting op grond van artikel 49 Wfsv niet ten hoogste drie jaar vanaf de datum van aanvang van de dienstbetrekking respectievelijk een jaar na de hervatting toe te passen, maar gedurende drie jaar respectievelijk een jaar te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van artikel 49 Wfsv (lees: 1 januari 2006).

### **Artikel 122b Overgangsrecht basispremie en gedifferentieerde premies**

#### *Eerste lid*

Bij de gekozen introductie van het financieringsdeel van de Wet WIA is er over het jaar 2006 geen sprake van premiedifferentiatie ten aanzien van de WGA-uitkering.

Artikel 33, derde lid, waarin is geregeld dat de financiële middelen tot dekking van de uitgaven ten laste van de Werkhervattingskas worden verkregen door het heffen van de gedifferentieerde premies is over het jaar 2006 dan ook niet van toepassing.

In artikel 38 zijn regels opgenomen omtrent de vaststelling van de gedifferentieerde premie ten behoeve van de Werkhervattingskas. Omdat er over het jaar 2006 geen gedifferentieerde premie wordt geheven ten aanzien van de WGA-uitkering is dit artikel over 2006 niet van toepassing.

Ten aanzien van uitkeringen voor personen die op de laatste dag van de wachttijd, een uitkering ontvingen op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b, of c, van de Ziektewet geldt in de structurele situatie een afwijkende financiering. Deze uitkeringen komen namelijk gedurende een periode van tien jaar ten laste van de sectorfondsen, dit is geregeld in artikel 104, eerste lid, onderdeel d. Voor het jaar 2006 geldt echter dat ook deze uitkeringen worden gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Artikel 104, eerste lid, onderdeel d, is derhalve over dat jaar dan ook niet van toepassing.

De artikelen 117a en 117b hebben betrekking op de middelen en de uitgaven van de Werhervattingskas. Aangezien er over het jaar 2006 geen sprake is van een gedifferentieerde premie ten aanzien van de WGA-uitkering zijn deze artikelen over dat jaar niet van toepassing.

#### *Tweede lid*

In artikel 34 is bepaald dat de premie bestaat uit een basispremie en twee gedifferentieerde premies. Over 2006 zal er echter geen sprake zijn van een gedifferentieerde premie ten behoeve van de Werkhervattingskas. De premie zal over 2006 dan ook bestaan uit een basispremie en één gedifferentieerde premie. De basispremie bestaat in 2006 uit een basispremie arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en een basispremie WGA.

#### *Zesde lid*

Ten aanzien van uitkeringen voor personen die op de laatste dag van de wachttijd, een uitkering ontvingen op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b, of c, van de Ziektewet geldt in de structurele situatie een afwijkende financiering. Deze uitkeringen komen namelijk gedurende een periode van tien jaar ten laste van de sectorfondsen, dit is geregeld in



artikel 104, eerste lid, onderdeel d. Voor het jaar 2006 geldt echter dat ook deze uitkeringen worden gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

*Zevende lid*

In de structurele situatie komen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van de Wet WIA de eerste vier jaar ten laste van de Arbeidsongeschiktheidskas. Over de jaren 2006 en 2007 zal er geen premiedifferentiatie plaatsvinden ten aanzien van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Derhalve komen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen over die jaren ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

*Achtste lid*

WGA-uitkeringen die in 2006 zijn betaald komen in tegenstelling tot WGA-uitkeringen die vanaf 2007 worden betaald ook gedurende de periode van tien jaar te rekenen vanaf de dag waarop een uitkering op grond van de Wet WIA is ingegaan, niet ten laste van de Werkhervatingskas. De WGA-uitkeringen die in 2006 zijn betaald worden gefinancierd uit de landelijke uniforme basispremie en komen derhalve ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

**Artikel 122c Overgangsrecht eigenrisicodragen Wet WIA**

*Eerste en derde lid*

Met ingang van 29 december 2005 is het mogelijk om eigenrisicodragers ten aanzien van de WGA-uitkeringen te worden. In het eerste lid is bepaald dat door bestaande eigenrisicodragers daartoe geen aparte aanvraag hoeft te worden ingediend, maar dat deze automatisch ook eigenrisicodragers ten aanzien van de WGA-uitkeringen zijn wanneer hij voor 1 januari 2005 zelf het risico is gaan dragen. De schriftelijke garantie met betrekking tot het zelf dragen van het risico van de betaling van WAO-uitkering strekt zich dan mede uit over het dragen van het risico van betaling van WGA-uitkering. Dit laatste is geregeld in het derde lid. Alleen zekerheidstellingen WAO die zijn afgegeven ten behoeve van het zelf dragen van het risico voor 1 januari 2005 zijn voldoende om vervolgens qua reikwijdte ook de uitbetaling van WGA-uitkeringen te kunnen garanderen. Door de inwerkingtreding van de Wet verlenging loonbetalingsverplichting bij ziekte 2003, met ingang van 1 januari 2004, is de WAO-instroom in 2005 beperkt en in 2006 nagenoeg nihil. De inwerkingtreding van de Wet WIA en dit wetsvoorstel met ingang van 1 januari 2006 leidt ertoe, dat vanaf 2006 geen WAO-instroom meer plaatsvindt, maar dat in voorkomende gevallen instroom in de Wet WIA plaatsvindt. Niet uitgesloten kan worden dat voor bedrijven die met ingang van 1 januari 2005 of later eigenrisicodragers WAO zijn of willen worden door de garant een feitelijk beperkte zekerheidstelling is afgegeven. Dat is het geval indien het bedrijf geen Pemba-lasten heeft op het moment dat gekozen wordt voor eigenrisicodragen WAO. Nieuwe Pemba-lasten WAO kunnen immers niet ontstaan. Die beperkte zekerheidstelling is dan financieel onvoldoende om ook als zekerheidstelling voor eigenrisicodragen WGA te kunnen gelden. Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat artikel 4.4.1 van de Wet WIA van toepassing is op degene die op grond van dit artikel automatisch eigenrisicodragers WGA wordt.

*Tweede lid*

Indien de werkgever niet automatisch eigenrisicodragers ten aanzien van de WGA-uitkeringen wil worden dient hij dit voor 29 december 2005 aan het UWV te melden.

*Vierde, vijfde, zesde, zevende en achtste lid*

De werkgever die geen eigenrisicodragers voor de WAO is of dit na

1 januari 2005 is geworden kan dat met ingang van 29 december 2005 wel worden voor de WGA. Hij dient dan voor 29 december 2005 een aanvraag en een garantie over te leggen bij het UWV. De aanvraag zal ook door het UWV worden behandeld. Reden hiervoor is dat op het moment dat de aanvraag moet worden gedaan de Wfsv nog niet in werking is getreden. Op de aanvraag moet door het UWV binnen 26 weken na ontvangst van de aanvraag worden beslist. Vanaf het moment dat de aanvraag is ingediend tot de datum waarop het UWV op de aanvraag heeft beslist, is artikel 4.4.1 van overeenkomstige toepassing op de werkgever. Dit betekent dat die werkgever in die periode verantwoordelijk is voor de inschakeling in de arbeid van degenen die een WGA-uitkering ontvangen. Ook wordt in het zevende lid bepaald dat met betrekking tot de artikelen 4.1.1, 4.1.3, 4.1.4 en 4.2.5 voor «eigenrisicodragers» wordt gelezen: de werkgever die een aanvraag als bedoeld in artikel 122c, vierde lid, van de Wet financiering sociale verzekering heeft ingediend. Dit is nodig omdat die werkgever wel verantwoordelijk is voor de reïntegratie, maar de bedoelde artikelen niet van toepassing zijn, omdat hij (nog) geen eigenrisicodragers in de zin van artikel 9.1 van de Wet WIA is. Zonder overeenkomstige toepassing van de bedoelde artikelen zou de werknemer van wie de werkgever verantwoordelijk is voor zijn reïntegratie, geen plichten hebben jegens die werkgever. Ook zou die werknemer geen toestemming kunnen krijgen voor het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats. Zonder de overeenkomstige toepassing van de bedoelde artikelen zou het reïntegratieproces kunnen worden belemmerd. Indien het UWV de werkgever op grond van het vierde lid toestemming geeft om zelf het risico te dragen van betaling van WGA-uitkering dan wordt de werkgever geacht dit risico te hebben gedragen met ingang van 29 december 2005.

#### *Negende lid*

Werkgevers die in 2005 of 2006 zelf het risico dragen van betaling van WGA-uitkering krijgen in 2007 een korting op hun basispremie naar rato van het aantal maanden dat hij in die jaren zelf het risico van betaling droeg, mits zij in 2007 nog steeds het risico dragen van betaling van WGA-uitkering.

### **Artikel 122d Overgangsrecht eigenrisicodragers arbeidsongeschiktheidsuitkering Wet WIA**

#### *Eerste en tweede lid*

In de structurele situatie is er de mogelijkheid van eigenrisicodragers ten aanzien van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen op grond van de Wet WIA gecombineerd met de uitkeringen op grond van de WAO. Over 2006 en 2007 bestaat deze mogelijkheid niet. Dit is geregeld in het eerste lid. In 2006 en 2007 bestaat nog wel de mogelijkheid om eigenrisicodragers te worden ten aanzien van de WAO, hetgeen geregeld is in het tweede lid.

#### *Derde lid*

Met ingang van 1 januari 2008 wordt het mogelijk om eigenrisicodragers ten aanzien van de combinatie arbeidsongeschiktheidsuitkering Wet WIA en WAO te worden. De mogelijkheid om enkel het eigen risico te dragen ten aanzien van de WAO bestaat dan niet meer. De werkgever die op 31 december 2007 het eigen risico ten aanzien van de WAO draagt, is met ingang van 1 januari 2008 automatisch eigenrisicodragers ten aanzien van de hiervoor beschreven combinatie.

#### *Vierde, vijfde en zesde lid*

Op grond van het derde lid wordt de persoon die op 31 december 2007 zelf het risico ten aanzien van de WAO draagt automatisch eigenrisicodragers ten aanzien van de combinatie arbeidsongeschiktheidsuitkering

Wet WIA en WAO. De schriftelijke garantie met betrekking tot het zelf dragen van het risico van de betaling van WAO-uitkering die is afgegeven ten behoeve van het zelf dragen van dat risico voor 1 januari 2005 strekt zich mede uit over het dragen van het risico ten aanzien van de combinatie tenzij die schriftelijke garantie al is gebruikt in het kader van het worden van eigenrisicodragers ten aanzien van de WGA-uitkering. Indien dat laatste het geval is, zal de werkgever die het eigen risico over de combinatie wil dragen uiterlijk op 5 november 2007 een aanvullende schriftelijke garantie moeten overleggen (vijfde lid). Indien die aanvullende garantie niet of niet tijdig wordt overgelegd eindigt het eigen risico dragen ten aanzien van de WAO en kan de werkgever geen eigenrisicodragers ten aanzien van de combinatie worden (zesde lid).

#### *Zevende lid*

De werkgever die op 31 december 2007 zelf het risico draagt ten aanzien van de WAO-uitkering wordt met ingang van 1 januari 2008 geen eigenrisicodragers ten aanzien van de combinatie arbeidsongeschiktheidsuitkering Wet WIA en WAO wanneer het eigenrisicodragen op verzoek van die werkgever met ingang van 1 januari 2008 eindigt.

### **Artikel 1.6 Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen**

#### *Onderdeel A*

Omdat het begrip «reïntegratiebedrijf» in de WAZ wordt geïntroduceerd wordt dit in artikel 1 gedefinieerd.

Ten behoeve van de reïntegratie-instrumenten loon- en inkomensuppletie wordt het begrip «resterende verdien capaciteit» gedefinieerd. Dit begrip is hetzelfde als in het Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA omschreven als «theoretische verdien capaciteit». Inhoudelijke wijziging is niet beoogd.

Opgemerkt wordt dat voor het vaststellen van de «resterende verdien capaciteit» het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten van belang is. De artikelen 9, 10 en 11 zijn van belang voor de bepaling van hetgeen betrokkene nog met arbeid kan verdienen.

#### *Onderdeel B*

In verband met het intrekken van de Wet REA, wordt een aantal reïntegratie-instrumenten in de WAZ geïntroduceerd. In dit onderdeel wordt de herziening van besluiten tot verstrekking van die instrumenten geregeld.

#### *Onderdeel C*

Artikel 26, tweede lid, wordt aangepast aan de vernumming van artikel 59 tot artikel 59a en de invoeging van het nieuwe artikel 59.

#### *Onderdeel D*

In verband met het intrekken van de Wet REA, wordt een aantal reïntegratie-instrumenten in de WAZ geïntroduceerd. Dit onderdeel wordt hieraan aangepast, waarbij tevens aansluiting is gezocht bij de redactie van artikel 23 WAO.

#### *Onderdeel E*

Op grond van het nieuwe artikel 30a van de Wet SUWI stelt het UWV voor een ieder ten aanzien van wie het een reïntegratietraject heeft een reïntegratie-

visie en indien nodig een reïntegratieplan op. De betrokkene dient hieraan mee te werken.

Verder dient de belanghebbende die bij deelname aan een reïntegratietraject zijn reïntegratieverplichtingen niet naleeft, de reden daarvan onmiddellijk aan het reïntegratiebedrijf mede te delen. (Zie voor verder de toelichting op artikel 1.1, onderdeel I, van dit wetsvoorstel.)

Deze genoemde plichten wordt met dit onderdeel geregeld. Zo wordt tevens bereikt dat bij niet-naleving van die plichten een sanctie kan worden opgelegd.

#### *Onderdeel F*

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 27g, tweede lid, WW.

#### *Onderdeel G*

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel J, van deze wet (artikel 29h WAO) in artikel 54a van de WAZ ingevoegd. Zie de toelichting op genoemd onderdeel van deze wet.

#### *Onderdeel H*

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel R, sub 2, van deze wet (artikel 50, negende en tiende lid, WAO) in artikel 55 van de WAZ ingevoegd. Zie de toelichting op genoemd onderdeel van deze wet.

#### *Onderdeel I*

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel Q van deze wet (artikel 44 WAO) in artikel 58 van de WAZ ingevoegd. Zie de toelichting op genoemd onderdeel van deze wet.

#### *Onderdeel J*

In artikel 59 worden regels gesteld met betrekking tot een eventuele samenloop tussen een WAZ-uitkering en een Wet WIA-uitkering. Omdat de toegang tot de verzekering van de WAZ beëindigd is kan het alleen nog gaan om situaties waarin al sprake is van recht op een WAZ-uitkering waarna WIA-verzekerde arbeid wordt verricht.

#### *Onderdeel K*

In verband met het intrekken van de Wet REA, wordt een aantal reïntegratie-instrumenten in de WAZ geïntroduceerd. In dit onderdeel wordt de terugvordering die instrumenten geregeld in geval ze onverschuldigd zijn betaald.

#### *Onderdeel L*

In verband met het intrekken van de Wet REA, wordt een aantal reïntegratie-instrumenten in de WAZ geïntroduceerd. In de Wet REA was het mogelijk met betrekking de aanvraag van die instrumenten nadere regels te stellen. Deze mogelijkheid wordt ook hier opgenomen.

#### *Onderdeel M*

In verband met het intrekken van de Wet REA, wordt een aantal

reïntegratie-instrumenten in de WAZ geïntroduceerd. In dit onderdeel wordt onmogelijkheid om die instrumenten te vervreemden of te verpanden geregeld.

#### *Onderdeel N*

In verband met het intrekken van de Wet REA, wordt een aantal reïntegratie-instrumenten in de WAZ geïntroduceerd. In dit onderdeel wordt bepaald dat die instrumenten niet vatbaar zijn voor beslag.

#### *Onderdeel O*

### **De artikelen 67a en 67b Loon- en inkomenssuppletie**

De persoon die aanspraak heeft op een uitkering op grond van de WAZ en die

- a. arbeid in dienstbetrekking aanvaardt of verricht; of
  - b. als zelfstandige arbeid verricht of gaat verrichten
- en wiens inkomen lager is dan zijn, door het UWV vastgestelde, resterende verdien capaciteit, kan in aanmerking worden gebracht voor een loon- of inkomenssuppletie. Deze suppletie is beperkt tot een periode van vier jaar na aanvang van het werk. De regels met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de suppletie worden nader uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur.

De inhoud van de artikelen 67a en 67b is thans geregeld in de artikelen 29 en 32 van de Wet REA en de artikelen 15 en 17 van het Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA.

