

Vergaderjaar 1990-1991

22 228

Wijziging van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en enkele andere wetten in verband met maatregelen ter vermindering van het ziekteverzuim, beperking van langdurige arbeidsongeschiktheid en bevordering van de arbeidsmarktkansen van arbeidsongeschikten, herschikking van bevoegdheden in de Ziektewet, alsmede enkele technische aanpassingen (terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume)

B

OORSPRONKELIJK TEKST VAN HET WETSVOORSTEL EN DE MEMORIE VAN TOELICHTING, ZOALS VOORGELEGD AAN DE RAAD VAN STATE

I. VOORSTEL VAN WET

Na advisering van de Raad van State is het wetsvoorstel op een aantal plaatsen ingrijpend gewijzigd. Om die reden wordt hier de wettekst (I) bij het voorstel van wet zoals dat op 6 mei 1991 ter advisering aan de Raad van State is aangeboden, integraal bijgevoegd.

I. (WETTEKST ZOALS VOORGELEGD AAN DE RAAD VAN STATE)

Artikel I

De Ziektewet (Stb. 1987, 88) wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 15 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1°. In het eerste en tweede lid vervalt telkens de laatste volzin.
- 2°. In het vijfde lid vervalt de zinsnede «en worden in de Nederlandse Staatscourant openbaar gemaakt.»
- 3°. Onder vernummering van het zesde en zevende lid tot zevende en

achtste lid wordt na het vijfde lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:

6. De in het eerste en tweede lid bedoelde regelen en de in het vijfde lid bedoelde besluiten kunnen bepalingen bevatten op grond waarvan het dagloon tijdens de uitkering kan worden herzien.

B

In artikel 26a wordt «Onze Minister» vervangen door: De Sociale Verzekeringsraad.

C

In artikel 28 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1°. In het tweede lid vervalt «en b».
- 2°. In het vierde lid wordt «Onze Minister» vervangen door: de Sociale Verzekeringsraad.

D

In artikel 29 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1°. Het eerste lid wordt vervangen door:
1. Het ziekengeld bedraagt 70%

van het dagloon van de verzekerde.

2°. In het derde lid vervalt de zinsnede «bij een door Onze Minister, de Sociale Verzekeringsraad gehoord, goedgekeurd besluit.».

3°. Het zesde lid wordt vervangen door:

6. Voor de toepassing van het bepaalde in het tweede en vijfde lid worden met perioden, waarover ziekengeld wordt uitgekeerd, gelijkgesteld perioden, waarover in verband met het bepaalde in het derde lid, alsmede in verband met het bepaalde bij of krachtens de artikelen 30, 31, 32, 42 of 44 geen ziekengeld wordt uitbetaald.

4°. In het achtste lid wordt de zinsnede «voorafgaande aan de vermoedelijke datum van de bevalling» vervangen door: onmiddellijk voorafgaande aan de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.

5°. In het negende lid wordt de zinsnede «verminderd met het aantal dagen waarover de verzekerde met toepassing van artikel 31, eerste lid, in combinatie met artikel 31, tweede lid, ziekengeld werd uitgekeerd, in de periode beginnend zes weken voor

de vermoedelijke datum van de bevalling tot en met die datum» vervangen door: verminderd met het aantal dagen waarover artikel 31 is toegepast in de periode, beginnend zes weken onmiddellijk voorafgaand aan de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling tot en met die datum.

6°. Het twaalfde en dertiende lid vervallen, waarna het veertiende lid wordt vernummerd tot twaalfde lid.

E

Na artikel 29 wordt een nieuw artikel 29a ingevoegd, luidende: Artikel 29a

Ten aanzien van degene die een dienstbetrekking aangaat en onmiddellijk voorafgaande aan die dienstbetrekking recht had op een uitkering op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (Stb. 1990, 127) of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Stb. 1987, 89) wordt gedurende drie jaren na aanvang van de dienstbetrekking het ziekengeld, bedoeld in artikel 29, eerste lid, verhoogd tot 100% van het dagloon van de verzekerde, met dien verstande dat de verhoging niet meer kan bedragen dan de door de werkgever verschuldigde aanvulling op het in artikel 29, eerste lid, bedoelde ziekengeld.

F

In artikel 30 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. Het eerste lid wordt vervangen door:

1. Indien de zieke werknemer in staat is hem passende arbeid te verrichten en hij door zijn werkgever of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

2°. In het tweede lid wordt tussen «werknemer» en «de» ingevoegd «zonder deugdelijke grond» en wordt de zinsnede «dan kan het bestuur van de bedrijfsvereniging onderscheidenlijk van de afdelingskas, het ziekengeld stellen» vervangen door «dan stelt de bedrijfsvereniging het ziekengeld».

3°. Het derde lid wordt vervangen door:

3. Weigert de werkgever, voor wie de werknemer voor intreden van de ziekte arbeid verrichtte dan wel zou hebben verricht indien hij niet arbeidsongeschikt was geworden, zonder deugdelijke grond de

werknemer in de gelegenheid te stellen hem passende arbeid te verrichten, dan is deze werkgever aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies, indien hij die arbeid wel had verricht.

4°. Het vierde en zevende lid vervallen, waarna het vijfde, zesde en achtste lid worden vernummerd tot vierde, vijfde en zesde lid.

5°. In het tot vierde lid vernummerde vijfde lid wordt «(Stb. 1952, 344)» vervangen door: (Stb. 1989, 119).

6°. Het tot vijfde lid vernummerde zesde lid wordt vervangen door:

5. De Sociale Verzekeringsraad kan regels stellen ingevolge welke in bij die regels aan te wijzen categorieën van gevallen het vierde lid buiten toepassing blijft.

7°. Het tot zesde lid vernummerde achtste lid wordt vervangen door:

6. De bedrijfsvereniging kan de in het eerste lid bedoelde werknemer verplichten zich te doen inschrijven bij de Arbeidsvoorzienings-organisatie bedoeld in de Arbeidsvoorzieningswet (Stb. 1990, 402).

G

In artikel 31 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. Het vijfde lid vervalt.

2°. Het zesde lid wordt vernummerd tot vijfde lid en wordt vervangen door:

5. De Sociale Verzekeringsraad kan met betrekking tot het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen.

H

In artikel 32, vierde lid, wordt «Onze Minister» vervangen door: De Sociale Verzekeringsraad.

I

In artikel 35, zevende lid, wordt de zinsnede «het bestuur van de bedrijfsvereniging of van de afdelingskas» vervangen door: de bedrijfsvereniging.

J

In artikel 37, tweede lid, wordt «Onze Minister» vervangen door: de Sociale Verzekeringsraad.

K

Artikel 40 wordt vervangen door: Artikel 40

1. De Sociale Verzekeringsraad stelt regels op grond waarvan in bijzondere gevallen de bedrijfsvereniging bevoegd is het ziekengeld geheel of gedeeltelijk in plaats van aan degene, aan wie het ziekengeld is toegekend, zonder diens machtiging uit te betalen aan door haar aan te wijzen natuurlijke personen of rechtspersonen.