Omdat de persoon die na inwerkingtreding van de Wet einde toegang verzekering WAZ recht heeft op een uitkering op grond van de WAZ reeds arbeidsongeschikt was vóór inwerkingtreding van de Wet einde toegang verzekering WAZ en overigens dient te voldoen aan de voorwaarden die zijn verbonden aan die uitkering kan slechts die persoon in aanmerking komen voor loon- of inkomenssuppletie op grond van artikel 67a of 67b.

### **Artikel 67a, vierde lid, en 67b derde lid**

Zie de toelichting op artikel 1.1, onderdeel V.

### **Artikel 67c Voorzieningen ter ondersteuning van toeleiding naar arbeid als zelfstandige**

Op grond van artikel 4.2.2 Wet WIA kan bij algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat de persoon die verzekerd is voor de Wet WIA en arbeid als zelfstandige gaat verrichten arbeidsplaatsvoorzieningen kan aanvragen.

Om ook de WAZ-verzekerden bij de inschakeling in de arbeid als zelfstandige te kunnen ondersteunen wordt ook in de WAZ met artikel 67c zo'n artikel opgenomen.

Opgemerkt wordt dat de zelfstandige die arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten, op grond van artikel 4.2.3 Wet WIA een voorziening kan aanvragen. De zelfstandige – in de zin van de WAZ – heeft immers een structurele functionele beperking.

### **Artikel 67d Recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen**

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel V, van deze wet (artikel 65f WAO) in artikel 67d van de WAZ ingevoegd. Zie de toelichting op genoemd onderdeel van deze wet.

## **Artikel 67e Proefplaatsing**

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel V, van deze wet (artikel 65g WAO) in artikel 67e van de WAZ ingevoegd. Zie de toelichting op genoemd onderdeel van deze wet.

### *Onderdeel P*

Op grond van deze bepaling geldt de informatieplicht ook ten aanzien van degene aan wie een reïntegratie-instrument is verstrekt.

### *Onderdeel Q*

Het hier ingevoegde artikel 95b komt overeen met het middels deze wet opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

### *Onderdeel R*

In dit artikel is bepaald dat Titel 4.2. van de Algemene wet bestuursrecht (AWB) niet van toepassing is op de verstrekking van voorzieningen op grond van artikel 67c. De ratio van deze bepaling is van praktische aard. In veel gevallen zullen deze voorzieningen in natura worden toegekend. In dat geval is Titel 4.2. van de AWB niet van toepassing. In enkele gevallen zal echter een financiële tegemoetkoming voor gemaakte kosten kunnen worden toegekend. In dat geval is Titel 4.2. van de AWB weer wel van toepassing. Teneinde te komen tot een eenduidige uitvoering met betrekking tot de verstrekking van voorzieningen als hiervoor bedoeld is er voor gekozen Titel 4.2. van de AWB niet van toepassing te verklaren.

### *Onderdeel S*

Op grond van het voorgestelde artikel 98b wordt, op grond van de Wet REA aan een WAZ-gerechtigde toegekende loon- en inkomenssuppletie aangemerkt als loon- of inkomenssuppletie als bedoeld in de WAZ. Dit is noodzakelijk in verband met het intrekken van de Wet REA. Hierdoor blijven de aanspraken van betrokkenen op suppletie bestaan voor de duur van de toegekende suppletie.

Door deze bepaling wordt de afgegeven beschikking niet inhoudelijk gewijzigd. De duur van de toegekende suppletie of voorziening blijft dus gelijk, hetgeen ook in het artikel tot uitdrukking komt.

## **Artikel 1.7 Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jongehandicapten**

### *Onderdeel A*

Omdat het begrip «reïntegratiebedrijf» in de WAZ wordt geïntroduceerd wordt dit in artikel 1 gedefinieerd.

Ten behoeve van de reïntegratie-instrumenten loon- en inkomenssuppletie wordt het begrip «resterende verdien capaciteit» gedefinieerd. Dit begrip is hetzelfde als in het Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA omschreven als «theoretische verdien capaciteit». Inhoudelijke wijziging is niet beoogd.

Opgemerkt wordt dat voor het vaststellen van de «resterende verdien capaciteit» het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten van belang is. De artikelen 9, 10 en 11 zijn van belang voor de bepaling van hetgeen betrokkene nog met arbeid kan verdienen.

Door de toevoeging van de artikelen 59a en 59h worden de begrippen werkgever en werknemer in de WAJONG opgenomen. Hier wordt voorgesteld om in de begripbepalingen de omschrijving van die begrippen op te nemen, daarbij wordt verwezen naar de begrippen zoals deze in de Wet WIA worden gebruikt. Dit is in lijn met het werkgever- en werknemersbegrip uit de Wet REA, waarbij verwezen werd naar de WAO.

#### *Onderdeel C*

Artikel 22, tweede lid, wordt aangepast aan de vernummering van artikel 51 tot artikel 51a en het invoegen van een nieuw artikel 51.

#### *Onderdeel E*

Op grond van het nieuwe artikel 30a van de Wet SUWI stelt het UWV voor een ieder ten aanzien van wie het een reïntegratietask heeft een reïntegratievisie en indien nodig een reïntegratieplan op. De betrokkene dient hieraan mee te werken.

Verder dient de belanghebbende die bij deelname aan een reïntegratietraject zijn reïntegratieverplichtingen niet naleeft, de reden daarvan onmiddellijk aan het reïntegratiebedrijf mede te delen. (Zie voor verder de toelichting op artikel 1.1, onderdeel I, van dit wetsvoorstel.)

Deze genoemde plichten wordt met dit onderdeel geregeld. Zo wordt tevens bereikt dat bij niet-naleving van die plichten een sanctie kan worden opgelegd.

#### *Onderdeel F*

De informatieplicht, bedoeld in artikel 62, geldt ook voor de werkgever ten behoeve van wie het UWV loondispensatie heeft toegekend. In verband met de handhaving van deze plicht is het nodig dat het UWV bij schending daarvan ook aan bedoelde werkgever een boete kan opleggen.

#### *Onderdeel G*

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 27g, tweede lid, WW.

#### *Onderdeel H*

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel J, van deze wet (artikel 29h WAO) in artikel 46a van de WAJONG ingevoegd. Zie de toelichting op genoemd onderdeel van deze wet.

#### *Onderdeel I*

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel R, sub 2, van deze wet (artikel 50, negende en tiende lid, WAO) in artikel 47 van de WAJONG ingevoegd. Zie de toelichting op genoemd onderdeel van deze wet.

#### *Onderdeel J*

Zoals ook uiteengezet in het algemeen deel van de Memorie van Toelichting, bestaat thans de mogelijkheid voor degene die vanuit een WAJONG-uitkering aan het werk gaat, dat het recht op uitkering nog gedurende ten hoogste drie jaar wordt voortgezet, waarbij de inkomsten uit de arbeid in mindering worden gebracht op de uitbetaling van de uitkering. Na afloop

van deze periode van ten hoogste drie jaar wordt de betrokkene geschat op de inkomsten uit arbeid. Deze periode van drie jaar wordt met dit wetsvoorstel gewijzigd in een standaardperiode van vijf jaar.

Door deze wijziging wordt de jonggehandicapte die recht heeft op een WAJONG-uitkering en die inkomsten uit arbeid geniet, dus de eerste vijf jaar na aanvang van zijn werkzaamheden niet afgeschat en wordt zijn uitkering niet ingetrokken of herzien. Wel wordt de hoogte van zijn uitkering aangepast aan zijn inkomsten. Dit volgt uit het eerste lid, onderdelen a en b.

In het tweede lid wordt bepaald hoe met onderbrekingen van het in het eerste lid bedoelde tijdvak van vijf jaar moet worden omgegaan.

Op grond van het derde lid geldt voor de jonggehandicapte die inkomsten uit arbeid geniet ingevolge een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de hoofdstukken 2 en 3 van de WSW, het eerste lid voor ongeperkte duur. In dit artikellid wordt dan ook geen inhoudelijke wijziging beoogd ten opzichte van de huidige bepaling.

#### *Onderdeel K*

In het tot artikel 51a vernummerde artikel is de samenloop tussen een uitkering op grond van de WAJONG en een uitkering op grond van de WAO en de WAZ geregeld. Omdat beide wetten geen nieuwe verzekerden meer kennen is er voor gekozen om het artikel te vernummeren en in het nieuwe artikel 51 de samenloop met de Wet WIA op te nemen. Ook de algemene delegatiebepalingen zijn nu in het nieuwe artikel 51 geplaatst, zodat artikel 51a te zijner tijd kan vervallen.

De zinsnede «met ingang van dezelfde dag « in het tot artikel 51a vernummerde artikel is overbodig en kan derhalve vervallen.

#### *Onderdeel L*

Jonggehandicapten krijgen recht op een WAJONG-uitkering met ingang van het 18e jaar. Zij kunnen tevoren WIA-verzekerde arbeid hebben verricht en daarin arbeidsongeschikt zijn geworden voor het 17e jaar. Terzake van deze arbeidsongeschiktheid kunnen zij zowel recht krijgen op WIA als op WAJONG-uitkering. Een andere mogelijkheid is dat een WAJONG-gerechtigde arbeid in Wsw-verband gaat verrichten en op grond daarvan recht op WIA-uitkering krijgt.

Het is niet gewenst dat de WAJONG-uitkering naast de WIA-uitkering wordt ontvangen. De WIA-uitkering gaat voor de WAJONG-uitkering. De WAJONG-uitkering wordt niet betaald tot het bedrag van de WIA-uitkering, maar slechts het meerdere komt tot uitbetaling.

Als een WAJONG-er WIA-verzekerde arbeid gaat verrichten die past bij zijn resterende verdien capaciteit, dan is hij voor die restcapaciteit verzekerd voor de Wet WIA. Als tijdens de werkzaamheden de arbeidsongeschiktheid toeneemt dan stijgt de WAJONG-uitkering en krijgt de WAJONG-er voor het toegenomen deel ook een WIA-uitkering. De WAJONG-uitkering wordt uitbetaald voor zover deze de WIA-uitkering overtreft. Als de WIA-uitkering hoger is dan de WAJONG-uitkering dan wordt de WAJONG-uitkering betaald zoals die was voor de toename van de arbeidsongeschiktheid. Dit om te voorkomen dat de WAJONG-uitkering, die er was voor het recht op WIA-uitkering ontstond wordt opgegeten door de WIA-uitkering door de als gevolg van het hogere dagloon hogere WIA-uitkering.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder arbeidsongeschiktheids-uitkering op grond van de Wet WIA tevens verstaan de vakantie-uitkering waarop uit hoofde van de Wet WIA recht bestaat, voor zover die vakantie-uitkeringen over dezelfde periode zijn berekend.



Dit artikel is niet van toepassing op de persoon die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt op grond van de vrijwillige verzekering als bedoeld in de Wet WIA.

#### *Onderdeel P*

#### **Artikel 59a Loondispensatie**

In artikel 7 van de Wet REA is thans het reïntegratie-instrument loondispensatie geregeld. Met het intrekken van de Wet REA vervalt dit instrument. Het is gewenst dit instrument te handhaven voor de jonggehandicapte voorzover zijn arbeidsprestatie duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie die beloning met het voor hem geldende wettelijk minimumloon rechtvaardigt. Dit wordt geregeld in het nieuwe artikel 59a.

De doelgroep van dit instrument omvat de:

- jonggehandicapten die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt; en
- jonggehandicapten die een uitkering op grond van de WAJONG ontvangen.

Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat wanneer na het afnemen van de arbeidscapaciteit, het functioneren een loon rechtvaardigt dat boven het voor betrokkene rechtens geldende wettelijk minimumloon ligt, het instrument loondispensatie niet kan worden toegepast.

#### **Artikel 59b Voorzieningen ter ondersteuning van toeleiding naar arbeid als zelfstandige**

Op grond van artikel 4.2.2, tweede lid, Wet WIA kan bij algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat de persoon die verzekerd is voor de Wet WIA en arbeid als zelfstandige gaat verrichten arbeidsplaatsvoorzieningen kan aanvragen.

Om ook de jonggehandicapten bij de inschakeling in de arbeid als zelfstandige te kunnen ondersteunen wordt ook in de WAJONG met artikel 59b zo'n artikel opgenomen.

De doelgroep van dit instrument omvat de:

- jonggehandicapten die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt; en
- jonggehandicapten die een uitkering op grond van de WAJONG ontvangen.

Opgemerkt wordt dat de jonggehandicapte die arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten, op grond van artikel 4.2.3 Wet WIA een voorziening kan aanvragen. De jonggehandicapte – in de zin van de WAJONG – heeft immers een structurele functionele beperking.

#### **Artikel 59c Experimenteerartikel**

Dit artikel heeft dezelfde strekking als artikel 130 WW dat bij de wet van 23 december 2004 tot wijziging van enkele socialeverzekeringswetten en enige andere wetten in verband met het aanbrengen van enige vereenvoudigingen in de WW is ingebracht.

#### **Artikel 59d Recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling van UWV**

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel V, van deze wet (artikel 65f WAO) in artikel 59d van de WAJONG ingevoegd. Zie de toelichting op genoemd onderdeel van deze wet.

## **Artikel 59e Persoonlijke ondersteuning**

Op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel b, van de Wet REA kan het UWV een arbeidsgehandicapte persoonlijke ondersteuning bieden. Na intrekking van de Wet REA zal dit instrument open staan voor de doelgroep die hier thans voornamelijk gebruik van maakt:

- jonggehandicapten die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt; en
- jonggehandicapten die een uitkering op grond van de WAJONG ontvangen.

Op grond van het tweede lid kunnen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels omtrent de persoonlijke ondersteuning worden gesteld. Hierbij wordt gedacht aan nadere voorwaarden aan de verstrekking, zoals de voorwaarde dat de persoonlijke ondersteuning wordt gegeven door een persoon die verbonden is aan een door het UWV erkende rechtspersoon die tot doel heeft diensten te verlenen die kunnen worden aangemerkt als persoonlijke ondersteuning. Ook kunnen regels worden gesteld omtrent de duur van de persoonlijke ondersteuning in geval eerst werkzaamheden op een proefplaats worden verricht en direct aansluitend een dienstbetrekking wordt aangegaan.

## **Artikelen 59f en 59g Loon- of inkomenssuppletie**

De jonggehandicapte die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en de jonggehandicapte die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAJONG en die

- a. arbeid in dienstbetrekking aanvaardt of verricht; of
- b. als zelfstandige arbeid verricht of gaat verrichten

en wiens inkomen lager is dan zijn, door het UWV vastgestelde, resterende verdien capaciteit, kan in aanmerking worden gebracht voor een loon- of inkomenssuppletie. Deze suppletie is beperkt tot een periode van vier jaar na aanvang van het werk. De regels met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de suppletie worden nader uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur.

De inhoud van de artikelen 59f en 59g is thans geregeld in de artikelen 29 en 32 van de Wet REA en de artikelen 15 en 17 van het Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA.

Door de zinsnede «of verricht» in artikel 59f, eerste lid, bestaat de mogelijkheid loonsuppletie toe te kennen aan de jonggehandicapte werknemer die binnen de bestaande dienstbetrekking bij zijn eigen werkgever de arbeid hervat, zonder dat hem een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid is toegekend dan wel zo'n uitkering is herzien. Hiermee wordt duidelijk gemaakt dat het voor de toekenning van loonsuppletie geen noodzakelijke verstrekingsvoorwaarde is dat het aanvaarden van de aangepaste arbeid gelegen moet zijn na de schatting.

## **Artikel 59f, vierde lid, en 59g, derde lid**

Zie de toelichting op artikel 1.1, onderdeel V, van deze wet.

## **Artikel 59h Proefplaatsing**

In dit onderdeel wordt het equivalent van artikel 1.1, onderdeel V, van deze wet (artikel 65f WAO) in artikel 59h van de WAJONG ingevoegd. Zie de toelichting op genoemd onderdeel van deze wet.

## *Onderdeel Q*

Op grond van deze bepaling geldt de informatieplicht ook ten aanzien van degene aan wie een reïntegratie-instrument is verstrekt. Dit kan naast de

jonggehandicapte of zijn wettelijke vertegenwoordiger ook de werkgever betreffen ten behoeve van wie het UWV loondispensatie op grond van artikel 59a heeft toegekend.

#### *Onderdeel R*

De reïntegratie-instrumenten op grond van de WAJONG komen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten alsmede de kosten van de reïntegratietrajecten indien betrokkene bij aanvang van dat traject recht heeft op een WAJONG-uitkering.

#### *Onderdeel S*

Het hier ingevoegde artikel 69b komt overeen met het middels deze wet opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

#### *Onderdeel T*

In dit artikel is bepaald dat Titel 4.2. van de Algemene wet bestuursrecht (AWB) niet van toepassing is op de verstrekking van voorzieningen op grond van artikel 59b. De ratio van deze bepaling is van praktische aard. In veel gevallen zullen deze voorzieningen in natura worden toegekend. In dat geval is Titel 4.2. van de AWB niet van toepassing. In enkele gevallen zal echter een financiële tegemoetkoming voor gemaakte kosten kunnen worden toegekend. In dat geval is Titel 4.2. van de AWB weer wel van toepassing. Teneinde te komen tot een eenduidige uitvoering met betrekking tot de verstrekking van voorzieningen als hiervoor bedoeld is er voor gekozen Titel 4.2. van de AWB niet van toepassing te verklaren.

#### *Onderdeel U*

#### **Artikel 76b**

Op grond van artikel 76b, eerste lid, wordt, op grond van de Wet REA, ten behoeve van een WAJONG-gerechtigde toegekende loondispensatie aangemerkt als loondispensatie als bedoeld in de WAJONG. Dit is noodzakelijk in verband met het intrekken van de Wet REA. Hierdoor blijft de vermindering van de aanspraak op een geldelijke beloning voor de verrichte arbeid bestaan voor de duur van de toegekende loondispensatie. Door deze bepaling wordt de afgegeven beschikking niet inhoudelijk gewijzigd. De duur van het tijdvak van de loondispensatie blijft dus gelijk, hetgeen ook in het artikel tot uitdrukking komt.

In artikel 76b, tweede lid, wordt hetzelfde geregeld met betrekking tot noodzakelijke persoonlijke ondersteuning die op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel b, van de Wet REA aan een WAJONG-gerechtigde is verstrekt.

En in het derde en vierde lid wordt dit geregeld met betrekking tot loon- en inkomenssuppletie die op grond van de artikelen 29 en 32 van de Wet REA aan een WAJONG-gerechtigde is verstrekt.

#### **Artikel 76c**

Met de intrekking van de Wet REA komt ook artikel 44, eerste lid, van die wet te vervallen. Op grond van dat artikel wordt thans subsidie verstrekt aan zogenaamde REA-scholingsinstituten. Deze instituten verzorgen de scholing van met name WAJONG-gerechtigden. Met ingang van 1 januari 2006 zal de scholing van ernstig jonggehandicapten op een andere wijze worden gefinancierd. Hiertoe is een subsidieregeling opgesteld die zijn basis vindt in de WAJONG. Bij wijze van overgangsrecht zal aan de

REA-scholingsinstituten gedurende drie jaar nog een zogenaamde basis-subsidie worden verstrekt. Na inwerkingtreding van deze wet (en het intrekken van de Wet REA) wordt die subsidie verstrekt op grond van het nieuwe artikel 76c van de WAJONG. Het artikel zelf geeft aan dat deze subsidie wordt verstrekt tot en met het jaar 2008.

### **Artikel 1.8 Arbeidsomstandighedenwet 1998**

#### *Onderdelen A, D en E*

Met de intrekking van de Wet REA komt ook artikel 9 van die wet te vervallen. Het is gewenst de daarin opgenomen bepaling in de Arbeidsomstandighedenwet 1998 op te nemen. Daartoe wordt in die wet een nieuwe bepaling opgenomen na artikel 3. In deze nieuwe bepaling, artikel 3a, wordt de werkgever verplicht de inrichting van de arbeidsplaats, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen, alsmede de arbeidsinhoud aan te passen aan de handicap van de werknemer. Indien de werkgever niet aan die plicht voldoet kan de arbeidsinspectie een eis stellen aan de werkgever.

Om het mogelijk te maken de werkgever een eis tot naleving of een boete op te leggen indien hij de plicht, bedoeld in artikel 3a, niet naleeft, wordt artikel 3a aan artikel 27 en 33 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 toegevoegd.

In het tweede lid is de inhoud van artikel 9, vierde lid, Wet REA opgenomen. Hiermee wordt de in het eerste lid bedoelde plicht ook van toepassing op de eigenrisicodrager Ziektewet.

#### *Onderdeel B*

##### *Eerste lid*

In artikel 14, eerste lid, is onder meer bepaald dat het verlenen van bijstand bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, ook inhoudt het verlenen van bijstand bij de uitvoering van bij of krachtens artikel 71a, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de WAO gestelde regels. Hier wordt voorgesteld om conform hiermee tot het verlenen van bijstand bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 ook te rekenen het verlenen van bijstand bij de uitvoering van bij of krachtens artikel 3.3, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de Wet WIA gestelde regels.

##### *Tweede lid*

In het besluit van de minister van Justitie van 13 maart 2000, houdende aanwijzing van situaties, bedoeld in artikel 464 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW), waarvoor dit artikel later dan met ingang van 1 mei 2000 in werking zal treden (Stb. 121) is geregeld dat artikel 464 nog niet in werking treedt voor zover het betreft de overeenkomstige toepassing van de artikelen 457 en 464, tweede lid, onder b, van Boek 7 BW. Deze algemene maatregel van bestuur is destijds getroffen omdat de overeenkomstige toepassing van de hele afdeling betreffende de geneeskundige behandelingsovereenkomst zonder nadere maatregelen zou leiden tot problemen op het terrein van sociale zekerheid, de sociale voorzieningen en in de sfeer van de bijstand in het kader van de arbeidsomstandigheden. Niet van toepassing is het voorschrift, dat alleen met toestemming van de patiënt gegevens aan derden mogen worden verstrekt (artikel 457 BW) en het recht van de persoon, die medisch onderzocht wordt om eerst de uitslag van het onderzoek te vernemen en te beslissen over aan wie die uitslag zal worden verstrekt (artikel 464, tweede lid, onder b BW). Het was destijds de bedoeling te komen tot nieuwe artikelen in de SZW-wetgeving die dan als specifieke regelingen ten opzichte van de

betreffende artikelen zouden gelden. Deze bepaling strekt daartoe. Nu wordt expliciet in het onderhavige artikel geregeld dat voornoemde BW-bepalingen niet gelden. De gegevens die de bedrijfsarts verwerkt kunnen aan derden worden verstrekt indien dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, onderdeel b van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, zonder dat de werknemer het recht heeft die gegevens eerst in te zien of te bepalen aan wie de gegevens worden verstrekt. Indien sprake zou zijn van een ongeoorloofde gegevensverstrekking staat het de werknemer vrij dit aspect aan de orde te stellen bij de burgerlijke rechter, bijvoorbeeld in het kader van geschillen omtrent de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tijdens ziekte. Overigens doet deze bepaling niets af aan het feit, dat voor verzekeringen en bedrijfsartsen het medisch beroepsgeheim geldt en dat voor de verwerking van gegevens betreffende de gezondheid artikel 21 van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) van toepassing is.

Dit betekent dat hetgeen de werknemer in vertrouwen aan de bedrijfsarts vertelt niet aan derden, i.c. de werkgever mag worden doorgegeven. Artikel 21 WBP beperkt de informatie over de gezondheid van de werknemer tot hetgeen noodzakelijk is voor verzuimbegeleiding en reïntegratie. De werkgever heeft de precieze medische achtergrond van de beperkingen van de werknemer niet nodig voor zijn verantwoordelijkheden, te weten loondoorbetaling en reïntegratie. De werkgever heeft daarvoor voldoende aan de informatie over het bestaan van arbeidsongeschiktheid, de beperkingen van de werknemer en de mogelijkheden om werkhervatting te bevorderen. Alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer mag de werkgever beschikken over meer medische gegevens (art. 23 WBP).

In verband met het verzekeren van risico's van de werkgever van loondoorbetaling en het eigen risicodragers zijn op grond van de WIA kan er met machtiging van de werkgever een relatie bestaan tussen verzekeraar en bedrijfsarts. In beginsel zal de bedrijfsarts aan de verzekeraar (dwz de verzekeringsarts in dienst bij de verzekeraar) geen andere gegevens verstrekken dan de gegevens die aan de werkgever worden verstrekt.

## **Artikel 1.9 Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen**

### *Onderdeel A*

Artikel 1, onderdeel l, wordt met de Invoeringswet Wfsv opgenomen in de Wet SUWI en definieert de werknemersverzekeringen.

Artikel 1, onderdeel n wordt met de Invoeringswet Wfsv vernummerd tot onderdeel o en definieert de uitkeringsgerechtigde.

Aan artikel 1 wordt een onderdeel toegevoegd. In dit onderdeel wordt op gelijke wijze als in de Wet WIA en het besluit SUWI een definitie opgenomen van reïntegratiebedrijf. De Wet SUWI bevat namelijk bepalingen voor de inschakeling van reïntegratiebedrijven en daaraan te stellen kwaliteitseisen en voor het verstrekken van gegevens aan reïntegratiebedrijven.

### *Onderdeel B*

In verschillende wetten is geregeld, dat het UWV en colleges van burgemeester en wethouders (colleges van B&W) de werkzaamheden die gericht zijn op de integratie laat verrichten door reïntegratiebedrijven. Artikel 14 maakt het mogelijk aan die reïntegratiebedrijven kwaliteitseisen op te leggen via een stelsel van certificatie. Die vereisten gelden alleen voorzover het betreft de uitvoering van reïntegratie-taken door UWV en colleges van B&W voor werknemers en uitkeringsgerechtigden, die met

publieke middelen worden gefinancierd. Om die reden geldt dit artikel niet voor de reïntegratiebedrijven die de eigenrisicodrager (bedoeld in de Wet WIA) worden ingeschakeld. Overigens wordt er van uitgegaan, dat financiële prikkels voldoende zijn om een goed reïntegratiebedrijf te kiezen. De kwaliteitseisen in de vorm van certificering zijn daarom niet nader vorm gegeven. Het artikel is ook aangepast vanwege het intrekken van de Wet REA.

#### *Onderdeel C*

In dit onderdeel wordt een artikel ingevoegd, waaruit blijkt dat de CWI voor de uitvoering van alle taken, waarbij CWI persoonsgegevens verwerkt het sofi-nummer mag gebruiken. Dit was al geregeld voor de registratie van werkzoekenden in artikel 25 en bij het gegevensverkeer met UWV en colleges van B&W in verband met de intake van uitkeringsaanvragen. Met deze bepaling is duidelijk, dat bij het gehele proces van verwerking het sofi-nummer mag worden gebruikt en niet alleen bij het verstrekken van gegevens of het opvragen van gegevens bij bijvoorbeeld UWV. De uitbreiding betekent, dat deze duidelijkheid met name wordt gegeven in verband met de indicatietaak voor de sociale werkvoorziening, het geven van een reïntegratie-advies en voor de uitvoering van ontslagtaken. Het gaat hier om relatie met instanties en werkgevers die de gegevens van werknemers of uitkeringsgerechtigden al met het sofi-nummer verwerken.

Het is wenselijk, dat de CWI zich er van vergewist, dat de juiste persoonsidentificerende gegevens gekoppeld zijn aan het sofi-nummer. Voorzover duidelijk is dat het sofi-nummer niet door andere instanties is geverifieerd zoals het UWV en de SVB op grond van de Wet SUWI, dient CWI dit te doen. Dit wordt geregeld in het tweede lid.

#### *Onderdelen D en G*

In artikel 30, eerste lid, onderdeel a, wordt geregeld welke wetten het UWV uitvoert. Onder het uitvoering geven aan de wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekeringen kan mede worden begrepen het geven van uitvoering aan de Wet WIA. Deze wet hoeft dan ook niet expliciet te worden toegevoegd. De Wet REA kan in verband met het intrekken daarvan in dit lid vervallen.

In het eerste lid, onderdeel b, was de reïntegratie-taak van het UWV al geregeld. Het onderdeel is aangevuld met de taak ten aanzien van de gerechtigde op een toekomstige WAJONG-uitkering, die de leeftijd van 17 jaar nog niet heeft bereikt. Deze taak voor deze doelgroep is overgenomen uit de Wet REA.

Artikel 30, eerste lid, onderdeel c, wordt aangepast in de Invoeringswet Wfsv. De verwijzing naar het Reïntegratiefonds in dit onderdeel kan vervallen vanwege de intrekking van de Wet REA. Dit geldt ook voor de verwijzing in artikel 45, tweede lid, van de Wet SUWI, zoals dit artikellid wordt aangepast in de Verzamelwet Sociale Verzekeringen 2005 (onderdeel G).

Artikel 30, eerste lid, onderdeel e, wordt aangepast in verband met het overhevelen van de inhoud van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet.

Door de toevoeging van het vijfde en zesde lid aan artikel 30 wordt op gelijke wijze als in artikel 72 WW geregeld, dat het UWV bij de uitvoering van de reïntegratietaken reïntegratiebedrijven inschakelt en dat, indien de uitkeringsgerechtigde ook een bijstandsuitkering ontvangt, met de

gemeente kan worden overeengekomen dat de gemeente de reïntegratietask heeft. Met het vervallen van de Wet REA zijn beide zaken nu in algemene zin geregeld in de Wet SUWI. Voorts is in het vijfde lid bepaald, dat de reïntegratietask en de daarmee samenhangende task van inkoop van trajecten niet geldt voor personen, die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen in verband met volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Deze personen worden geacht in zodanige mate arbeidsongeschikt te zijn, dat inspanningen gericht op arbeidsinschakeling niet aan de orde zijn. Deze uitkeringsgerechtigden kunnen het UWV dan ook niet aanspreken om trajecten daartoe in te zetten. Tenslotte wordt bepaald, dat het UWV de reïntegratietask niet heeft voor de verzekerde, bedoeld in artikel 9.1 van de Wet WIA. Dit betreft de periode van eigenrisicodragen op grond van de Wet WIA. In die periode heeft de eigenrisicodragende op grond van artikel 4.4.1 van de Wet WIA de reïntegratietask. Hierop is weer een uitzondering gemaakt in de situatie, dat de eigenrisicodragende niet de uitkering op grond van de Wet WIA behoeft te betalen op grond van artikel 8.2.6, derde lid. Het gaat hier om de uitkeringsgerechtigde, die bij zijn werkgever arbeid is blijven verrichten. Het is niet redelijk in die situatie de eigenrisicodragende wel voor de reïntegratie en de kosten daarvan verantwoordelijk te maken (voorzover daar al in dat geval sprake van is).

Voorts heeft het UWV geen reïntegratie-verantwoordelijkheid als de overheidswerkgever op grond van artikel 72a van de WW deze verantwoordelijkheid zelf heeft.

De algemene maatregel van bestuur van het zevende lid biedt de grondslag voor hetgeen reeds nu geregeld is in artikel 4.1 van het Besluit SUWI over o.a. de inhoud van de contracten met reïntegratiebedrijven en de aanbestedingsprocedure. Het artikel in het Besluit SUWI bevat ook bepalingen over hetgeen in de overeenkomst wordt afgesproken over het verwerken van gegevens door het reïntegratiebedrijf en de terugkoppeling door het reïntegratiebedrijf over de medewerking van de verzekerde of werknemer aan de reïntegratietrajecten. Voorts kan op basis van dit artikellid nader inhoud worden gegeven aan de reïntegratieovereenkomst. Het vormt daarmee ook de grondslag voor een Individuele Reïntegratieovereenkomst (IRO) (geregeld in artikel 4.2 van het Besluit SUWI). Daarnaast wordt in dit zevende lid mogelijk maakt regels te stellen in situaties waarin een persoon verschillende uitkeringen ontvangt en er behoefte is aan nadere regels voor de verantwoordelijkheidsverdeling. Bij of krachtens deze algemene maatregel van bestuur kan dan eventueel ook bepaald worden of sprake is van een kostenverrekening indien verschillende verantwoordelijken worden aangewezen. Indien het UWV als verantwoordelijk wordt aangewezen zal op grond van artikel 30a een reïntegratievisie dienen te worden opgesteld.

#### *Onderdeel E*

In dit onderdeel worden drie artikelen toegevoegd, die de task van het UWV op onderdelen nader inhoud geven.