2. Indien overeenkomstig het eerste lid het ziekengeld werd uitbetaald, is de bedrijfsvereniging bevoegd het ziekengeld na het overlijden van degene, aan wie het ziekengeld is toegekend, tot en met de laatste dag van de maand, waarin het overlijden plaatsvond, aan de in het eerste lid bedoelde natuurlijke personen of rechtspersonen uit te betalen, indien voor die uitbetaling naar het oordeel van de bedrijfsvereniging geen persoon of personen als bedoeld in artikel 35, in aanmerking komt onderscheidenlijk komen.

L

Artikel 41 vervalt.

M

Artikel 44 wordt vervangen door: Artikel 44

1. De bedrijfsvereniging is bevoegd de uitkering van ziekengeld geheel of gedeeltelijk te weigeren:

a. 1e. indien de ongeschiktheid tot werken bestond op het tijdstip, dat de verzekering een aanvang nam;

2e. indien de ongeschiktheid tot werken binnen een halfjaar na het tijdstip, dat de verzekering een aanvang nam, is ingetreden, terwijl de gezondheidstoestand van de betrokkene ten tijde van de aanvang van zijn verzekering het intreden van ongeschiktheid tot werken binnen een half jaar kennelijk moest doen verwachten;

b. bij handelingen of gedragingen van de werknemer, die de bedrijfsvereniging benadelen of zouden kunnen benadelen;

c. bij het niet opvolgen of het niet nakomen van voorschriften of verplichtingen die bij of krachtens deze wet aan de verzekerde worden opgelegd.

2. Onder ongeschiktheid tot

werken, als bedoeld in het eerste lid onder a worden niet begrepen zwangerschap en bevalling.

3. Het bepaalde in het eerste lid, onder a, sub 2e, blijft buiten toepassing ten aanzien van degene, die onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip, dat de verzekering een aanvang nam, in verband met het bepaalde in artikel 6, eerste lid, onder a of b niet verzekerd was.

4. De Sociale Verzekeringsraad stelt met betrekking tot de bij dit artikel aan de bedrijfsvereniging gegeven bevoegdheid alsmede over de wijze waarop de bedrijfsvereniging van deze bevoegdheid gebruik maakt, nadere regels.

N

Voor de tekst van artikel 51 wordt het cijfer 1 geplaatst, waarna een tweede lid wordt toegevoegd, luidende:

2. De aansprakelijkheid, bedoeld in het eerste lid, is niet van toepassing op uitbetaling van ziekengeld over de eerste twee dagen van ongeschiktheid tot werken als bedoeld in artikel 29, derde lid, op uitkeringen als bedoeld in artikel 57, eerste lid, en op bijdragen als bedoeld in artikel 87, tweede lid.

O

Het derde lid van artikel 53 vervalt.

P

Artikel 54 wordt vervangen door:
Artikel 54

1. De bedrijfsvereniging stelt een ziekengeldreglement vast, dat evenals een latere wijziging daarvan de goedkeuring behoeft van de Sociale Verzekeringsraad.

2. Het ziekengeldreglement mag geen bepalingen bevatten, welke strijdig zijn met deze wet en de daarop berustende bepalingen of met de statuten van de bedrijfsvereniging.

Q

In artikel 55, tweede lid, wordt «Onze Minister» vervangen door: de Sociale Verzekeringsraad.

R

In artikel 57, eerste lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. De zinsnede «, onder

goedkeuring van Onze Minister, gehoord de Sociale Verzekeringsraad,» vervalt.

2°. De laatste volzin vervalt.

S

In artikel 60 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. Onder vernummering van het eerste tot en met derde lid tot vierde tot en met zesde lid worden drie nieuwe leden ingevoegd, luidende:

1. De bedrijfsvereniging stelt voor de groep of groepen van bij haar aangesloten werkgevers een ziekteverzuimcijfer vast.

2. De bedrijfsvereniging stelt mede op basis van het in het eerste lid bedoelde ziekteverzuimcijfer voor de in het eerste lid bedoelde groep of groepen van bij haar aangesloten werkgevers een premie voor de ziekengeldverzekering vast.

3. Ten aanzien van werkgevers, die met inachtneming van door de bedrijfsvereniging te bepalen marges ten opzichte van het voor hen op basis van het eerste lid vastgestelde ziekteverzuimcijfer een hoger dan wel lager ziekteverzuim realiseren, stelt de bedrijfsvereniging een hogere respectievelijk lagere premie vast dan de op grond van het tweede lid vastgestelde premie. De bedrijfsvereniging kan voor een groep van werkgevers, die vijf of minder werknemers in dienst hebben, bepalen dat het voor die groep vast te stellen ziekteverzuimcijfer voor de toepassing van dit lid geldt als het door elke tot die groep behorende individuele werkgever gerealiseerde ziekteverzuim.

2°. In het tot vierde lid vernummerde eerste lid wordt tussen «premie» en «wordt» ingevoegd: , bedoeld in het tweede en derde lid,.

3°. Het tot zesde lid vernummerde derde lid wordt vervangen door:

6. In bijzondere gevallen is evenwel de bedrijfsvereniging bevoegd de werkgever toe te staan op het loon van de bij haar verzekerde werknemers een, door de bedrijfsvereniging te bepalen, groter aandeel in de premie in te houden dan ingevolge het vijfde lid van dit artikel is geoorloofd.

4°. Na het tot zesde lid vernummerde derde lid wordt een nieuw zevende lid ingevoegd, luidende:

7. Indien ten aanzien van een werkgever met toepassing van het derde lid een hogere of lagere dan de voor hem met toepassing van het

tweede lid vastgestelde premie wordt vastgesteld, kan de bedrijfsvereniging, zonedig in afwijking van het vijfde lid en onverminderd het bepaalde in het zesde lid, bepalen, dat het deel van de premie dat door de werknemer is verschuldigd, wordt verhoogd of verlaagd met ten hoogste de helft van het verschil tussen de voor de werkgever met toepassing van het tweede lid vastgestelde premie en de voor de werkgever met toepassing van het derde lid vastgestelde hogere of lagere premie.

5°. Het vierde lid wordt vernummerd tot achtste lid, waarna een nieuw lid wordt toegevoegd, luidende:

9. Met betrekking tot de vaststelling van het ziekteverzuimcijfer, bedoeld in het eerste lid, alsmede de vaststelling van het ziekteverzuim, bedoeld in het derde lid, kan de Sociale Verzekeringsraad nadere regels stellen.

T

In artikel 63, eerste lid, wordt na «afdelingskas» ingevoegd: als bedoeld in § 2 van Hoofdstuk II van de Organisatiewet Sociale Verzekering.

U

In artikel 69, tweede lid, wordt de zinsnede «artikel 29, zevende tot en met elfde en veertiende lid» vervangen door: artikel 29, zevende tot en met twaalfde lid.

V

Artikel 70 vervalt.

W

In artikel 73 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. In het eerste lid, onderdeel d, wordt de zinsnede «het verhaal, bedoeld in artikel 30, derde lid» vervangen door: de toepassing van artikel 30, derde lid.