#### **Artikel 30a**

In artikel 30a wordt geregeld hoe het UWV in samenspraak met de uitkeringsgerechtigde de reïntegratie-activiteiten invult. Het UWV zorgt alleen voor het opstellen van de documenten, die in dit artikel worden genoemd, indien ook daadwerkelijk reïntegratie-activiteiten noodzakelijk zijn. Dit blijkt uit de zinsnede «indien gelet op de aard van de uitkering de task, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel b, wordt uitgevoerd» in het eerste lid van artikel 30a. De bedoelde documenten hoeven bijvoorbeeld

niet te worden opgesteld in relatie tot de uitkering op grond van de Toeslagenwet of andere beperkte aanvullende uitkeringen.

In de reïntegratievisie zullen de verplichtingen die zijn gericht op reïntegratie worden geconcretiseerd. Indien in de reïntegratievisie de verplichting is opgenomen dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zo veel mogelijk meewerkt aan reïntegratiewerkzaamheden die worden aangeboden door een reïntegratiebedrijf, dan betekent dit dat de betrokkene moet meewerken aan het reïntegratieplan dat het reïntegratiebedrijf in zijn geval opstelt. Ook deze verplichting zal in de reïntegratievisie worden opgenomen.

Uit het feit dat de reïntegratievisie in samenspraak met de uitkeringsgerechtigde wordt opgesteld (en geëvalueerd op grond van het tweede lid) en dat hierin ook de plichten in verband met de werkzaamheden door een reïntegratiebedrijf worden opgenomen, vloeit voort dat het UWV en de uitkeringsgerechtigde samen een keuze voor een reïntegratiebedrijf maken.

Doel van deze reïntegratievisie is dat voor de uitkeringsgerechtigde duidelijk is welke verplichtingen en rechten aan zijn uitkering zijn verbonden.

Indien de verplichtingen die in de reïntegratievisie zijn opgenomen niet worden nageleefd door de uitkeringsgerechtigde kan dit reden zijn voor het UWV om hem een sanctie (boete of maatregel) op te leggen. De reïntegratievisie is dus op rechtsgevolg gericht, reden waarom daartegen bezwaar en beroep openstaat.

Op grond van het derde lid kan een reïntegratieplan worden opgesteld. Dit gebeurt als de reïntegratievisie daartoe aanleiding geeft. Dan wordt het opgesteld door het door het UWV ingeschakelde reïntegratiebedrijf. In dit plan worden de activiteiten beschreven die de uitkeringsgerechtigde en het reïntegratiebedrijf, in het kader van de reïntegratie van de betrokkene, gaan verrichten. Het opstellen van het plan dient te gebeuren in samenspraak met de verzekerde.

Het reïntegratieplan bevat een concretisering van de uitgangspunten in de reïntegratievisie. Indien naar aanleiding van de evaluatie de reïntegratievisie wordt aangepast, kan dit ook gevolgen hebben voor het reïntegratieplan. Andersom zou een bezwaar van de uitkeringsgerechtigde tegen de inhoud van het plan (het plan bevat ook verplichtingen, waartegen de uitkeringsgerechtigde bezwaar kan maken) er toe kunnen leiden, dat de reïntegratieactiviteiten worden aangepast. In dat geval kan het noodzakelijk zijn ook de reïntegratievisie aan te passen. Het lijkt waarschijnlijk, dat dit blijkt bij de periodieke evaluatie van de reïntegratievisie, die in het tweede lid wordt voorgeschreven.

In de derde zin van dit artikellid is bepaald dat het UWV de verzekerde in de gelegenheid stelt zelf zo'n reïntegratieplan op te stellen, voorzover dat noodzakelijk is in verband met de aard van de voorziening. Hiermee wordt bedoeld op de situatie waarin de verzekerde een Individuele Reïntegratieovereenkomst (IRO) aanvraagt. Indien de verzekerde geen IRO aanvraagt maar wel zelf een reïntegratieplan opstelt, dat echter niet voldoet aan de eisen die het UWV daaraan stelt, vervolmaakt het UWV dat plan. Uiteraard geschiedt dit eveneens in samenspraak met de verzekerde.

Nadat de reïntegratievisie heeft geleid tot uitwerking in een reïntegratieplan, is het waarschijnlijk dat er voor de verzekerde, ten opzichte van de reïntegratievisie, nieuwe verplichtingen en rechten gelden. Deze nieuwe, vaak ook meer gespecificeerde, verplichtingen en rechten dienen, met het oog op kenbaarheid van rechten en plichten, in het reïntegratieplan te worden vermeld (het vierde lid). De kennisgeving van het aldus vastge-



stelde reïntegratieplan zou er toe kunnen leiden, dat de uitkeringsgerechtigde daartegen bezwaar en beroep indient. Zonder dit uit te sluiten zal er toch een zodanige samenhang tussen reïntegratievisie en -plan zijn, dat dit niet tot dubbele procedures leidt.

### **Artikel 30b**

Op grond van artikel 44, tweede lid, Wet REA kan het UWV subsidies verstrekken, die tot doel hebben het bevorderen van onderzoek naar de mogelijkheden van preventie en reïntegratie van arbeidsgehandicapten door het inzetten van financiële middelen voor activiteiten die kunnen leiden tot terugdringing van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Artikel 30b beoogt deze subsidiemogelijkheid voort te zetten ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds, het Arbeidsongeschiktheidsfonds zelfstandigen en het Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten. Omdat het begrip «arbeidsgehandicapte» niet langer wordt gehanteerd, wordt in dit artikel gesproken van «personen met een structurele functionele beperking». Net als thans gebruikelijk is zal het UWV daarvoor een beleid moeten ontwikkelen.

### **Artikel 30c**

In dit artikel wordt geregeld dat binnen het UWV een of meer personen als beslissingsautoriteit worden benoemd die de beschikkingen gaan nemen in verband met volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van hoofdstuk 6 van de WIA. De bevoegdheid tot het geven van beschikkingen door de beslissingsautoriteit betreft uitsluitend primaire beschikkingen. In overeenstemming met artikel 10:3, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt door de beslissingsautoriteit niet beslist op bezwaarschriften en in overeenstemming met artikel 10:3, tweede lid, onderdeel d, van de Algemene wet bestuursrecht wordt door de beslissingsautoriteit niet beslist op beroepschriften. Laatstbedoelde beslissingen zijn geen primaire beschikkingen.

Met de benoeming van één of meer personen als beslissingsautoriteit wordt beoogd beslissingen van het UWV met betrekking tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid met voldoende waarborgen te omkleeden. In ontvangst nemen van een uitkeringsaanvraag, inwinnen van nadere gegevens en overige voorbereiding van een beslissing van de beslissingsautoriteit vindt plaats door anderen dan de beslissingsautoriteit. De definitieve beslissing over de toekenning van het recht op uitkering en de hoogte van de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid kan echter bij uitsluiting plaatsvinden door de beslissingsautoriteit. De besluitvorming met betrekking tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid wordt op deze wijze meer geüniformeerd.

### *Onderdeel H*

In artikel 54 wordt een nadere wettelijke basis gegeven voor verstrekken van gegevens door de reïntegratiebedrijven aan het UWV, voorzover het UWV die gegevens nodig heeft voor de uitvoering van zijn taken. In de Wet werk en bijstand is voor dit gegevensverkeer ook een wettelijke basis opgenomen. De overeenkomst met het reïntegratiebedrijf geeft al een grondslag voor het onderlinge gegevensverkeer, maar met deze bepaling wordt ook duidelijk, dat gegevens door reïntegratiebedrijven moeten worden teruggekoppeld. De bepalingen over de reïntegratieovereenkomsten in het Besluit SUWI geven een nadere inhoud aan welke gegevens door reïntegratiebedrijven worden teruggekoppeld. Voor de gegevens die worden uitgewisseld kunnen regels worden gesteld bij of krachtens algemene maatregel van bestuur.

### *Onderdeel I*

Artikel 65 bepaalt dat meer technische voorschriften worden gegeven voor de gegevensuitwisseling met reïntegratiebedrijven. Voorgesteld wordt in artikel 54, negende lid en 73, tiende lid, te bepalen, dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld voor welke gegevens worden uitgewisseld tussen UWV (en CWI) en reïntegratiebedrijven en op welke wijze. De Wet werk en bijstand bevat bepalingen over het verstrekken van gegevens aan reïntegratiebedrijven en biedt ook de mogelijkheid daarvoor nadere regels te stellen (artikel 67 WWB). Doordat het gegevensverkeer tussen reïntegratiebedrijven en gemeenten en het UWV elders is geregeld en daarbij ook op hoger niveau dan bij ministeriële regeling nadere regels kunnen worden gesteld, kan dit artikel 65 vervallen.

### *Onderdeel J*

Artikel 73, eerste lid, onderdeel d, kan vervallen, omdat voor het gegevensverkeer met de verzekeraars en in verband met verzekeringsovereenkomsten in het tweede lid een aparte regeling is opgenomen.

Aan artikel 73, eerste lid, wordt een zin toegevoegd. Op grond van het Besluit gebruik sofi-nummer Wbp mogen de pensioenfondsen en verzekeraars, aan wie gegevens kunnen worden verstrekt als bedoeld in onderdeel a ter uitvoering van pensioenregelingen het sofi-nummer gebruiken. Om die reden wordt door toevoeging van de zin in het eerste lid toegevoegd, dat bij de gegevens, die UWV en SVB verstrekken ook het sofi-nummer kan behoren. De pensioenfondsen behoren door de bepaling in het Besluit gebruik sofi-nummer reeds tot het sofi-domein.

Het tweede lid betreft de bevoegdheid tot het verstrekken van gegevens in verband met de verzekering van de werkgever van de risico's die voortvloeien uit het eigenrisicodrager zijn als omschreven in de Wet WIA en voor de ZW en ook nog de risico's, die voortvloeien uit de WAO, die in stand blijft. Het blijft mogelijk, dat werkgevers de gedifferentieerde premie voor de arbeidsongeschiktheidswetten verzekeren. Voor al die verzekeringen kunnen gegevens noodzakelijk zijn, die door het UWV worden verwerkt in onder zijn verantwoordelijkheid gevoerde administraties. Het gaat overigens om een beperkte set van gegevens. Welke (soort) gegevens dat kunnen zijn wordt nader uitgewerkt in de algemene maatregel van bestuur op grond van het zesde (tot zevende vernummerde) lid (zoals aangepast in de Invoeringswet Wfsv). Daarbij is van belang, dat het gegevens kan betreffen, die het UWV via de Belastingdienst heeft verkregen. In paragraaf 5.6 van deze toelichting is aangegeven om welke soort gegevens het gaat. Het gaat niet alleen om gegevens die nodig zijn voor de beoordeling van declaraties van de werkgevers, maar ook om gegevens, die van belang zijn voor de offertes, die verzekeraars doen aan de werkgevers. In het tweede lid wordt in onderdeel a geregeld, dat deze laatste gegevens door UWV aan de werkgevers worden verstrekt. De werkgevers kunnen dan deze gegevens toezenden aan de verzekeraars, aan wie zij offertes vragen voor de verzekeringen van de risico's die zij hebben voor bepaalde betalingen.

In het tweede lid, onderdeel b wordt geregeld, dat UWV gegevens kan verstrekken aan de verzekeraars. Het gaat dan om gegevens die de verzekeraars nodig hebben voor reeds tot stand gekomen verzekeringen, bijvoorbeeld voor aanvulling en verificatie van de declaraties van de werkgevers.

De gegevens die verstrekt worden zijn de gegevens, die het UWV verwerkt in onder zijn verantwoordelijkheid gevoerde administraties. Het betreft grotendeels gegevens, die de werkgever aan de Belastingdienst heeft

aangeleverd via de loonaangifte en die verwerkt worden in de polisadministratie. Daarnaast worden ook gegevens uit de uitkeringsadministratie verstrekt. Omdat het gegevens betreft waarvoor de werkgever verantwoordelijk is en die de relatie tussen de werkgever en verzekeraar voortvloeiend uit de verzekeringsovereenkomst betreffen is het van belang, dat duidelijk is, dat de werkgever weet van de gegevensuitvraag bij het UWV. Dit blijkt uit het vereiste van de machtiging, zoals opgenomen in het tweede lid, onderdeel b. Het uitgangspunt van de wet is, dat de werkgevers er voor kunnen kiezen het risico te dragen en zij dus ook zelf in eerste instantie dienen zorg te dragen voor de juiste gegevens. Dit tweede lid betekent niet dat het UWV daarop kan worden aangesproken, maar wel dat UWV zorg kan dragen op verzoek die gegevens beschikbaar te stellen, die ook voor de publieke uitvoering van de wetten relevant zijn. In verband met deze gegevensverstrekking is geregeld dat in het tweede lid voor deze verzekeringsovereenkomsten wordt aangegeven, dat de werkgever alleen die gegevens van zijn werknemers mag verstrekken aan de verzekeraars, die noodzakelijk zijn voor deze verzekeringsovereenkomsten (zie paragraaf 8.6 van het algemene deel van deze memorie van toelichting).

De verzekeraars kunnen ook belang hebben bij statistische gegevens. Op de verstrekking van dergelijke informatie heeft dit artikellid geen betrekking. Het tot vierde vernummerde lid van artikel 73 heeft hierop betrekking. In de algemene maatregel van bestuur op grond van dat artikellid kunnen verzekeraars als derden worden aangewezen. De gegevensverstrekking van deze gegevens aan verzekeraars wordt daarmee wel nader geregeld in het Besluit SUWI.

In het nieuwe elfde lid wordt het gebruik van het sofi-nummer geregeld door verzekeraars en reïntegratiebedrijven, Verzekeraars mogen met het oog op de verzekeringen van het risico van loondoorbetaling (al dan niet voortvloeiend uit het eigenrisicodragers zijn voor de ZW) en het eigenrisicodragers zijn in de zin van de Wet WIA en voor WAO en de betaling van de gedifferentieerde arbeidsongeschiktheidspremie het sofi-nummer mogen gebruiken. Vandaar dat in de aanhef van het tweede lid wordt toegestaan dat bij de gegevensverstrekking ook het sofi-nummer mag worden verstrekt.

Het (oude) zevende lid is in de Invoeringswet Wfsv toegevoegd. De inhoud daarvan is nu opgenomen in het nieuwe negende lid. Het betreft de gegevensverstrekking door de CWI aan reïntegratiebedrijven, die in opdracht van het UWV, colleges van B&W of eigenrisicodragers reïntegratie-werkzaamheden verrichten.

Het achtste lid regelt de gegevensverstrekking door het UWV aan reïntegratiebedrijven. Het gaat om gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden door het reïntegratiebedrijf. Dit dient in aanvulling op artikel 30 geregeld te worden. De gegevensverstrekking van de eigenrisicodragers aan een door hem ingeschakeld reïntegratiebedrijf is geregeld in artikel 4.4.1 van de Wet WIA. In het kader van die wet wordt ook duidelijk in welke mate reïntegratiebedrijven gegevens terugkoppelen aan de eigenrisicodragers voorzover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de reïntegratietaken die aan de eigenrisicodragers op grond van de Wet WIA zijn opgedragen.

In de lijn van de eerdere wijzigingen van dit artikel 73 is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur zal worden geregeld welke gegevens mogen worden verstrekt (het nieuwe tiende lid). Dit wordt geregeld om kenbaar te maken wat de soort en aard van de gegevens zijn, die worden uitgewisseld tussen UWV en reïntegratiebedrijven. In de algemene maatregel van bestuur wordt ook ingegaan op meer technische voorschriften als structuur en schrijfwijze ten behoeve van de gegevensuitwisseling. In de praktijk zal dit vorm krijgen door nadere invulling van hoofdstuk 4 van

het Besluit SUWI, dat over de uitbesteding en uitvoering van de reïntegratietaken gaat.

In het elfde lid wordt het gebruik van het sofi-nummer door reïntegratie-bedrijven geregeld. Dit is beperkt tot de uitvoering van opdrachten door het UWV (voor reïntegratie van werklozen overigens al geregeld in artikel 72 WW). Artikel 68, tweede lid, van de WWB bevat al een regeling van het gebruik van het sofi-nummer bij opdrachten van gemeenten. Indien een reïntegratiebedrijf in opdracht van een eigenrisicodragers reïntegratie-activiteiten verricht is dit gebruik weliswaar al geregeld in artikel 4.4.1 van de Wet WIA, maar wordt hier ook nog eens bepaald om de relatie met het gegevensverkeer tussen UWV en de reïntegratie-werkzaamheden aan te geven.

In onderdeel b wordt het verzekeraars toegestaan het sofi-nummer te gebruiken ten behoeve van de verzekeringsovereenkomsten met werkgevers voor het risico van loondoorbetaling bij ziekte en het eigen risicodragers zijn. Voor de overwegingen daarvoor (gelijk speelveld bijvoorbeeld) wordt verwezen naar het algemene deel van de toelichting.

#### *Onderdeel K*

In het besluit van de minister van Justitie van 13 maart 2000, houdende aanwijzing van situaties, bedoeld in artikel 464 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, waarvoor dit artikel later dan met ingang van 1 mei 2000 in werking zal treden (Stb. 121) is geregeld dat artikel 464 nog niet in werking treedt voor zover het betreft de overeenkomstige toepassing van de artikelen 457 en 464, tweede lid, onder b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Deze algemene maatregel van bestuur is destijds getroffen omdat de overeenkomstige toepassing van de hele afdeling betreffende de geneeskundige behandelingsovereenkomst zonder nadere maatregelen zou leiden tot problemen op het terrein van sociale zekerheid en de sociale voorzieningen. Niet van toepassing is het voorschrift, dat alleen met toestemming van de patiënt gegevens aan derden mogen worden verstrekt (artikel 457) en het recht van de persoon die medisch onderzocht wordt om eerst de uitslag van het onderzoek te vernemen en te beslissen over aan wie die uitslag zal worden verstrekt (blokkeringsrecht). Deze uitzonderingssituatie is eerst tot 1 mei 2005 en vervolgens tot 1 mei 2010 (Besluit van 22 maart 2005, Stb. 174) verlengd.

Het was destijds de bedoeling te komen tot nieuwe artikelen in de SZW-wetgeving die dan als specifieke regelingen ten opzichte van de betreffende artikelen zouden gelden. Deze bepaling strekt daartoe. Nu wordt expliciet in het artikel over de geheimhoudingsplicht geregeld, dat deze artikelen (artikelen 457 en 464, tweede lid, onder b) niet gelden. De gegevens, die de verzekeringsarts verwerkt kunnen op grond van de Wet SUWI aan derden worden verstrekt (intern en extern), indien dat noodzakelijk is voor de beslissing over het recht op uitkering of op voorzieningen, zonder dat de verzekerde het recht heeft die gegevens eerst in te zien of te bepalen aan wie de gegevens worden verstrekt. Overigens geldt dit onverminderd hetgeen in dit artikel 74 wordt geregeld. Dit betekent, dat de verzekerde wel schriftelijk bezwaar kan maken tegen de gegevensverstrekking (op grond van artikel 74, tweede lid, onderdeel b).

Deze bepaling doet overigens niets af aan het feit, dat voor verzekerings- en bedrijfsartsen het medisch beroepsgeheim geldt en dat voor de verwerking van gegevens betreffende de gezondheid artikel 21 van de Wet bescherming persoonsgegevens van toepassing is.

Daarnaast geldt het blokkeringsrecht van de betrokkene niet, dat wil zeggen, dat de betrokkene na kennis te hebben genomen van de uitslag van de keuring de doorgifte niet kan tegenhouden van de resultaten daarvan omdat die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de wetten, die aan het UWV, de SVB en de CWI zijn opgedragen.

#### *Onderdeel L*

Artikel 83i (zoals het artikel 83c is vernummerd na de wijziging van de Wet SUWI die bij de wijzigingswet onder kamerstuknummer 30 016 in de Wet SUWI is aangebracht (Kamerstukken II 2004/05, 30 016, nr. 5) wordt aangepast omdat de arbeidsverledenbeschikking ook relevant wordt voor de vaststelling van het arbeidsverleden in het kader van de Wet WIA.

#### *Onderdeel M*

Het voorgestelde artikel 83k bevat het overgangsrecht met betrekking tot de reïntegratietaanpak van het UWV ten aanzien van arbeidsgehandicapten, voorzover zij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen van het UWV. Het gaat om de lopende trajecten, die door reïntegratiebedrijven zijn ingezet voor de datum waarop de Wet REA wordt ingetrokken. Dit kunnen ook individuele reïntegratieovereenkomsten (IRO's) betreffen. De delegatiebepaling in het derde lid is vooral opgenomen om voor de zogenaamde IRO's nader overgangsrecht te regelen in het Besluit SUWI.

Voorts wordt in het tweede lid bepaald, dat het UWV nog een reïntegratietaanpak heeft voor personen, die geen uitkering ontvangen, maar op grond van het overgangsrecht in de Wet einde toegang verzekering WAZ in de Wet REA nog wel voorzieningen krijgen, die aan zelfstandigen worden verstrekt. Op grond van dit overgangsrecht (artikel 77 Wet REA) werden deze zelfstandigen geacht verzekerd te zijn voor de WAZ.

Het derde lid regelt, dat de lopende trajecten nog wel bekostigd blijven uit het REA-fonds dat met dat doel nog enkele jaren na inwerkingtreding van de Wet WIA blijft bestaan.

Het voorgestelde artikel 83l omvat overgangsrecht met betrekking tot de reïntegratie-aanpak door het UWV. Het bepaalt dat het UWV met betrekking tot «lopende» uitkeringen niet verplicht is een reïntegratievisie op te stellen. Dit laat onverlet dat als het UWV het wenselijk vindt zo'n reïntegratievisie wel op te stellen, zij de bevoegdheid daartoe heeft.

#### *Onderdeel N*

In artikel 84, eerste lid, wordt het niet voldoen aan de inlichtingenverplichting van degene, die een boete op grond van de Wet WIA krijgt opgelegd of van wie een uitkering of voorziening wordt teruggevorderd, strafbaar gesteld op dezelfde wijze als het niet voldoen aan de vergelijkbare verplichtingen in de andere sociale verzekeringswetten.

### **Artikel 1.10 Toeslagenwet**

#### *Onderdeel A, onder 1*

Voorgesteld wordt om de arbeidsongeschikte of gedeeltelijk arbeidsongeschikte die – ondanks dat hij een uitkering op grond van de Wet WIA ontvangt – een (gezins)inkomen heeft dat lager is dan het voor hem geldende sociale minimum, daarnaast ingevolge de TW aanspraak te laten maken op een aanvullende uitkering tot dat minimum. Hiertoe wordt artikel 1, eerste lid, onderdeel d, gewijzigd.

#### *Onderdelen A, onder 2 en B*

De artikelen 1, eerste lid, onderdeel e, en 5, eerste lid, worden aangepast aan het overbrengen van de inhoud van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet.

## Onderdeel C

### Onder 1

Zoals in hoofdstuk 5, paragraaf 5, van het algemeen deel van de toelichting al is geschreven, vervalt de maximeringsbepaling in artikel 8 van de TW.

### Onder 2

Als een werkloze WW'er zich voor minder uren dan het gemiddeld aantal arbeidsuren voor de werkloosheid beschikbaar stelt voor arbeid wordt het verlies aan WW-uitkering deels gecompenseerd door een verhoging van de TW. Door het laten vervallen van de maximeringsbepaling in artikel 8 van de TW zou dit effect groter worden. Dit is een onbedoeld, onevenredig gunstig effect voor werkloze WW'ers. Met deze bepaling wordt dit effect weggenomen.

#### Voorbeeld

**Een ongehuwde WW-gerechtigde met kind heeft een dagloon van € 70,00. Zijn gemiddeld aantal arbeidsuren (GAA) is 40 uur. Het relevante sociale minimum is € 52,34 (90% minimumloon) en 27% van het minimumloon is € 15,71. Hij gaat zich beschikbaar stellen voor 24 uur.**

#### Huidige/oude situatie:

\* bij volledige beschikbaarheid:

WW: 70% van € 70,- = € 49,-

TW: € 52,34 - € 49,- = € 3,34

Totaal inkomen € 52,34

\* bij verminderde beschikbaarheid:

WW: 70% van 24/40 x € 70,- = € 29,40

TW: 27% van € 58,15 = € 15,71.

Totaal inkomen € 45,11

#### Nieuwe situatie (zonder deze bepaling):

\* bij volledige beschikbaarheid:

WW: 70% van € 70,- = € 49,-

TW: € 52,34 - € 49,- = € 3,34

Totaal inkomen € 52,34

\* bij verminderde beschikbaarheid:

WW: 70% van 24/40 x € 70,- = € 29,40

TW: € 52,34 - € 29,40 = € 22,94

Totaal inkomen € 52,34

#### Gewenste situatie (met deze bepaling):

\* bij volledige beschikbaarheid:

WW: 70% van € 70,- = € 49,-

TW: € 52,34 - € 49,- = € 3,34

Totaal inkomen € 52,34

\* bij verminderde beschikbaarheid:

WW: 70% van 24/40 x € 70,- = € 29,40

TW: € 52,34 - € 49,- = € 3,34

Totaal inkomen € 32,74

## Onderdeel D

In dit onderdeel wordt artikel 14g gewijzigd. Voorgesteld wordt om hierin op te nemen dat indien een boete is opgelegd aan een persoon die een uitkering ontvangt op grond van de Wet WIA, deze boete, zonder dat daarvoor machtiging nodig is van de belanghebbende, door het UWV te betalen. Ditzelfde geldt al voor personen die een uitkering ontvangen op grond van de WAO.

## Onderdeel E

Artikel 23 heeft betrekking op de overlijdensuitkering. Er bestaat ook recht op een overlijdensuitkering ten aanzien van de persoon die in de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt doch voor het bereiken van deze leeftijd is overleden, en die recht op een toeslag zou hebben gehad indien er geen sprake zou zijn geweest van een uitsluitingsgrond als bedoeld in artikel 5.1, onderdeel f, van de Wet WIA.

## Onderdeel F

Het hier ingevoegde artikel 37a komt overeen met het middels deze wet opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

## Onderdeel G

In artikel 38, tweede lid, wordt voorgesteld ook artikel 12.3.2 van de Wet WIA van overeenkomstige toepassing te verklaren op bezwaarschriften die verband houden met een bezwaar tegen een besluit waaraan een medische of arbeidskundige beoordeling ten grondslag ligt. Omdat dit

nog niet was geregeld met betrekking tot de artikelen 96, tweede lid, WAZ en 70, tweede lid, WAJONG, worden ook deze artikelen aan artikel 38, tweede lid, TW toegevoegd.

#### *Onderdeel I*

Op grond van artikel 63a van de IOAW valt de persoon die op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen op grond van artikel 2, onderdeel d, van die wet zoals dat onderdeel luidde op die dag, werd aangemerkt als werkloze werknemer en op die dag recht had op een uitkering op grond van die wet, met betrekking tot dat recht nog onder de doelgroep van de IOAW tot een bij ministeriële regeling bepaald tijdstip. Tot dat tijdstip blijft ten aanzien van die persoon derhalve ook de maximering van artikel 8, vierde lid, van de TW gelden.

### **Artikel 1.11 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers**

#### *Onderdeel A*

Artikel 2, onderdeel c en d van de IOAW kunnen vervallen nu voor de TW geen maximering meer geldt voor deze groep personen. Zie hiervoor ook hoofdstuk 5, paragraaf 4, van het algemeen deel van de toelichting. Er zijn, voor zover relevant voor de IOAW, geen rechthebbenden meer met een uitkering op grond van de Liquidatiewet ongevallenwetten.

#### *Onderdeel B*

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 14g van de Toeslagenwet.

#### *Onderdeel D*

WAJONG-gerechtigden die op de dag voor inwerkingtreding van de Wet WIA een IOAW-uitkering ontvangen op grond van artikel 2, onderdeel d, van de IOAW blijven deze uitkering ontvangen tot het moment waarop het UWV de uitkeringsverstrekking tot aan het relevante sociaal minimum middels de TW overneemt. Uiterlijk één jaar na inwerkingtreding van de Wet WIA dienen alle WAJONG-gerechtigden die op de dag voor inwerkingtreding van de Wet WIA een uitkering op grond van de IOAW ontvingen te zijn overgeheveld naar de TW. Na die datum is ook voor hen alleen nog een beroep op de TW mogelijk.

Ten aanzien van personen die niet langer als werkloze werknemer worden aangemerkt is het niet gewenst dat de uitkering op grond van artikel 7 kan herleven. In het derde lid van dit onderdeel wordt dat expliciet geregeld.

### **Artikel 1.12 Wet terugdringing ziekteverzuim**

Zie de toelichting bij de toevoeging van de artikelen 76,76a, 76b, 76c en 76d in de Ziektewet.

### **Artikel 1.13 Wet verbetering poortwachter**

Artikel XV, eerste lid, van de Wet verbetering poortwachter wordt aangepast in verband met de vernummering die plaatsvindt in artikel 629, elfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het overhevelen van de inhoud van artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim naar de Ziektewet.

## **Artikel 1.14 Algemene Kinderbijslagwet**

### *Onderdeel A*

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 14g van de Toeslagenwet.

### *Onderdeel B*

Het hier ingevoegde artikel 29d komt overeen met het middels deze wet opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

## **Artikel 1.15 Algemene nabestaandenwet**

### *Onderdeel A*

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 14g van de Toeslagenwet.

### *Onderdeel B*

In artikel 63a is een regeling opgenomen die het mogelijk maakt om na beëindiging van de verplichte verzekering op grond van de Algemene nabestaandenwet, de verzekering over een periode van maximaal tien jaar vrijwillig voort te zetten. Indien de gewezen verzekerde, die op de dag waarop de verplichte verzekering is geëindigd de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, niet in Nederland woont en recht heeft op een uitkering op grond van de WAO geldt deze maximum periode niet. Voorgesteld wordt dit ook te laten gelden ten aanzien van personen die recht hebben op een uitkering op grond van de Wet WIA.

### *Onderdeel C*

Het hier ingevoegde artikel 64b komt overeen met het middels deze wet opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

## **Artikel 1.16 Algemene Ouderdomswet**

### *Onderdeel A*

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 14g van de Toeslagenwet.

### *Onderdeel B*

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 63a van de Algemene nabestaandenwet.

### *Onderdeel C*

Het hier ingevoegde artikel 51a komt overeen met het middels deze wet opgenomen artikel 87a van de WAO. Voor de toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij dat artikel.

## **Artikel 1.17 Wet werk en inkomen kunstenaars**

In artikel 4, tweede lid, van de Wet werk en inkomen kunstenaars wordt de term «arbeidsongeschiktheidsuitkeringen» gebruikt. Deze term komt



slechts overeen met de term voor de uitkeringen op grond van hoofdstuk 6 van de Wet WIA, terwijl ook uitkeringen op grond van hoofdstuk 7 van de Wet WIA onder deze term moeten vallen, derhalve zijn de bewoordingen aangepast.

### **Artikel 1.18 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen**

Voor deze wijziging geldt hetzelfde als voor de wijziging van de IOAW.

### **Artikel 1.19 Wet werk en bijstand**

#### *Onderdeel A*

In artikel 6, onderdeel a, is een definitie opgenomen van de term niet-uitkeringsgerechtigde. Deze definitie houdt in dat de niet-uitkeringsgerechtigde is de persoon, jonger dan 65 jaar, die geen recht heeft op een uitkering op grond van een aantal genoemde wetten. Aan de opgesomde wetten wordt in verband met de inwerkingtreding van de Wet WIA ook die wet toegevoegd.

#### *Onderdeel B*

In artikel 36 is het recht op een langdurigheidstoeslag opgenomen. In artikel 36, vierde lid, is bedoeld het recht op langdurigheidstoeslag uitsluitend voor te behouden aan personen die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen duurzaam benutbare mogelijkheden hebben. Daaronder moeten ook personen vallen die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 6 van de Wet WIA.

#### *Onderdeel C*

In artikel 8.2.1 van de Wet WIA is de mogelijkheid opgenomen om uitkering bij wijze van voorschot te betalen. In dit onderdeel wordt voorgesteld om indien algemene bijstand wordt verleend over een periode waarover een voorschot is ontvangen deze bijstand zonder machtiging van de belanghebbende tot het bedrag van het voorschot aan het UWV te betalen, indien het voorschot door het UWV wordt teruggevorderd.

### **Artikel 1.20 Wet arbeid en zorg**

#### *Onderdeel A*

In artikel 3.6 wordt geregeld wie onder het begrip werknemer en gelijkgestelde vallen. Daarmee wordt bepaald wie er in aanmerking komen voor een uitkering op grond van die wet. In dit onderdeel wordt voorgesteld om de persoon die recht heeft op een loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsongeschikten op grond van hoofdstuk 7 van de Wet WIA, aan te merken als gelijkgestelde. Het ligt in de rede deze persoon recht te geven op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, immers WW-gerechtigden kunnen daar ook aanspraak op maken en in de loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsongeschikten zit de WW-component verdisconteerd.