2°. In het derde lid vervalt de zinsnede: «of ingevolge artikel 40, tweede lid,».

X

In artikel 73a vervalt de zinsnede «of ingevolge artikel 40, tweede lid,».

Y

In artikel 80, eerste lid, wordt na «afdelingskas» ingevoegd: als bedoeld in § 2 van Hoofdstuk II van de Organisatiewet Sociale Verzekering.

Z

Artikel 86 wordt vervangen door:
Artikel 86

Ministeriële regelingen en door de Sociale Verzekeringsraad en de bedrijfsverenigingen gestelde regels op grond van deze wet worden in de Nederlandse Staatscourant openbaar gemaakt.

AA

Artikel 87, tweede lid, wordt vervangen door:

2. De bedrijfsvereniging is bevoegd te bepalen, dat aan bij haar verzekerde werknemers naast het ziekengeld bijdragen worden verstrekt voor een of meer sociale fondsen. Met bijdragen worden gelijkgesteld bonnen, zegels, certificaten en andere dergelijke bewijzen, welke door het betrokken sociale fonds worden uitgegeven of voorgescreven.

Artikel II

De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Stb. 1987, 89) wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 19 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. Het derde lid wordt vervangen door:

3. Recht op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft eveneens de verzekerde, bedoeld in het eerste lid, die na afloop van de in het eerste en tweede lid bedoelde periode van 52 weken niet arbeidsongeschikt is, doch ten aanzien van wie dit wel het geval is binnen een maand na afloop van die periode.

2°. In het zesde lid wordt de zinsnede «in verband met het bepaalde in de artikelen 29, derde lid» vervangen door: in verband met het bepaalde bij of krachtens de artikelen 29, derde lid, 30.

B

Artikel 20 vervalt.

C

In artikel 26 wordt «Onze Minister» vervangen door: de Sociale Verzekeringsraad.

D

In artikel 37 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. In het eerste lid vervalt de zinsnede «, echter niet zolang de belanghebbende aanspraak heeft op ziekengeld krachtens de Ziektewet».

2°. In het tweede lid wordt de zinsnede «het tweede en het zesde lid» vervangen door: het tweede lid.

E

In artikel 39, derde lid, vervalt de zinsnede «of na toepassing van artikel 44a».

F

Artikel 40, eerste lid, wordt vervangen door:

1. Indien terzake van toeneming van de arbeidsongeschiktheid herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering alsmede toekenning van ziekengeld krachtens de Ziektewet heeft plaatsgevonden, wordt met ingang van de dag na beëindiging van het ziekengeld op grond van het bepaalde in artikel 29, tweede en vijfde lid, van die wet het dagloon opnieuw vastgesteld overeenkomstig het bepaalde bij of krachtens artikel 14, mits dat leidt tot een hoger dagloon dan hetwelk laatstelijk aan de arbeidsongeschiktheidsuitkering ten grondslag werd gelegd.

G

Aan artikel 42 wordt een nieuw vierde lid toegevoegd, luidende:

4. Indien herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering verband houdt met een voltooide scholing of opleiding, gaat deze herziening niet eerder in dan één jaar na voltooiing van die scholing of opleiding. Indien de belanghebbende eerder inkomsten uit arbeid verwerft is artikel 44, eerste lid, tot uiterlijk het einde van dat jaar van overeenkomstige toepassing.

H

Aan artikel 43 wordt een nieuw derde lid toegevoegd, luidende:

3. Indien intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering verband houdt met een voltooide opleiding of scholing, is artikel 42, vierde lid, van overeenkomstige toepassing.

I

Artikel 44, tweede lid, wordt vervangen door:

2. De toepassing van het bepaalde in het vorige lid kan ten hoogste plaatsvinden over een aaneengesloten termijn van drie jaar, aanvullende op de eerste dag waarover de inkomsten uit arbeid als bedoeld in dat lid worden genoten.

J

Artikel 44a vervalt.

K

In artikel 45, derde lid, wordt «de artikelen 44 en 44a» vervangen door: artikel 44.

L

Na artikel 45 wordt een nieuw artikel 46 ingevoegd, luidende:

1. Indien degene, die recht heeft op arbeidsongeschiktheidsuitkering, gedurende het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld hem passende arbeid te verrichten, is deze werkgever aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon, dat betrokkene in dat jaar zou hebben ontvangen, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies, indien hij die arbeid wel had verricht.

2. Het eerste lid blijft buiten toepassing voor zover op de werkgever ten aanzien van dezelfde werknemer tevens artikel 35 van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet van toepassing is.

M

In artikel 66, tweede lid, wordt «Onze Minister» vervangen door: de Sociale Verzekeringsraad.

N

In artikel 71, eerste lid, vervalt «44a» en wordt na «45» ingevoegd «46».

O

Artikel 71a wordt vervangen door:
Artikel 71a

1. De bedrijfsvereniging doet zo spoedig mogelijk aan de Gemeenschappelijke Medische Dienst mededeling van gevallen, waarin zodanige mededeling redelijkerwijs van belang moet worden geacht met het oog op de werkzaamheden van die Dienst, omschreven in artikel 22a, eerste lid, onder a, b en c van de Organisatiewet Sociale Verzekering.

2. Gevallen, waarin de arbeidsongeschiktheid voortduurt, worden uiterlijk in de zesde maand na aanvang van de arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsvereniging bij de Gemeenschappelijk Medische Dienst gemeld.

3. De Sociale Verzekeringsraad stelt nadere regels omtrent de toepassing van het tweede lid.

P

In artikel 73a wordt «Onze Minister» vervangen door: de Sociale Verzekeringsraad.

Q

In artikel 87 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. Het derde lid wordt vervangen door:

3. Aan de werkgever wordt schriftelijk kennis gegeven van een beslissing ingevolge deze wet, welke:

- betrekking heeft op de toepassing van artikel 46;
- betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkstelling voor de premie als bedoeld in artikel 16a, artikel 16b en artikel 16d, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

2°. In het vierde lid vervalt de zinsnede «ingevolge artikel 54, tweede lid,».

R

In artikel 88, eerste lid, vervalt de zinsnede «ingevolge artikel 54, tweede lid,».

Artikel III

De Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (Stb. 1990, 127) wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 6 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. Het vijfde lid wordt vervangen door:

Recht op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft eveneens de verzekerde, bedoeld in het eerste lid, die na afloop van de in het eerste en vierde lid bedoelde periode van 52 weken niet arbeidsongeschikt is, doch ten aanzien van wie dit wel het geval is binnen een maand na afloop van die periode.

2°. In het achtste lid wordt de zinsnede «in verband met het bepaalde in de artikelen 29, derde lid» vervangen door: in verband met het bepaalde bij of krachtens de artikelen 29, derde lid, 30.

B

Artikel 7 vervalt.