#### *Onderdeel B*

Het hier voorgestelde artikel 3.29, derde lid, houdt rekening met de situatie waarbij een persoon over dezelfde periode recht heeft op 2 of meer uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg, waarbij er één

gebaseerd is op de loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten. In dat geval wordt de laatstgenoemde uitkering uitbetaald voorzover deze uitkering samen met de andere uitkeringen niet meer bedraagt dan 100% van het dagloon dat ten grondslag ligt aan de loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

### **Artikel 1.22 Invoeringswet stelselherziening sociale zekerheid**

Artikel 48 van de Invoeringswet stelselherziening sociale zekerheid wordt aangepast zodat de kopjesregeling zich ook uitstrekt over de Wet WIA.

### **Artikel 1.22 Wet kinderopvang**

#### *Onderdeel A*

Omdat het begrip arbeidsgehandicapte met het vervallen van de Wet REA wegvalt, dient de doelgroep van het instrument kinderopvang opnieuw te worden geformuleerd.

Verder wordt aan artikel 6, eerste lid, onder i, een doelgroep toegevoegd, die verband houdt met de Wet WIA. Door deze toevoeging kan ook een rijksbijdrage als bedoeld in artikel 6 worden verstrekt aan de persoon die een WIA-uitkering van de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 9.1, van de Wet WIA ontvangt en ten behoeve van wie die eigenrisicodrager reïntegratiewerkzaamheden laat verrichten.

Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat net zo min als het volgen van een reïntegratietraject dat door het UWV is ingekocht, een door de bedoelde eigenrisicodrager ingekocht reïntegratietraject tegenwoordige arbeid betreft. Het feit dat de bedoelde eigenrisicodrager in de eerste twee ziektejaren wel «loon» heeft betaald doet daaraan niets af. Het gaat hier om de situatie waarin die eigenrisicodrager geen loon maar een uitkering betaalt en in welk kader hij reïntegratiewerkzaamheden laat verrichten. Reden waarom deze doelgroep expliciet aan artikel 6, eerste lid, onderdeel i, is toegevoegd, en niet valt onder artikel 6, eerste lid, onderdeel a.

#### *Onderdeel B*

Door de nieuwe formulering van artikel 7, tweede lid, is de hoogte van de tegemoetkoming van het Rijk in de kosten van kinderopvang tevens afhankelijk van de bijdrage voor kinderopvang die degene wiens WIA-uitkering door de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 9.1 van de Wet WIA wordt betaald, van die eigenrisicodrager ontvangt.

#### *Onderdeel C*

Met de inwerkingtreding van deze wet en de intrekking van de Wet REA kan in artikel 22 van de Wet kinderopvang niet langer worden verwezen naar de artikelen 12 en 14 van de Wet REA.

De in artikel 12 van de Wet REA opgenomen reïntegratietaanpak voor gemeenten is thans opgenomen in de artikelen 7 WWB, 34 IOAW en 34 IOAZ. In de Wet WIK is geen algemene verantwoordelijkheid voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling voor gemeenten opgenomen. Daarnaast kan in artikel 22 Wet kinderopvang dus niet worden verwezen. Wel kan op grond van artikel 21 van de Wet WIK een voorziening gericht op arbeidsinschakeling worden verstrekt. In artikel 22, eerste lid, van de Wet kinderopvang wordt naar genoemde artikelen verwezen in plaats van naar artikel 12 van de Wet REA.

Omdat de inhoud van artikel 14, eerste lid, van de Wet REA wordt overgenomen in artikel 30, vijfde lid, onderdeel a, van de Wet SUWI, wordt in artikel 22 van de Wet kinderopvang daarnaar verwezen.

#### *Onderdeel D*

Omdat de inhoud van artikel 14, eerste lid, van de Wet REA wordt overgenomen in artikel 30, vijfde lid, onderdeel a, van de Wet SUWI, wordt in artikel 29 van de Wet kinderopvang daarnaar verwezen.

#### *Onderdeel E*

##### *Eerstelid*

Zie artikelsgewijze toelichting op onderdeel B.

##### *Tweede lid*

In artikel 35, tweede lid, van de Wet kinderopvang werd ten onrechte verwezen naar het vierde lid van artikel 14 van de Wet REA. Dit artikellid bestaat echter niet. Omdat werd bedoeld te verwijzen naar artikel 14, eerste lid, van de Wet REA, wordt om hiervoor genoemde reden ook in artikel 35, tweede lid, van de Wet kinderopvang verwezen naar artikel 30, vijfde lid, onderdeel a, van de Wet SUWI.

#### *Onderdeel F*

Met de inwerkingtreding van deze wet en de intrekking van de Wet REA kunnen in artikel 39 van de Wet kinderopvang de artikelen 35 en 35a van de Wet REA niet langer van overeenkomstige toepassing worden verklaard. Daarom worden de gelijkkluidende artikelen van de WAO van overeenkomstige toepassing verklaard.

#### *Onderdeel G*

Met de inwerkingtreding van deze wet en de intrekking van de Wet REA kunnen in artikel 86, onderdeel a, van de Wet kinderopvang de artikelen 46 en 47 van de Wet REA niet langer van overeenkomstige toepassing worden verklaard. Daarom worden de gelijkkluidende artikelen van de WAO van overeenkomstige toepassing verklaard.

#### *Onderdeel H*

Door de wijziging van artikel 94 kan ook een extra rijksbijdrage wordt betaald aan de persoon die een WIA-uitkering van de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 9.1, van de Wet WIA ontvangt en ten behoeve van wie die eigenrisicodrager reïntegratiewerkzaamheden laat verrichten. Net als bij de rijksbijdrage het geval is, is de hoogte van de extra rijksbijdrage mede afhankelijk van de bijdrage voor kinderopvang die die persoon van de bedoelde eigenrisicodrager ontvangt.

#### *§ 2. Justitie*

##### **Artikel 1.23 Bijlage bij de Beroepswet**

Door middel van dit artikel wordt de Wet WIA opgenomen in onderdeel C van de bijlage bij de Beroepswet. Dit heeft tot gevolg dat tegen een uitspraak van de rechtbank als bedoeld in afdeling 8.2.6 van de Algemene wet bestuursrecht (AWB) en tegen een uitspraak van de voorzieningenrechter van de rechtbank als bedoeld in artikel 8:86 van AWB, inzake de Wet WIA hoger beroep openstaat bij de Centrale Raad van Beroep. Opname in onderdeel C betekent tevens dat de werking van een uitspraak

met betrekking tot een besluit inzake de Wet WIA wordt opgeschort totdat de termijn voor het instellen van hoger beroep is verstreken of indien hoger beroep is ingesteld, op het hoger beroep is beslist. Een en ander conform de regeling die geldt ten aanzien van besluiten inzake de WAO.

## **Artikel 1.24 Burgerlijk Wetboek**

### *Onderdeel A*

In artikel 197 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek is een bepaling opgenomen die aangeeft dat de artikelen betreffende aansprakelijkheid ten aanzien van anderen, zaken, stoffen, gebreken in producten en gevaarlijke stoffen niet van toepassing zijn bij de vaststelling van het totale bedrag waarvoor aansprakelijkheid naar burgerlijk recht zou bestaan, vereist voor de berekening van het bedrag waarover verhaal bestaat krachtens de daar genoemde sociale verzekeringswetten. Voorgesteld wordt aan die wetten de Wet WIA toe te voegen opdat het bovenstaande ook ten aanzien van verhaal krachtens de Wet WIA geldt.

### *Onderdeel B*

Omdat de huidige tekst van artikel 658a lid 2 wordt opgenomen in artikel 658a lid 3 wordt de verwijzing daarnaar aangepast.

Omdat de huidige tekst van artikel 658a lid 3 wordt opgenomen in artikel 658a lid 4 wordt de verwijzing daarnaar aangepast.

Verder is het wenselijk artikel 629, lid 5, van Titel 10 van Boek 7 strikter te formuleren in verband met de tweede situatie die wordt besproken op pagina 73 van de Memorie van Toelichting op de Wet WIA. Het gaat hier om de situatie waarin iemand naast zijn uitkering een dienstbetrekking heeft. Indien de werknemer ziek wordt en de werkzaamheden van de dienstbetrekking niet meer kan verrichten ontstaat een verwarrende situatie. Gezien de bestaande formulering zou dan de werkgever het loon kunnen verminderen. Dit is geen gewenste situatie. Alleen wanneer de werknemer een uitkering ontvangt die betrekking heeft op de betreffende bedongen arbeid mag het loon worden verminderd.

In lid 11 van artikel 629 van Titel 10 van Boek 7 wordt geregeld dat de periode waarover een werknemer recht heeft op loondoorbetaling wordt verlengd wanneer de periode van loondoorbetaling op verzoek door het UWV is verlengd en wanneer die periode door het UWV wordt verlengd omdat niet is voldaan aan bepaalde (reïntegratie)verplichtingen op grond van de WAO. Aangezien diezelfde verlengingsmogelijkheden ook zijn opgenomen in de Wet WIA wordt aan lid 11 ook toegevoegd dat de periode wordt verlengd met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van de artikelen 3.2, eerste lid, of 3.3, negende lid, van de Wet WIA heeft vastgesteld.

### *Onderdeel C*

Artikel 631, lid 3, van Titel 10 van Boek 7 wordt aangepast in verband met het opnemen van de mogelijkheid tot het dragen van het eigen risico voor de Wet WIA.

### *Onderdeel D*

Omdat de huidige tekst van artikel 658a lid 3 wordt opgenomen in artikel 658a lid 4 wordt de verwijzing daarnaar aangepast.

## *Onderdeel E*

Artikel 8 van de Wet REA verplicht de werkgever om voor de duur van de dienstbetrekking, de inschakeling in arbeid te bevorderen van de werknemer die door ziekte zijn werk niet meer kan verrichten. De inschakeling kan betrekking hebben op inschakeling in het eigen bedrijf of in het bedrijf van een andere werkgever. Deze verplichtingen zijn eveneens opgenomen artikel 7:658a Burgerlijk Wetboek. De Wet REA bevat aanvullende regelingen omtrent de mogelijke verlenging na einde van de dienstbetrekking, de inschakeling van een arbodienst of reïntegratiebedrijf en de verstrekking van gegevens aan en het gebruik van het sociaal-fiscaalnummer door die organisaties. Nu de Wet REA wordt ingetrokken is het Burgerlijk Wetboek de aangewezen plaats om de reïntegratieplicht van de (niet overheids-) werkgever te regelen. Deze wijziging van artikel 7:658a strekt daartoe. Opgemerkt wordt dat het niet nodig is de mogelijkheid om de duur van de reïntegratieverantwoordelijkheid, die thans bestaat op grond van artikel 8, vierde lid, Wet REA, te verlengen, over te nemen in het BW. Die keuze ligt immers besloten in de keuze van de werkgever om al dan niet eigenrisicodrager voor de Wet WIA te worden. Hierbij wordt opgemerkt dat de werkgever ook kan kiezen eigenrisicodrager voor de WAO te worden. In dat geval kan hij op grond van het voorgestelde artikel 75h WAO dat aan het UWV melden.

Het is tevens niet nodig de duur van de reïntegratieplicht van de werkgever te regelen, omdat uit de locatie van deze bepaling (het BW) reeds voortvloeit dat de reïntegratieplicht niet langer geldt nadat de dienstbetrekking is geëindigd. Hierbij wordt opgemerkt dat de plicht om de inschakeling in passende arbeid van een werknemer in het bedrijf van een andere werkgever te bevorderen («tweede spoor-reïntegratieplicht») slechts geldt gedurende de periode waarin die werkgever verplicht is de werknemer loon te betalen. Het op elkaar laten aansluiten van de tweede spoor-reïntegratieplicht en de (al dan niet verlengde) loonbetalingsperiode betreft een verduidelijking van de verplichting en sluit aan bij de systematiek zoals reeds beoogd in de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte 2003.

Voor de formulering van dit artikel is deels aangesloten bij de tekst van artikel 4.4.1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). In dit artikel wordt de reïntegratieplicht van de eigenrisicodrager voor de Wet WIA geregeld. In tegenstelling tot artikel 4.4.1 van de Wet WIA wordt in artikel 7:658a BW wel het begrip passende arbeid gehanteerd. Daar waar de eigenrisicodrager voor de Wet WIA in zijn algemeenheid wordt verplicht tot reïntegratiewerkzaamheden is de werkgever, gelet op de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst, bovendien expliciet gehouden passende arbeid voor betrokkene te zoeken.

Een belangrijke wijziging ten opzichte van de huidige tekst is dat de werkgever niet langer verplicht is de reïntegratiewerkzaamheden uit te besteden. Voor het geval hij daartoe wel besluit regelt het vijfde lid de gegevensstroom tussen werkgever/arbodienst en het reïntegratiebedrijf.

In het zesde lid wordt de toepasselijkheid van dit artikel op de eigenrisicodrager voor de Ziektewet geregeld.

## *Onderdeel F*

Omdat de huidige tekst van artikel 658a lid 1 wordt opgenomen in artikel 658a lid 2 wordt de verwijzing daarnaar aangepast.

### *Onderdeel G*

Omdat de huidige tekst van artikel 658a lid 2 wordt opgenomen in artikel 658a lid 3 wordt de verwijzing daarnaar aangepast.

### *Onderdeel H*

In artikel 670, lid 10, van Titel 10 van Boek 7 is de mogelijkheid van verlenging van het opzegverbod gedurende de eerste twee ziektejaren opgenomen. Het opzegverbod wordt verlengd wanneer de periode van loon-doorbetaling op verzoek door het UWV is verlengd en wanneer die periode door het UWV wordt verlengd omdat niet is voldaan aan bepaalde (reïntegratie)verplichtingen op grond van de WAO. Aangezien diezelfde verlengingsmogelijkheden ook zijn opgenomen in de Wet WIA wordt aan lid 10, onderdeel c, ook toegevoegd dat de periode wordt verlengd met de duur van de verlenging op grond van de artikelen 3.2, eerste lid, of 3.3, negende lid, van de Wet WIA.

### *Onderdeel I*

Het ontslagverbod gedurende de eerste twee jaar van ziekte is niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert zijn medewerking te verlenen aan het opstellen van een plan van aanpak. Nu ook op grond van de Wet WIA een plan van aanpak moet worden opgesteld wordt dit artikel daaraan aangepast.

### **Artikel 1.25 Remigratiewet**

Wanneer een persoon is geremigreerd en geen aanspraak heeft op een uitkering op grond van artikel 4, eerste lid, van de Remigratiewet uitsluitend omdat die persoon voorafgaand aan zijn vertrek daartoe geen aanvraag heeft ingediend dan kan hij op grond van het vierde lid, alsnog in aanmerking komen voor een uitkering indien hij op de dag van vertrek recht had op een uitkering op grond van de WAO en deze uitkering nadien is verlaagd of ingetrokken. Voorgesteld wordt om onder dezelfde voorwaarden ook voor een uitkering in aanmerking te laten komen de persoon die op de dag van vertrek recht had op een uitkering op grond van de Wet WIA indien deze uitkering nadien is geëindigd.

### **Artikel 1.26 Wetboek van Koophandel**

In artikel 415, vierde lid, van het Wetboek van Koophandel is de mogelijkheid opgenomen om bij algemene maatregel van bestuur regels te stellen ter voorkoming of beperking van samenloop van loon met diverse uitkeringen. Aan de opsomming van uitkeringen zijn ook de uitkeringen op grond van de Wet WIA toegevoegd.

### *§ 3. Binnenlandse Zaken*

### **Artikel 1.29 Wet overheidsperoneel onder de werknemersverzekeringen**

Bij de OOW-operatie is de groep bestaande WAO-ers uit overheidsdienst niet onder de WW gebracht (ingevolge de om uitvoeringstechnische redenen afgeblazen fase 3 van die operatie), hetgeen betekent dat zij, indien zij in het kader van de WAO worden afgeschat en werkloos zijn, geen recht hebben op WW-uitkering maar recht hebben op een wachtgeld ingevolge de ambtelijke ontslaguitkeringsregeling zoals geldende voorafgaande aan de invoering van de WW voor overheidsperoneel op 1 januari 2001. Na afloop van dat wachtgeld bestaat ook geen recht op

uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers.