C

In artikel 8 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. In het derde lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. Na de eerste volzin wordt een nieuwe volzin ingevoegd, luidende: Bij die regelen kan worden aangegeven in welke gevallen de in de eerste volzin bedoelde lichamen bevoegd zijn doorbetaling van de uitkering aan de werkgever van de in het eerste lid bedoelde verzekerde met betrekking tot een door de werkgever gedane aanmelding voor de declaratie bij het Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend te weigeren.

b. In de laatste volzin wordt de zinsnede «Het bepaalde in de vorige volzin» vervangen door:

Het bepaalde in de eerste volzin.
2°. Na het derde lid worden twee nieuwe leden toegevoegd, luidende:

4. De op grond van het derde lid aangewezen lichamen zijn bevoegd de in het eerste lid bedoelde verzekerde op te roepen, te doen oproepen, te ondervragen, te doen ondervragen en door een of meer door hen daartoe aangewezen deskundigen te doen onderzoeken.

De verzekerde is verplicht aan een oproep, ondervraging of onderzoek volledige medewerking te verlenen. Een weigering de volledige medewerking te verlenen, wordt voor de toepassing van de voor de verzekerde geldende rechtspositieregeling gelijkgesteld met een weigering de medewerking te verlenen als bedoeld in artikel P 8 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, P 8 van de Spoorwegpensioenwet of F 6, twaalfde lid, van de Algemene militaire pensioenwet.

5. De werkgever van de in het eerste lid bedoelde verzekerde is verplicht gevallen, waarin de arbeidsongeschiktheid voortduurt, uiterlijk in de zesde maand na aanvang van de arbeidsongeschiktheid bij de op grond van het derde lid aangewezen lichamen te melden met het oog op de declaratie bij het Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds. De op grond van het derde lid aangewezen lichamen kunnen omtrent de uitvoering van dit lid voorschriften geven.

D

In artikel 17 wordt «Onze Minister» vervangen door: de Sociale Verzekeringsraad.

E

In artikel 27 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. In het eerste lid vervalt de zinsnede «, echter niet zolang de belanghebbende aanspraak heeft op ziekengeld krachtens de Ziektewet».

2°. In het tweede lid wordt de zinsnede «het vierde lid, aanhef en onder a en het achtste lid van artikel 6» vervangen door: het vierde lid, aanhef en onderdeel a, van artikel 6.

F

In artikel 29, derde lid, vervalt de zinsnede «of na toepassing van artikel 33a».

G

In artikel 29a, eerste lid, vervalt de zinsnede «tot 80% of meer».

H

Aan artikel 31 wordt een nieuw vierde lid toegevoegd, luidende:

4. Indien de herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering

verband houdt met een voltooide scholing of opleiding, gaat deze herziening niet eerder in dan 1 jaar na voltooiing van die scholing of opleiding. Indien de belanghebbende eerder inkomsten uit arbeid verwerft, is artikel 33, eerste lid, tot uiterlijk het einde van dat jaar van overeenkomstige toepassing.

I

Aan artikel 32 wordt een nieuw derde lid toegevoegd, luidende:

3. Indien intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering verband houdt met een voltooide opleiding of scholing, is artikel 31, vierde lid, van overeenkomstige toepassing.

J

Artikel 33, tweede lid, wordt vervangen door:

2. De toepassing van het bepaalde in het eerste lid kan ten hoogste plaatsvinden over een aaneengesloten termijn van drie jaar, aanvangende op de eerste dag waarover de inkomsten uit arbeid als bedoeld in dat lid worden genoten.

K

Artikel 33a vervalt.

L

In artikel 34, derde lid, wordt «de artikelen 33 en 33a» vervangen door: artikel 33.

M

Na artikel 34 wordt een nieuw artikel 35 ingevoegd, luidende:

Artikel 35
Indien degene, die recht heeft op arbeidsongeschiktheidsuitkering, gedurende het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld passende arbeid te verrichten, is deze werkgever aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon dat betrokkene in dat jaar zou hebben ontvangen, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies, indien hij die arbeid wel had verricht.

N

Na artikel 57a worden twee nieuwe artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 57b

1. Een werkgever in de zin van artikel 8 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, die een privaat- of publiekrechtelijke dienstbetrekking voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd, doch voor de duur van tenminste één jaar, aangaat met een persoon, die onmiddellijk voorafgaande aan die dienstbetrekking:

a. recht had op een uitkering op grond van deze wet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen (Stb. 1970, 313);

b. recht op toekenning van een uitkering op grond van deze wet zou hebben, indien artikel 8, eerste lid niet op hem van toepassing zou zijn; of

c. recht had op een invaliditeitspensioen, een pensioen terzake van arbeidsongeschiktheid, een herplaatsingstoelage of een herplaatsingswachtgeld op grond van de Algemene burgerlijke pensioenwet (Stb. 1986, 540), de Spoorwegpensioenwet (Stb. 1986, 541) of de Algemene militaire pensioenwet (Stb. 1988, 284) en wiens mate van arbeidsongeschiktheid tenminste 15% bedraagt

heeft recht op een geldelijke beloning.

2. De geldelijke beloning wordt niet toegekend indien aan de werkgever terzake van dezelfde dienstbetrekking een subsidie op grond van artikel 57c of een vrijstelling van werkgeverspremies op grond van de Wet ter bevordering van de werkgelegenheid van werkzoekenden die zeer langdurig werkloos zijn (Stb. 1989, 346) is toegekend. Geen aanspraak bestaat op premievrijstelling of subsidie op grond van laatstgenoemde wet indien terzake van dezelfde dienstbetrekking een beloning op grond van dit artikel is toegekend.

3. De werkgever in de zin van artikel 8 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is een geldelijke bijdrage verschuldigd voor elke tot hem in privaat- of publiekrechtelijke dienstbetrekking staande persoon:

a. die recht krijgt op toekenning of

verhoging van een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de in het eerste lid, onder a, genoemde wettelijke regelingen;

b. die recht zou krijgen op toekenning of verhoging van een uitkering op grond van deze wet indien artikel 8, eerste lid, niet op hem van toepassing zou zijn; of

c. recht krijgt op toekenning of verhoging van een invaliditeitspensioen, een pensioen ter zake van een arbeidsongeschiktheid, een herplaatsingstoelage of een herplaatsingswachtgeld op grond van de in het eerste lid onder c, bedoelde wettelijke regelingen en wiens mate van arbeidsongeschiktheid tenminste 15% bedraagt.

4. De in het derde lid bedoelde geldelijke bijdrage is niet verschuldigd voor zover daarmee het totaal aan door de werkgever verschuldigde bijdragen in een kalenderjaar een bedrag van 5% van het totaal aan loon van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies, overschrijdt.

5. De hoogte van de in het eerste lid bedoelde geldelijke beloning en van de in het tweede lid bedoelde geldelijke bijdrage wordt bij algemene maatregel van bestuur vastgesteld. Daarbij kan de hoogte van de geldelijke bijdrage voor verschillende groepen van werkgevers verschillend worden vastgesteld, echter met dien verstande, dat deze niet meer kan bedragen dan vijf maal het loon per maand van de persoon voor wie de bijdrage is verschuldigd, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies.

6. De geldelijke beloning, bedoeld in het eerste lid, kan geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd of worden verrekend met later te betalen geldelijke beloningen:

a. gedurende twee jaar na de dag van betaalbaarstelling indien de dienstbetrekking binnen één jaar eindigt, behoudens in bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan te geven gevallen;

b. gedurende vijf jaar na de dag van betaalbaarstelling indien door toedoen van de werkgever onverschuldigd is betaald; en

c. gedurende twee jaar na de dag van betaalbaarstelling, indien het de werkgever redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat onverschuldigd is betaald.

7. Bij of krachtens algemene

maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld omtrent:

a. wat voor de toepassing van het eerste en derde lid onder dienstbetrekking moet worden verstaan;

b. de nadere voorwaarden voor toekenning van de geldelijke beloning;

c. gevallen waarin de geldelijke bijdrage niet verschuldigd is;

d. de toekenning, uitbetaling en terugvordering van de geldelijke beloning en vaststelling en invordering van de geldelijke bijdrage;

e. hetgeen overigens voor de uitvoering van dit artikel noodzakelijk is.

8. In de uitvoering van dit artikel wordt, volgens bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regels, voorzien door de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds, het Spoorwegpensioenfonds of de Minister van Defensie.

9. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat dit artikel voor bepaalde groepen van werkgevers buiten toepassing blijft.

10. De voordracht voor de in het vijfde lid, zesde lid, onder a, zevende, achtste en negende lid bedoelde algemene maatregelen van bestuur wordt gedaan door Onze Minister in overeenstemming met de ministers wie het mede aangaat.

Artikel 57c

1. De Gemeenschappelijke Medische Dienst, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds of het Spoorwegpensioenfonds kan een subsidie toekennen aan een werkgever in de zin van artikel 8 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, die een privaot- of publiekrechtelijke dienstbetrekking aangaat met een persoon die door Gemeenschappelijke Medische Dienst, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds of het Spoorwegpensioenfonds is bemiddeld.

2. De subsidie bedraagt per jaar ten hoogste 20% van het loon uit de dienstbetrekking dat voor premieberekening in aanmerking komt, gedurende maximaal 4 jaar.

3. De Gemeenschappelijke Medische Dienst, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds of het Spoorwegpensioenfonds kan aan een werkgever, aan wie op grond van het eerste lid subsidie is toegekend, ter tegemoetkoming in

de kosten van training en begeleiding van de arbeidsongeschikte een eenmalige subsidie van ten hoogste f 4000 toekennen.

4. Een subsidie op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien aan de werkgever terzake van dezelfde dienstbetrekking een geldelijke beloning als bedoeld in artikel 57b, eerste lid, dan wel een subsidie op grond van de Wet loonkostenreductieregeling op minimumloon-niveau (Stb. 1990, 330) is toegekend. Indien op grond van dit artikel aan de werkgever subsidie is toegekend, bestaat terzake van dezelfde dienstbetrekking geen aanspraak op premievrijstelling op grond van de Wet ter bevordering van de werkgelegenheid van werkzoekenden die zeer langdurig werkloos zijn (Stb. 1989, 346).

5. De in het eerste lid bedoelde subsidie kan geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd indien de dienstbetrekking eindigt binnen de periode waarvoor de subsidie is toegekend, behoudens in bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan te geven gevallen, en overigens in de gevallen, bedoeld in artikel 57b, zesde lid, onder b en c.

6. De in het derde lid bedoelde subsidie kan geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd indien de dienstbetrekking eindigt binnen de periode waarvoor deze is aangegaan, behoudens in bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan te geven gevallen, en overigens in de gevallen, bedoeld in artikel 57b, zesde lid, onder b en c.

7. Ter financiering van de in dit artikel bedoelde subsidies wordt aan de Gemeenschappelijke Medische Dienst, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds alsmede aan het Spoorwegpensioenfonds ten laste van het Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds een budget toegekend. Het budget wordt per kalenderjaar door het Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds, onder goedkeuring van de Sociale Verzekeringsraad, vastgesteld.

8. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld omtrent:

a. wat voor de toepassing van het eerste lid onder dienstbetrekking moet worden verstaan;

b. de nadere voorwaarden voor toekenning van de in het eerste en derde lid bedoelde subsidies;

c. de toekenning, uitbetaling en

terugvordering van de subsidies; d. hetgeen overigens voor de uitvoering van dit artikel noodzakelijk is.

9. De voordracht voor de in het vijfde, zesde en achtste lid bedoelde algemene maatregelen van bestuur wordt gedaan door Onze Minister in overeenstemming met de ministers wie het mede aangaat.

O

In artikel 64, eerste lid, vervalt «33a» en wordt na «34» ingevoegd: , 35.

P

Artikel 65 wordt vervangen door: Artikel 65

1. De Bedrijfsvereniging doet zo spoedig mogelijk aan de Gemeenschappelijke Medische Dienst mededeling van gevallen, waarin zodanige mededeling redelijkerwijs van belang moet worden geacht met het oog op de werkzaamheden van die Dienst, omschreven in artikel 22a, eerste lid, onder a, b, en c, van de Organisatiewet Sociale Verzekering.

2. Gevallen, waarin de arbeidsongeschiktheid voortduurt, worden uiterlijk in de zesde maand na aanvang van de arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsvereniging bij de Gemeenschappelijk Medische Dienst gemeld.

3. De Sociale Verzekeringsraad stelt nadere regels omtrent de toepassing van het tweede lid.

Q

In artikel 68, onderdeel a, wordt na «artikel 57a» ingevoegd: dan wel het toekennen van de geldelijke beloning, bedoeld in artikel 57b, eerste lid.

R

In artikel 69 wordt «Onze Minister» vervangen door: de Sociale Verzekeringsraad.

S

In artikel 79 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. In het eerste lid worden de onderdelen b tot en met e vervangen door:

b. betrekking heeft op de toepassing van het bepaalde bij of

krachtens artikel 8, derde en vierde lid;

c. betrekking heeft op de toepassing van artikel 35;

d. een gehele of gedeeltelijke afwijzing inhoudt van een verzoek tot het in aanmerking brengen van voorzieningen als bedoeld in artikel 57, eerste en tweede lid, dan wel een vergoeding als bedoeld in artikel 57a, eerste lid;

e. betrekking heeft op het verhaal, bedoeld in artikel 57, zesde lid;

f. betrekking heeft op de toekenning, uitbetaling of terugvordering van de geldelijke beloning, bedoeld in artikel 57b, eerste lid;

g. betrekking heeft op de vaststelling of invordering van de geldelijke bijdrage, bedoeld in artikel 57b, tweede lid;

h. betrekking heeft op toekenning, uitbetaling of terugvordering van de subsidies, bedoeld in artikel 57 c, eerste tot en met derde lid;

1. betrekking heeft op het recht op en de uitbetaling van een toelage als bedoeld in artikel 58, eerste lid;

j. betrekking heeft op de toepassing van het bepaalde bij of krachtens artikel 59a.

2° In het tweede lid vervalt de zinsnede «artikel 45, tweede lid».