De voorgestelde wijziging strekt ertoe om deze WAO-ers, indien zij na herbeoordeling hun volledige WAO-uitkering verliezen, na afloop van het wachtgeld, recht te geven op IOAW-uitkering voor zover zij aan de verdere voorwaarden daarvoor voldoen. Daarmee wordt voorkomen dat deze personen beroep moeten doen op bijstand waardoor zij slechter af zouden zijn dan personen in soortgelijke omstandigheden die laatstelijk een particuliere dienstbetrekking hadden vóór zij in de WAO belandden. Het gaat om een beperkte groep afgeschatte WAO-ers, te weten WAO-ers uit overheidsdienst met een volledige WAO-uitkering die ingegaan is vóór 1 januari 2001 en die doorloopt tot (ten minste) de datum van inwerking-treding van de Wet wijziging systematiek herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten. De omvang van deze groep wordt op maximaal 3 500 personen geschat. Deze wijziging heeft terugwerkende kracht tot en met de datum van inwerkingtreding van de Wet wijziging systematiek herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten. Er is om primair uitvoeringstechnische redenen afgezien van een verdergaande terugwerkende kracht alsook van het alsnog onder de WW brengen van deze groep. De financiële effecten van deze maatregel zijn opgenomen in de Wet wijziging systematiek herbeoordeling arbeidsongeschiktheidswetten.

#### *§ 4. Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*

##### **Artikel 1.30 Wet op het primair onderwijs**

In artikel 1a, vijfde lid, onderdeel a, van de Wet op het primair onderwijs wordt voor die wet met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking gelijkgesteld loon genoten wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Daarvan wordt via deze wijziging uitgezonderd loon genoten wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid op grond van de Wet WIA. Dit is conform hetgeen nu ook geldt voor de WAO.

##### **Artikel 1.31 Wet studiefinanciering 2000**

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 1a, vijfde lid, onderdeel a, van de Wet op het primair onderwijs.

##### **Artikel 1.32 Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten**

Deze wijziging komt overeen met de wijziging van artikel 1a, vijfde lid, onderdeel a, van de Wet op het primair onderwijs.

#### *§ 5. Financiën*

##### **Artikel 1.33 Wet inkomstenbelasting 2001**

In artikel 1.7a, tweede lid, van de Wet inkomstenbelasting 2001 is opgenomen welke uitkeringen niet als inkomsten wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid worden aangemerkt. Voorgesteld wordt om aan de opsomming de Wet WIA toe te voegen, zodat ook deze uitkering niet als inkomsten wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid wordt aangemerkt.

##### **Artikel 1.34 Wet op de loonbelasting 1964**

###### *Onderdeel A*

Voorgesteld wordt om in artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet op de loonbelasting 1964 op te nemen dat niet tot het loon behoren

aanspraken op grond van de Wet WIA. Dit komt overeen met hetgeen nu geldt voor de WAO.

#### *Onderdeel B*

Door de wijziging van artikel 16, zesde lid, wordt de bijdrage in de kosten van kinderopvang die een eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 9.1 van de Wet WIA, betaalt gelijkgesteld met een vergoeding ter zake van kosten van kinderopvang van een inhoudingsplichtige voor de Wet op de loonbelasting 1964. Hierdoor wordt, gelet op artikel 16c, eerste lid, die eigenrisicodrager gestimuleerd zo'n bijdrage te verstrekken.

#### *Onderdeel C*

In artikel 22a, vijfde lid, is opgenomen dat onder loon genoten wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid niet valt een uitkering op grond van de WAO. Voorgesteld wordt hier om ditzelfde te regelen voor de Wet WIA.

#### *§ 6. Defensie*

### **Artikel 1.35 Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen**

De belanghebbende, in de zin van de WAMIL, die ziek wordt na de invoering van de Wet WIA, kan geen aanspraak meer maken op een uitkering op grond van de WAMIL. De WAMIL wordt echter niet ingetrokken maar gesloten voor nieuwe gevallen en blijft van kracht voor de bestaande gevallen. Zij die op grond van de WAMIL recht hebben op een uitkering, behouden deze. Daarnaast is het zo dat de belanghebbende, in de zin van de WAMIL, die direct voor inwerkingtreding van de Wet WIA ziek wordt gedurende 104 weken een ZW conforme WAMIL uitkering blijft ontvangen. Na deze periode ontstaat, als er sprake is van voortdurende arbeidsongeschiktheid, op grond van de WAMIL aanspraak op een WAO conforme uitkering. Met de datum is aansluiting gezocht bij de invoering van de Wet WIA. In verband hiermee wordt aan artikel 1 een nieuw vierde lid toegevoegd.

Met artikel 8 van de WAMIL worden de bepalingen van de ZW en de WAO voor zoveel nodig van overeenkomstige toepassing verklaard, voorzover daarvan bij of krachtens de WAMIL niet is afgeweken. In artikel 8a van de WAMIL worden de artikelen 8 en 8a van de ZW en de artikelen 7a en 7b buiten toepassing verklaard. Deze artikelen bepalen, kort gezegd, dat degenen die een WAO of ZW uitkering ontvangen gelijkgesteld worden met een werknemer in de zin van die wetten. De reden voor het buiten toepassingverklaring van deze artikelen uit de ZW en de WAO was dat er discussie kon ontstaan over de vraag of over WAMIL uitkeringen premies voor de ZW en de WAO geheven moesten worden. Premieheffing over WAMIL uitkeringen werd niet wenselijk geacht. Om deze discussie kort te sluiten is destijds in de WAMIL artikel 8a opgenomen. Deze discussie is ook nu nog actueel daarom wordt artikel 8a met dit voorstel aangepast aan de nieuwe redactie van artikel 16, onderdeel c, derhalve wordt voorgesteld voortaan naar dat artikelonderdeel te verwijzen.

#### *§ 7. Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer*

### **Artikel 1.36 Huursubsidiewet**

In artikel 1a, vijfde lid, onderdeel a, van de Huursubsidiewet wordt aangegeven dat met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking gelijk wordt gesteld loon genoten wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid, anders dan ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet



arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen behoudens uitkeringen in verband met bevalling, en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Voorgesteld wordt om aan deze opsomming ook de Wet WIA toe voegen.

### **Artikel 1.37 Wet bevordering eigenwoningbezit**

Voor artikel 1a, vijfde lid, onderdeel a, van de Wet bevordering eigenwoningbezit geldt hetzelfde als voor artikel 1a, vijfde lid, onderdeel a, van de Huursubsidiewet.

*§ 8. Volksgezondheid Welzijn en Sport*

### **Artikel 1.38 Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten**

In artikel 32a van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) is bepaald wie na beëindiging van de verplichte verzekering op grond van die wet, zijn verzekering vrijwillig kan voortzetten. Voorgesteld wordt hier om ook personen die buiten Nederland wonen en op de dag van vertrek uit Nederland recht hadden op een uitkering op grond van de Wet WIA de mogelijkheid te geven de verzekering op grond van de AWBZ vrijwillig voort te zetten. Dit is conform de regeling zoals deze geldt voor WAO-gerechtigden.

### **Artikel 1.39 Wet buitengewoon pensioen 1940–1945**

Met de wet van 20 december 1979, Stb. 711, is artikel 36 in de Wet buitengewoon pensioen 1940–1945 (Wbp) ingevoegd toen bleek dat de sociale uitkeringen op netto-basis sterker waren gegroeid dan de overeenkomstige inkomens van werkenden. Met dit artikel wordt dit verschil zoveel mogelijk geëlimineerd door de premieheffing op inkomens van werkenden en niet-werkenden gelijk te trekken door middel van de invoering van een vereveningsbijdrage (eerste lid). In het tweede lid van dit artikel, zoals dat bij de wet van 24 december 1997, Stb. 794, is komen te luiden wordt, ter voorkoming van een dubbele heffing van de vereveningsbijdrage, bepaald dat indien een buitengewoon gepensioneerde op grond van hetzelfde feit waaraan hij een buitengewoon pensioen ontleend eveneens een uitkering ingevolge de WAO geniet waarover premie ingevolge de WW wordt ingehouden, het totaal van het in te houden bedrag niet meer bedraagt dan het ingevolge het eerste lid in te houden bedrag. Met de inwerkingtreding van de Wet WIA op 29 december 2005 zal de arbeidsongeschiktheidsuitkering op deze wet zijn gebaseerd. Aangezien de premieheffing over de WIA-uitkering op dezelfde voet plaatsvindt als bij de WAO, dient in het tweede lid van artikel 36 van de Wbp de Wet WIA te worden vermeld om ook bij samenloop van een buitengewoon pensioen met een uitkering ingevolge deze wet dubbele heffing van de vereveningsbijdrage te voorkomen.

### **Artikel 1.40 Wet op de medische keuringen**

In artikel 4, vijfde lid, van de Wet op de medische keuringen is bepaald dat er geen medische keuring plaatsvindt in verband met een door de werkgever te sluiten of gesloten verzekering ter dekking van het risico van de betaling van arbeidsongeschiktheidsuitkering als eigen risicodragers als bedoeld in artikel 75a van de WAO. Voorgesteld wordt om dit verbod op medische keuring ook op te nemen ten aanzien van een te sluiten of gesloten verzekering ter dekking van het risico van de betaling van een uitkering als bedoeld in artikel 9.2 van de Wet WIA.

## **Artikel 1.41 Ziekenfondswet**

### *Onderdeel A*

In artikel 3, vierde lid, van de Ziekenfondswet is opgenomen wat voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel a, en het bepaalde bij of krachtens het tweede lid van artikel 3 onder loon wordt verstaan. Aan dat lid wordt toegevoegd dat onder loon ook wordt verstaan een uitkering op grond van de verplichte verzekering op grond van de Wet WIA. Dit sluit aan bij de bepaling zoals deze in het betreffende artikellid is opgenomen voor de WAO.

### *Onderdeel B*

In artikel 3c, elfde lid, van de Ziekenfondswet is bepaald dat met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking gelijk wordt gesteld loon genoten wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid anders dan genoten op grond van onder andere de WAO. Het is wenselijk om ook voor loon genoten op grond van de Wet WIA te bepalen dat dit niet gelijk wordt gesteld met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Dit artikel regelt dat.

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

### **Artikel 2.3 Overgangsrecht Wet REA**

#### *Eerste en tweede lid*

Op grond van de Wet REA kunnen thans reïntegratie-instrumenten worden verstrekt. Omdat de Wet REA wordt ingetrokken en het begrip arbeidsgehandicapte daarmee vervalt, zijn de reïntegratie-instrumenten, waar gewenst, in de uitkeringswetten (Wet WIA, WAO, WAZ en WAJONG) opgenomen.

Het is wenselijk lopende aanspraken op reïntegratie-instrumenten te handhaven. Daar waar een instrument uit de Wet REA in een van de uitkeringswetten is opgenomen, is er voor gekozen niet de Wet REA van toepassing te laten blijven, maar die instrumenten aan te merken als instrumenten als bedoeld in die uitkeringswetten.

Sommige instrumenten zijn echter niet opgenomen in de uitkeringswetten. Gedacht kan worden aan de toelage van WAZ-verzekerden bij derving arbeidsinkomen (artikel 28 Wet REA) of het persoonsgebonden reïntegratiebudget voor werknemers (artikel 33a Wet REA). Om ook de bestaande aanspraken op instrumenten die niet in de uitkeringswetten terugkeren te handhaven, blijft de Wet REA met betrekking tot die instrumenten, op de personen die die aanspraak hebben, op grond van artikel 2.3 van deze wet, van toepassing. Die toepasselijkheid duurt echter slechts voor de duur van de aanspraak. Nieuwe aanspraken kunnen dus niet ontstaan.

Het eerste lid ziet ook op aanvragen om reïntegratie-instrumenten die voor de datum van intrekking van de Wet REA zijn ingediend.

Het begrip arbeidsgehandicapte vervalt met intrekking van de Wet REA. Dit begrip omvat een ruimere doelgroep dan de doelgroep van de Wet WIA, WAO, WAZ en WAJONG, waarin bepaalde reïntegratie-instrumenten zijn opgenomen. Het kan daarom voorkomen dat een persoon die arbeidsgehandicapte was als bedoeld in de Wet REA, maar niet behoort tot de doelgroep van de reïntegratie-instrumenten in de Wet WIA, WAO, WAZ en WAJONG, na intrekking van de Wet REA zijn aanspraak op een instrument, dat wel voor anderen in WIA, WAO, WAZ en WAJONG is opgenomen, vervalt. Dit is niet wenselijk. Ook op deze personen blijft de Wet

REA, op grond van artikel 2.3 van deze wet, van toepassing, voor duur van de aanspraak. Nieuwe aanspraken op instrumenten op grond van de Wet REA kunnen niet ontstaan.

Opgemerkt wordt dat artikel 2.3, eerste lid, tevens van toepassing is op de instrumenten die op grond van de Wet REA zijn verstrekt aan arbeidsgehandicapten in het kader van de bevordering en ondersteuning bij de inschakeling in de arbeid als zelfstandige (gedacht kan worden aan arbeidsplaatsvoorzieningen en starterskredieten). Voor deze groep kan nog geen overgangsrecht worden geregeld omdat de algemene maatregel van bestuur, op grond waarvan in het nieuwe stelsel voorzieningen aan zelfstandigen kunnen worden verstrekt (zie artikelen 65e WAO, 67c WAZ, 59b WAJONG) nog niet is vastgesteld en de verstrekte voorzieningen dus niet als voorzieningen in genoemde artikelen kunnen worden aangemerkt.

In de bedoelde amvb zal worden voorzien in overgangsrecht met betrekking tot bedoelde voorzieningen. In die amvb zal tevens worden bepaald dat artikel 2.3, eerste lid, van deze wet niet langer van toepassing is.

Opgemerkt wordt dat de zinsnede «instelling of organisatie» in het eerste lid is opgenomen met het oog op het overgangsrecht met betrekking tot artikel 44, tweede lid, Wet REA.

Tenslotte is van belang op te merken dat bij toepassing van artikel 2.3, eerste lid, ook bepalingen uit de Wet REA met betrekking tot boete, regres, terugvordering, en dergelijke van toepassing blijven.

#### **Artikel 2.4 Oud overgangsrecht Wet REA**

##### *Eerste lid*

Op grond van het eerste lid, blijft artikel 57 AAW van toepassing. Deze bepaling was ook reeds in artikel 75 van de Wet REA opgenomen. Wijziging ten opzichte van artikel 75 Wet REA is dat de toepasselijkheid niet langer geldt voor de duur van de verstrekking van de voorziening. Zolang die in de staat verkeert waarin de voorziening verkeerde op de dag voorafgaande aan de datum van inwerkingtreding van deze wet is artikel 57 AAW van toepassing. Daarna niet meer. Dit houdt in dat artikel 2.4 van deze wet geen grondslag meer biedt voor de vervanging of reparatie van de desbetreffende voorziening.

##### *Vierde lid*

In het vierde lid is voorzover nodig de inhoud van artikel 85, tweede lid, van de Wet REA opgenomen. In dat lid wordt bepaald dat beschikkingen op grond van de artikelen 57 en 57a van de Algemene arbeidsongeschiktheidswet na inwerkingtreding van de Wet REA werden aangemerkt als beschikking op grond van die wet. Nu wordt voorgesteld de Wet REA te laten vervallen is er een nieuwe grondslag voor de genoemde beschikkingen nodig. De beschikkingen zullen na inwerkingtreding van dit wetvoorstel worden aangemerkt als beschikkingen op grond van de WAO, WAZ, WAJONG of de Wet WIA. Voor de vraag op welke wet de beschikking voortaan berust zal worden gekeken naar de aard van de voorziening en tot welke doelgroep de persoon aan wie de voorziening is verstrekt, behoort.

##### *Vijfde lid*

Op grond van dit is titel 4.2 AWB niet van toepassing op vóór 1 juli 1989 toegekende aanspraken op grond van artikel 57 of 57a AAW. Dit wordt thans geregeld in artikel 87 Wet REA.

## **Artikel 2.5 Opzegging ILO-Verdrag nr. 118**

Als gevolg van de toegekende rechtstreekse werking van artikel 5, eerste lid, van Verdrag nr. 118 staat dit verdrag op gespannen voet met de handhavingsdoelstelling van de Wet beperking export uitkeringen (Wet Beu). De exportbeperking van de Wet Beu die was neergelegd in de WAO en overgenomen in de Wet WIA kan niet worden toegepast zolang Nederland partij is bij Verdrag nr. 118. Het is nog niet bekend op welk moment Nederland niet meer gebonden is aan het genoemde verdrag. Indien Nederland op het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet WIA nog gebonden is aan het genoemde verdrag kan de exportbeperking in de Wet WIA niet worden toegepast zolang Nederland nog aan het verdrag gebonden is. Deze bepaling beoogt dit te regelen.