T

In artikel 80 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. De zinsnede «artikel 45, tweede lid» vervalt.

b. Aan het lid wordt een nieuwe volzin toegevoegd, luidende:

Op het beroep tegen een door het Algemeen burgerlijk pensioenfonds of de Minister van Defensie genomen beslissing, als bedoeld in artikel 79, eerste lid, onder b, is titel II van de Ambtenarenwet 1929 van overeenkomstige toepassing.

2° Aan het tweede lid wordt een nieuwe volzin toegevoegd, luidende: in afwijking van het bepaalde in de vorige volzin wordt over het beroep tegen een door het Algemeen burgerlijk pensioenfonds of de Minister van Defensie genomen beslissing, als bedoeld in artikel 79, eerste lid, onder b, in eerste aanleg geoordeeld door het Ambtenarenrecht te 's-Gravenhage.

Artikel IV

De Werkloosheidswet (Stb. 1987, 93) wordt als volgt gewijzigd:

De punt aan het slot van artikel 89 wordt vervangen door een puntkomma, waarna een nieuw onderdeel d wordt toegevoegd, luidende:

d. het door de werkgever verschuldigde bedrag, bedoeld in artikel 35 van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en artikel 46 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel V

De Toeslagenwet (Stb. 1987, 91) wordt als volgt gewijzigd:

In artikel 4 wordt onder vernummering van het tweede lid tot derde lid een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende:

2. Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden waarover de ongeschiktheid tot werken bestaat, samengesteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Artikel VI

De Wet arbeid gehandicapte werknemers (Stb. 1986, 300) wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1 vervalt onderdeel d, waarna de aanduiding van de onderdelen e tot en met g wordt gewijzigd in d tot en met f.

B

In artikel 3 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid wordt de zinsnede «verplicht is er voor zorg te dragen dat het aantal bij hem in dienst zijnde gehandicapte werknemers per onderneming tenminste een bij die maatregel te bepalen deel uitmaakt van het totaal van de bij hem in dienst zijnde, in die onderneming werkzame werknemers» vervangen door: verplicht is er voor zorg te dragen dat het aantal bij hem in dienst zijnde gehandicapte werknemers tenminste een bij die maatregel te bepalen deel uitmaakt van het totaal van de bij hem in dienst zijnde werknemers.

2° In het tweede lid wordt

«ondernemingen, waarin» vervangen door: werkgevers, waarbij.

3° In het vierde lid wordt «ten aanzien van een onderneming» vervangen door «door een werkgever» en wordt «in de onderneming» vervangen door «bij die werkgever».

4° In het zesde lid vervalt de zinsnede «ten aanzien van een onderneming».

C

In artikel 4, eerste lid, vervalt de zinsnede «ten aanzien van een bepaalde onderneming».

D

In artikel 8, eerste lid, vervalt de zinsnede «dan wel indien artikel 33a van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, artikel 44a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of beide artikelen worden toegepast, dan wel indien beide situaties zich voordoen».

E

Na artikel 9 wordt de aanduiding van paragraaf 5 gewijzigd in: § 5. Registratie en informatieverstrekking.

F

Artikel 10 wordt vervangen door:

10. Een werkgever is verplicht, volgens bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regelen:

a. een administratie te voeren waaruit kan worden afgeleid welke dienstbetrekkingen met gehandicapte werknemers bestaan;

b. aan de bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds, dan wel de directie van het Spoorwegpensioenfonds, periodiek die opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn om te beoordelen in hoeverre aan de in artikel 2 neergelegde taakstelling is voldaan.

G

Na artikel 10 wordt een nieuwe paragraafaanduiding ingevoegd, luidende: § 5a. Uitvoering bijdragen tegemoetkomingsregeling.

H

In artikel 11, zesde lid wordt «(Stb. 1955, 7)» vervangen door: «(Stb. 1955, 47)».

I

In de titel van paragraaf 6 wordt «en» vervangen door: van.

J

In artikel 16 wordt onder vernummering van het tweede lid tot derde lid een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende:

2. De organen welke met de uitvoering van deze wet zijn belast, de Gemeenschappelijke Medische Dienst, de Sociale Verzekeringsraad en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, zijn volgens bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regelen verplicht Onze Minister kosteloos de opgaven en inlichtingen te verstrekken die hij in verband de uitvoering van deze wet nodig heeft.

K

In artikel 29 vervalt de zinsnede «en onder d».

Artikel VII

In artikel 10a, derde lid, van de Organisatiewet Sociale Verzekering (Stb. 1989, 119) wordt de zinsnede «artikel 60, tweede lid» vervangen door: artikel 60, vijfde lid.

Artikel VIII

De Wet financiering volksverzekeringen (Stb. 1989, 129) wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 35 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid wordt de aanduiding van onderdeel d gewijzigd in e, waarna een nieuw onderdeel wordt ingevoegd, luidende:

d. de teruggevorderde geldelijke beloning en de geldelijke bijdrage, bedoeld in artikel 57b, eerste respectievelijk derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet;

2° Aan het tweede lid worden twee nieuwe onderdelen toege-

voegd, luidende:

f. de geldelijke beloning, bedoeld in artikel 57b, eerste lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet;

g. het op grond van artikel 57c, zevende lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet aan de Gemeenschappelijke Medische Dienst, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en het Spoorwegpensioenfonds toe te kennen budget.

B

In artikel 37 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In onderdeel a wordt de zinsnede «en de Gemeenschappelijke Medische Dienst» vervangen door: , het Algemeen burgerlijk pensioenfonds, het Spoorwegpensioenfonds en de Gemeenschappelijke Medische Dienst.

2° In onderdeel b wordt na «bedrijfsverenigingen» ingevoegd: , het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en het Spoorwegpensioenfonds.

Artikel IX

De Wet aanpassing uitkeringsregelingen overheveling opslagpremies (Stb. 1989, 127) wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 19 vervalt «,33a».

B

Na artikel 19 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 19a

Voor de toepassing van artikel 35 van de AAW wordt onder het door de werkgever verschuldigde bedrag mede verstaan de overhevelingstoeslag die op grond van artikel 1 van de Wet overhevelingstoeslag opslagpremies op het in dat artikel bedoelde loon zou zijn toegekend indien dat loon tot uitbetaling was gekomen.

C

Artikel 31 vervalt.

D

In artikel 41 vervalt «,44a».

E

Na artikel 41 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 41a

Voor de toepassing van artikel 46 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt onder het door de werkgever verschuldigde bedrag mede verstaan de overhevelingstoeslag die op grond van artikel 1 van de Wet overhevelingstoeslag opslagpremies op het in dat artikel bedoelde loon zou zijn toegekend indien dat loon tot uitbetaling was gekomen.

Artikel X

Het Burgerlijk Wetboek wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1638c worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het zevende lid wordt de zinsnede «in ieder geval over een periode van zes weken aanspraak heeft op het voor hem geldende wettelijke minimumloon» vervangen door: in ieder geval aanspraak heeft op het voor hem geldende wettelijke minimumloon over de periode die ingaat op de derde dag en eindigt na zes weken, te rekenen vanaf de dag waarop de verhindering, bedoeld in dat lid, is aangevangen.

2° Na het zevende lid wordt een nieuw lid toegevoegd, luidende:

8. Voor de toepassing van het eerste en zevende lid worden perioden waarin de arbeider ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengesteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

B

In artikel 1638d worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het tweede lid wordt «, zesde en zevende lid» vervangen door: en zesde lid.

2° Na het tweede lid wordt een nieuw lid toegevoegd, luidende:

3. Van de bepalingen van dit artikel mag alleen bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij

reglement worden afgeweken.

Artikel XI

De Algemene Ouderdomswet (Stb. 1990, 129) wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 52, tweede lid, vervalt de zinsnede «of ingevolge artikel 20, tweede lid».

B

In artikel 53, eerste lid, vervalt de zinsnede «of ingevolge artikel 20, tweede lid».

Artikel XII

De Algemene Weduwen- en Wezenwet (Stb. 1990, 130) wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 52, tweede lid, vervalt de zinsnede «of ingevolge artikel 32, tweede lid».

B

In artikel 53, eerste lid, vervalt de zinsnede «of ingevolge artikel 32, tweede lid».

Artikel XIII

Artikel I, onderdeel E, vervalt drie jaar na de dag van inwerkingtreding daarvan, tenzij voor die dag bij algemene maatregel van bestuur anders wordt bepaald.

Artikel XIV

Ten aanzien van degene, die op de dag, voorafgaande aan die waarop deze wet in werking treedt, recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en wiens mate van arbeidsongeschiktheid waarnaar die uitkering is berekend is vastgesteld met toepassing van artikel 44a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 33a van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, blijven deze artikelen van toepassing zolang de periode van twee jaar, bedoeld in het tweede lid van deze artikelen, niet is verstreken.

Artikel XV

De werkgever van de in artikel 8, eerste lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet bedoelde verzekerde is verplicht gevallen, waarin de arbeidsongeschiktheid op de dag, waarop het ingevolge artikel III, onderdeel C, van deze wet aan artikel 8 van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet toegevoegde vijfde lid in werking treedt, reeds langer dan zes maanden voortduurt, binnen twee maanden na die dag te melden bij de op grond van het derde lid van laatstgenoemd artikel aangewezen lichamen.

Artikel XVI

De tekst van de Ziektewet en de Wet arbeid gehandicapte werknemers wordt door de Minister van Justitie in het Staatsblad geplaatst.

Artikel XVII

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden gesteld.

II. MEMORIE VAN TOELICHTING

Allereerst worden hier onder IIA de delen uit de memorie van toelichting opgenomen zoals deze aan de Raad van State zijn voorgelegd maar welke delen niet meer in de huidige memorie van toelichting voorkomen. Vervolgens worden in IIB de delen van de memorie weergegeven zoals deze na het advies van de Raad van State zijn toegevoegd. Tenslotte is in IIC de integrale tekst van de artikelsgewijze toelichting opgenomen aangezien deze op een aantal plaatsen ingrijpend is gewijzigd.

IIA (niet opgenomen delen in huidige memorie van toelichting)

Hoofdstuk 1

§ 1.5.1

Bovendien wordt het kabinet gesterkt in zijn overtuiging dat de doelstelling haalbaar is door de door alle betrokken partijen uitgesproken

bereidheid om zich tot het uiterste in te zetten voor de oplossing van dit als maatschappelijk knellend ervaren probleem.

§ 1.7

De uitwerking van de in dit voorontwerp van wet opgenomen maatregelen dient te worden gezien in het licht van de huidige Organisatiewet Sociale Verzekering (OSV) en de daaruit voortgekomen uitvoeringspraktijk. Geen rekening is gehouden met het kabinetsstandpunt inzake de hoofdlijnen van de nieuwe uitvoeringsorganisatie zoals neergelegd in de brief aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal van 19 februari j.l. (kamerstukken 1990-1991, 22 011 nr. 1).

Hoofdstuk 2

§ 2.1.4

Naast de inschatting dat voor het opnemen van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces meer nodig zal zijn dan voor het voorkomen dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten het bedrijf verlaten, zijn er de ook in het SVr-advies aangehaalde argumenten. Deze betreffen de geringe financiële marges in het midden- en kleinbedrijf alsmede het voorkomen dat gedurende een lange periode een omvangrijk financieel reservoir ontstaat.

§ 2.1.5

In de tweede plaats veronderstelt deze variant een duurzaam saldo van malussen boven bonussen om de maatregelen blijven te kunnen financieren. Dit is echter uitdrukkelijk niet de bedoeling, noch zou het kunnen worden gegarandeerd.

§ 2.1.6

Aangezien de beïnvloedingsmogelijkheden van kleine instellingen relatief beperkter zijn zal een bijzondere regeling voor deze categorie dienen te worden ontworpen.

§ 2.1.7

Op zichzelf genomen is dit naar het oordeel van het kabinet voldoende aanleiding om, naast de bestaande beleidsinstrumenten gericht op verzuimbepaling, het

bms in de overheidssector onverkort toe te passen. Daarbij zal nog worden bezien in hoeverre de bestaande (herplaatsings)wachtgeld-regelingen aanpassing behoeven.

De voorkeur van het kabinet gaat daarbij uit naar introductie van een vervangingsfonds bij ziekte, waarbij in beginsel alle tot de declaratiesectoren behorende onderwijsinstellingen worden aangesloten. Scholen met een relatief gunstig arbeidsongeschiktheidsrisico ontvangen een bonus van dit fonds in de vorm van een restitutie van een deel van de aan het fonds afgedragen premies. In aansluiting op dit systeem, dat met name gericht is op terugdringing van het kortdurend ziekteverzuim, acht het kabinet voor de declaratiesectoren een bonussysteem gewenst voor scholen die geheel of gedeeltelijk herplaatsbare werknemers van andere werkgevers in dienst te nemen.

§ 2.2.1

Het kabinet denkt hierbij aan een systeem van pooling voor werkgevers met 5 of minder werknemers in dienst, te beslissen door de bedrijfsverenigingen.

§ 2.1.2

Een ander uitvoeringstechnisch aspect betreft de registratie van werkzame gehandicapte werknemers, waartoe een werkgever eerst dan verplicht is als voor hem een quotumverplichting geldt. Door deze stringente koppeling is het thans niet mogelijk om op eenvoudige wijze een betrouwbaar beeld te verkrijgen van het aantal werkzame gehandicapte werknemers. Dit blijkt ook uit de resultaten van het evaluatieonderzoek. Zoals reeds in de memorie van toelichting bij de begroting voor 1991 (TK, vergaderjaar 1990-1991, 21 800 hfst. XV, nr. 1) van het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar voren is gebracht, is inmiddels besloten werkgevers in zowel de overheids- als de marktsector te verplichten een registratie te voeren van de bij hen werkzame gehandicapte werknemers.

In het verlengde hiervan worden werkgevers verplicht om die gegevens, waaruit kan worden afgeleid in hoeverre aan de in artikel

2 neergelegde taakstelling is voldaan aan de bedrijfsvereniging, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds dan wel het Spoorwegpensioenfonds te verstrekken. Hiermee kan een beter inzicht verkregen worden in de mate waarin de WAGW is nageleefd. Bovendien wordt een doorlopende evaluatie van de ontwikkelingen mogelijk, die tot bijstelling van het beleid ter zake kan leiden.