## **Artikel 2.6 Experimentele prb-regeling**

Door intrekking van de Wet REA vervalt artikel 33 van die wet en daarmee de grondslag voor de Experimentele regeling subsidieverstrekking arbeidsgehandicapten op grond waarvan een persoonsgebonden reïntegratiebudget aan uitkeringsgerechtigden kan worden verstrekt. Om redenen die in het algemeen deel van toelichting worden uiteengezet is dit ongewenst. Daarom wordt de inhoud van dat artikel in deze wet opgenomen. Reden voor het opnemen van dit artikel in dit wetsvoorstel is dat verwacht wordt dat dit reïntegratie-instrument bij de evaluatie van Individuele reïntegratie-overeenkomst niet langer zal behoeven te worden verstrekt.

Omdat het arbeidsgehandicaptebegrip in het nieuwe stelsel niet langer wordt gebruikt, is de doelgroep opnieuw omschreven. Dit zijn personen die een uitkering op grond van de WAZ, WAZ of WAJONG ontvangen en personen die een werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de Wet WIA van het UWV ontvangen. Personen die zo'n uitkering van een eigenrisicodrager in zin van de Wet WIA ontvangen vallen niet onder de hier bedoelde doelgroep.

## **Artikel 2.7 Overgangsrecht Experimentele prb-regeling**

### *Eerste lid*

Op grond van het eerste lid worden persoonsgebonden reïntegratiebudgetten die op de dag voorafgaand aan de datum waarop artikel 33 Wet REA vervalt waren verstrekt aangemerkt als budgetten als bedoeld in artikel 2.6. De laatste zin van dit artikel is opgenomen om te voorkomen dat zelfstandigen die met toepassing van artikel 77 Wet REA hun persoonsgebonden budget behielden door intrekken van artikel 77 wet REA dat budget alsnog zouden kwijtraken, doordat zij niet voldoen aan de voorwaarden voor het verzekerd zijn op grond van de WAZ.

### *Tweede lid*

Door het tweede lid verkrijgt de Experimentele regeling subsidieverstrekking een nieuwe grondslag. Omdat deze regeling blijft bestaan en beschikkingen die voorafgaand aan het vervallen van artikel 33 Wet REA op basis van deze ministeriële regeling zijn gegeven, is het niet nodig te bepalen dat beschikkingen gegeven op grond van artikel 33 wet REA worden aangemerkt als beschikkingen op grond van artikel 2.6 van deze wet.

## **Artikel 2.8 Middelen tot dekking van de uitgaven van het Reïntegratiefonds**

Zoals uiteengezet in het algemeen deel van de toelichting worden reïntegratie-instrumenten die voor de intrekking van de Wet REA zijn verstrekt, tot vier jaar na die datum of tot het eind van de duur van die

voorziening gefinancierd uit het Reïntegratiefonds. In dit artikel wordt de dekking van het Reïntegratiefonds geregeld.

In het eerste lid, onderdeel b, komt tot uitdrukking dat alleen gelden door terugvordering van instrumenten die zijn verstrekt vóór de datum van intrekking van de Wet REA ten gunste van het Reïntegratiefonds komen.

### **Artikel 2.9 Uitgaven ten laste van het Reïntegratiefonds**

Op grond van artikel 2.9 worden de reïntegratie-instrumenten die zijn verstrekt voor de datum van intrekking van de Wet REA uit het Reïntegratiefonds gefinancierd. In het koninklijk besluit dat de inwerking-treding van deze wet regelt zal worden bepaald op welke datum dit artikel van rechtswege vervalst.

Omdat de Wet REA eerder zal worden ingetrokken dan de Wfsv in werking treedt, is er geen financieringsbasis voor reïntegratie-instrumenten die tussen die twee data zijn verstrekt. Dit geldt ook voor het ziekingeld ex artikel 29b ZW dat in die periode wordt toegekend. Het tweede lid, onderdelen a en b, bepaalt dat die instrumenten en het ziekingeld dat op grond van artikel 29b ZW in die periode zijn verstrekt, uit het Reïntegratiefonds worden gefinancierd.

Op grond van het hier voorgestelde derde lid kunnen nadere regels met betrekking tot het eerste en tweede lid worden gesteld, deze regels zouden nodig kunnen zijn met betrekking tot de wijze waarop de bedragen in rekening moeten worden gebracht.

### **Artikel 2.11 Slotbepaling betreffende artikel 1.4, onderdeel X, artikel 76a Ziektewet**

In het in artikel 1.4, onderdeel X, voorgestelde artikel 76a, eerste lid, wordt verwezen naar de Wet financiering sociale verzekeringen. Naar verwachting zal die wet met ingang van 1 januari 2006 in werking treden, terwijl deze wet naar verwachting met ingang van 29 december 2005 in werking zal treden. Voor de dagen dat de Wet financiering sociale verzekeringen nog niet in werking is getreden is in deze bepaling een voorziening getroffen.

### **Artikel 2.12 Slotbepaling betreffende de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen**

#### *Onderdeel A*

Door middel van dit onderdeel wordt artikel 6.2.1 van de Wet WIA aangepast aan de inwerkingtreding van de Zorgverzekeringswet (Zvw). Werkgeversbijdragen aan particuliere of een publiekrechtelijke ziektekostenverzekering kunnen verloren gaan indien de betrokken verzekerde op een uitkering op grond van de Wet WIA aangewezen raakt. Artikel 6.2.1, tweede lid, van de Wet WIA voorziet voor niet-Zfw-verzekerde Wet WIA-gerechtigden in een opslag op de arbeidsongeschiktheidsuitkering, ter hoogte van de inkomensafhankelijke werkgeverspremie die het UWV over de uitkering verschuldigd zou zijn, indien betrokkene Zfw-verzekerd zou zijn geweest. Dit artikellid kan vervallen, nu het UWV na inwerkingtreding van de Zvw voor alle Wet WIA-gerechtigden de vergoeding, bedoeld in artikel 46 Zfw verschuldigd zal zijn.

#### *Onderdeel B*

In artikel 6.2.3 is geregeld dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering bij hulpbehoevendheid die geregeld oppassing en verzorging nodig maakt, in afwijking van de eerste volzin niet tot grondslagverhoging leidt indien de arbeidsongeschikte in een inrichting is opgenomen en de kosten van

verblijf ten laste van een verzekering inzake ziektekosten komen. Doorgaans zal het hier om een verzekering in de zin van de AWBZ zijn gegaan. De voorgestelde wijziging hangt samen met de overheveling van het eerste jaar klinische psychiatrie van de dekking van het AWBZ naar de dekking van de zorgverzekering. Zij stelt buiten discussie dat de grondslagverhouding niet geldt gedurende het eerste jaar van opname in een instelling voor geestelijke gezondheidszorg. Verzekeringen die de behoefte aan zorg dekken kunnen dit doen door die zorg aan de verzekerde te laten leveren (de zogenoemde «naturaverzekering»), of door de verzekerde de kosten die hij voor de benodigde zorg heeft gemaakt, te vergoeden (restitutieverzekering). Van het verwijzen naar een zorgverzekering «als bedoeld in de Zvw» is afgezien om aan te geven dat de grondslagverhoging ook niet geldt indien een verzekerde voor rekening van een andere naturaverzekering dan een zorgverzekering in de zin van de Zvw in een inrichting verblijft. Daardoor blijft de oorspronkelijke reikwijdte van artikel 6.2.3 behouden.

#### *Onderdeel C*

Door middel van dit onderdeel wordt artikel 7.2.3 van de Wet WIA aangepast aan de inwerkingtreding van de Zorgverzekeringswet. Werkgeversbijdragen aan een particuliere of een publiekrechtelijke ziektekostenverzekering kunnen verloren gaan indien de betrokken verzekerde op een uitkering ingevolge de Wet WIA aangewezen raakt. Artikel 7.2.3, achtste lid van de Wet WIA voorziet voor niet-Zfw-verzekerde Wet WIA-gerechtigden in een opslag op de loongerelateerde uitkering en de loonaanvullingsuitkering van de WGA-uitkering, ter hoogte van de inkomensafhankelijke werkgeverspremie die het UWV over de uitkering verschuldigd zou zijn, indien betrokkene Zfw-verzekerd zou zijn geweest. Dit artikellid kan vervallen, nu het UWV na inwerkingtreding van de Zvw voor alle Wet WIA-gerechtigden de vergoeding, bedoeld in artikel 46 Zvw verschuldigd zal zijn.

#### *Onderdeel D*

Door middel van dit onderdeel wordt artikel 7.2.4 van de Wet WIA aangepast aan de inwerkingtreding van de Zorgverzekeringswet. Werkgeversbijdragen aan een particuliere of een publiekrechtelijke ziektekostenverzekering kunnen verloren gaan indien de betrokken verzekerde op een uitkering ingevolge de Wet WIA aangewezen raakt. Artikel 7.2.4, tweede lid van de Wet WIA voorziet voor niet-Zfw-verzekerde Wet WIA-gerechtigden in een opslag op de vervolgutkering van de WGA-uitkering, ter hoogte van de inkomensafhankelijke werkgeverspremie die het UWV over de uitkering verschuldigd zou zijn, indien betrokkene Zfw-verzekerd zou zijn geweest. Die voorziening kan vervallen, nu het UWV na inwerkingtreding van de Zvw voor alle Wet WIA-gerechtigden de vergoeding, bedoeld in artikel 46 Zvw verschuldigd zal zijn.

#### *Onderdeel E*

In artikel 7.2.5 is geregeld dat een WGA-uitkering indien de verzekerde slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur en tevens sprake is van hulpbehoefte die geregeld oppassing en verzorg nodig maakt, in afwijking van de eerste volzin niet tot grondslagverhoging leidt indien de arbeidsongeschikte in een inrichting is opgenomen en de kosten van verblijf ten laste van een verzekering inzake ziektekosten komen. Doorgaans zal het hier om een verzekering in de zin van de AWBZ zijn gegaan. De voorgestelde wijziging hangt samen met de overheveling van het eerste jaar klinische psychiatrie van de dekking van de AWBZ naar de dekking van de zorgverzekering. Zij

stelt buiten discussie dat de grondslagverhoging niet geldt gedurende het eerste jaar van opname in een instelling voor geestelijke gezondheidszorg. Verzekeringen die de behoefte aan zorg dekken kunnen dit doen door die zorg aan de verzekerde te laten leveren (de zogenoemde «natura-verzekering»), of door de verzekerde de kosten die hij voor de benodigde zorg heeft gemaakt, te vergoeden (restitutieverzekering). Van het verwijzen naar een zorgverzekering «als bedoeld in de Zvw» is afgezien om aan te geven dat de grondslagverhoging ook niet geldt indien een verzekerde voor rekening van een andere naturaverzekering dan een zorgverzekering in de zin van de Zvw in een inrichting verblijft. Daardoor blijft de huidige reikwijdte van artikel 7.2.5 behouden.

#### *Onderdeel F*

Voor sommige soorten AWBZ-zorg is een eigen bijdrage verschuldigd. Alle socialeverzekeringswetten die voorzien in een inkomensvervangende uitkering kennen de bepaling dat de uitkeringsinstantie de uitkering voor iemand die dergelijke AWBZ-zorg geniet, tot aan het bedrag van die eigen bijdrage zonder machtiging van de uitkeringsgerechtigde aan het CVZ kan betalen. Wijziging van deze bepalingen is allereerst nodig omdat het CVZ in de toekomst zijn basis vindt in artikel 58 Zvw. Daarnaast kent de AWBZ sinds de inwerkingtreding van de Wet herziening overeenkomstenstelsel zorg meer artikelen op grond waarvan zorg vergoed kan worden dan de artikelen 11 en 12, terwijl er ook een terminologische wijziging is ingevoerd, inhoudende dat geen recht meer bestaat op een verstrekking of een vergoeding, maar recht op zorg, die verstrekt (natura) of vergoed (restitutie) kan worden.

#### *Onderdeel G*

De artikelen 8.2.6, tweede lid, 9.2, tweede en derde lid, en 9.3, tweede en vierde lid gaan over het betalen, verhalen of afdragen van de uitkering. Telkens is daarbij bepaald dat de te betalen, verhalen of af te dragen uitkering wordt vermeerderd met de over de uitkering verschuldigde premies die niet op de uitkering in mindering kunnen worden gebracht. Het gaat om het werkgeversdeel, in, onder meer, de procentuele Zfw-premie. Na inwerkingtreding van de Zvw gaat het om de vergoeding, bedoeld in artikel 46 Zvw.

#### **Artikel 2.13 Slotbepaling betreffende artikel 61, tweede lid, van de Ziektewet**

Het in dit wetsvoorstel voorgestelde artikel 61, tweede lid, van de ZW moet indien het wetsvoorstel Zorgverzekeringswet tot wet wordt verheven en in werking treedt conform dat wetsvoorstel worden aangepast. Deze bepaling strekt daartoe.

#### **Artikel 2.14 Slotbepaling betreffende de Wet financiering sociale verzekeringen**

De in dit wetsvoorstel voorgestelde artikel 56, 117b en 122b van de Wfsv moeten indien het wetsvoorstel Zorgverzekeringswet tot wet wordt verheven en in werking treedt conform dat wetsvoorstel worden aangepast. Deze bepaling strekt daartoe.

#### **Artikel 2.15 Slotbepaling betreffende artikel 34 van de Werkloosheidswet**

In verband de wijziging van artikel 34 van de Werkloosheidswet die wordt voorgesteld in deze wet klopt de wijziging die in datzelfde artikel wordt

aangebracht door middel van de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten niet langer. Om dit te corrigeren via deze bepaling, artikel 34, vijfde lid, onderdeel c, zoals dat uiteindelijk moet luiden rekening houdend met beide wijzigingen, opgenomen.

### **Artikel 2.17 Overgangsrecht onderwijsvoorzieningen**

Omdat er nog geen finale besluitvorming heeft plaatsgevonden over de wijze en het tijdstip waarop de verantwoordelijkheid van de nu op basis van de Wet REA verstrekte individuele onderwijsvoorzieningen zal worden overgeheveld naar de Minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OC&W), is de inhoud van de artikelen 11 en 22, vierde lid, Wet REA opgenomen in artikel 2.17 van dit wetsvoorstel. Over het tijdstip van intrekking vindt overleg plaats met tussen de betrokken ministeries. Daarbij zal ook de besluitvorming van de Tweede Kamer naar aanleiding van de haar voor het najaar van 2005 toegezegde «Invoeringsnotitie overheveling REA-onderwijsvoorzieningen» een rol spelen. (Na overheveling naar OC&W zal dit artikel worden ingetrokken.)

In dit artikel zijn de inhoud van de artikelen 11 en 22, vierde lid, van de Wet REA overgenomen. Ook is artikel 22, vijfde, zesde en zevende lid, Wet REA overgenomen voorzover het betreft personen als bedoeld in artikel 11 Wet REA.

Omdat dit wetsvoorstel geen bepalingen kent die noodzakelijk zijn in verband met de verstrekking van voorzieningen, zoals bijvoorbeeld met betrekking tot terugvordering, vatbaarheid voor beslag e.d., zijn de desbetreffende artikelen van de WAJONG van overeenkomstige toepassing verklaard.

### **Artikel 2.18 Regelgevende bevoegdheden ten behoeve van de invoering**

Gelet op de mogelijk complexe overgangsproblemen op het terrein van het financieel stelsel, het zelf dragen van het risico van uitkeringen en de reïntegratieverplichtingen bestaat de behoefte aan ruime mogelijkheden voor het treffen van bijzondere overgangsrechtelijke regels alsmede voor het treffen van regels om eventuele later opgekomen knelpunten op te lossen. Dit artikel voorziet hierin. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen tijdelijke regels van puur overgangsrechtelijke aard enerzijds en regels met betrekking tot de werking van de wet als zodanig, regels van structurele aard en regels waarmee wordt afgeweken van de wet anderzijds. In dat laatste geval zal het gerezen probleem tijdelijk bij ministeriële regeling worden opgelost waarna deze oplossing via een wetswijziging in de wet wordt verankerd.

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