Daarnaast biedt deze registratie arbeidsorganisaties een instrument voor eigen taakstellend beleid ten aanzien van behoud en terugkeer van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het arbeidsproces.

Dit voorstel van wet voorziet door middel van een wijziging van artikel 10 van de WAGW in de genoemde wettelijke registratie- en informatieplicht voor werkgevers.

Hoofdstuk 3

§ 3.4 onder ad a en ad c

Het voorstel van wet legt de verantwoordelijkheid voor de bovenwettelijke uitkeringsvoorwaarden, zowel inhoudelijk als financieel, volledig bij sociale partners.

In de ZW worden op een aantal plaatsen bevoegdheden aan bedrijfsverenigingen gegeven, waarbij de wet zelf nog tot op zekere hoogte nadere regels geeft. Voorgesteld wordt op de volgende punten de ZW een globalere inhoud te geven:

1. Uitbetaling van ziekingeld aan derden: de SVr krijgt de bevoegdheid aan te geven in welke gevallen uitbetaling aan derden kan plaatsvinden.
2. Geheel of gedeeltelijk weigeren van ziekingeld: volstaan wordt in de wet met het aangeven dat in bepaalde situaties een sanctie kan worden toegepast. De SVr stelt voortaan de nadere regels.
3. In situaties waarbij sprake is van zwangerschap bij aanvang van verzekering of bevalling binnen 6 maanden. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel verlenging en flexibilisering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof in de Tweede Kamer is gesteld dat het niet goed te verdedigen is dat enerzijds de economische zelfstandigheid van vrouwen als uitgangspunt van beleid wordt genomen, terwijl anderzijds de vrouw die via arbeid in loondienst in haar eigen onderhoud wil voorzien,

bij zwangerschap geen inkomen heeft. Derhalve wordt thans voorgesteld de huidige regeling op dat punt te wijzigen.

Uitgangspunt is nu dat zwangerschap bij aanvang van de verzekering voor de bedrijfsvereniging geen weigeringsgrond meer kan zijn. Bij de evaluatie van de diverse in dit voorstel van wet opgenomen maatregelen zal met name ook moeten worden gekeken naar de gebruikersruimte van het geheel laten vervallen van deze weigeringsgrond. Het is immers niet de bedoeling dat alleen met de intentie om zwangerschaps- en bevallingsuitkering te verkrijgen een dienstverband wordt aangegaan.

Hoofdstuk 4

Maatregelen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zijn tot nu toe niet geconcretiseerd.

Terzake zijn van belang de eventuele consequenties van de politieke besluitvorming over het SER-advies naar aanleiding van de adviesaanvraag van 19 februari 1991, dat het kabinet in juli 1991 zal ontvangen.

In de Centrale arbeidsvoorwaardenovereenkomst overheidspersoneel 1 april 1991-1 april 1992 is het decentrale overleg aanbevolen te spreken over maatregelen tot beperking van het ziekteverzuim. Voor wat de sector rijkspersoneel betreft is de Minister van Binnenlandse Zaken voornemens met de centrales van overheidspersoneel af te spreken dat nog dit jaar een experiment wordt gestart, waarbij enkele extra verlofdagen worden toegekend in combinatie met het in mindering brengen van een aantal ziektedagen op het verlof.

Bij de voorgenomen aanpak voor 1991 worden Bedrijfsgezondheidsteams ingesteld welke als scharnierpunt dienen voor de terugdringing van het ziekteverzuim. Naar de werknemer toe wordt via een vaste procedure gewerkt; ziekmelden kan uitsluitend bij de chef of diens plaatsvervanger en een bezoek thuis door een lid van het team is standaard op de tweede ziektedag. Naar de manager toe wordt ook direct gewerkt door het team. Met de manager moet de ontwikkeling van het ziekteverzuim worden doorgenomen. Daar waar sprake is van verzuim door slechte arbeidsomstandigheden c.q. arbeidsrelaties

wordt de doorstroom naar arbeidsongeschiktheid geblokkeerd. Met deze methode gevoegd bij een eenduidige ziekteregistratie wordt een methodiek ontwikkeld, waarmee een norm voor ziekteverzuim kan worden vastgesteld.

Door het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen zijn in een aparte notitie (Tweede Kamer, 1990-1991, 21 834) maatregelen voorgesteld voor de onderwijssector.

Dit voorstel zal in het verdere arbeidsvoorwaardenoverleg van de Centrales van Overheidspersoneel met de Minister van Binnenlandse Zaken aan de orde komen. Over dit voorstel is advies gevraagd aan het ABP.

Hoofdstuk 5

§ 5.1.

Tenslotte wordt in paragraaf 5.4 stilgestaan bij enkele overwegingen die bij de overdracht van bevoegdheden in de ZW zijn te maken.

Het niveau bevindt zich immers momenteel al ruim boven het ijkpunt. Bovendien zijn de ontwikkelingen zoals deze momenteel bij ongewijzigde wet- en regelgeving worden voorzien allerminst gunstig te noemen, zoals uit onderstaand overzicht blijkt (op basis van ramingen april 1991).

	Personen	Uitkeringsjaren	
Stand ultimo 1989		845 000	755 000
Saldo instroom/uitstroom '90	35 000	23 000	
Stand ultimo 1990		880 000	778 000
Saldo instroom/uitstroom '91	25 000	4 000	
Stand ultimo 1991		905 000	782 000
Saldo instroom/uitstroom '92	23 000	14 000	
Stand ultimo 1992		928 000	796 000
Saldo instroom/uitstroom '93	25 000	15 000	
Stand ultimo 1993		953 000	811 000
Saldo instroom/uitstroom '94	26 000	17 000	
Stand ultimo 1994		979 000	828 000
	134 000	73 000	

De relatief geringe volumemutatie voor 1991 wordt in het bijzonder verklaard uit een verondersteld aantrekken van de WAGW-effecten en de volume-effecten ter waarde van 100 mln gulden die voortvloeien uit in het Najaaroverleg overeengekomen maatregelen die op korte termijn kunnen worden geïmplementeerd.

Wanneer deze volume-mutatie daadwerkelijk wordt gerealiseerd kan dit worden opgevat als een aanwijzing dat het ingezette beleid zijn vruchten begint af te werpen.

Op de weg daar naar toe wordt voor 1991 een halvering van de te verwachten groei in uitkeringsjaren bij ongewijzigd beleid als uitgangspunt genomen, zoals dat in de huidige ramingen is verwerkt.

Blijkens zijn advies is ook de SVr van mening dat sprake is van een ambitieuze taakstelling.

De SVr stelt terecht dat nog steeds sprake is van een groei van de verzekerde populatie, zodat stabilisatie van het volume een daling van het invalideringsrisico vereist. Op dit laatste zijn de maatregelen dan ook in de eerste plaats gericht.

Daarnaast kan een voortgaande uitbreiding van de werkgelegenheid ook een positieve bijdrage aan de geformuleerde doelstelling leveren.

Die bijdrage wordt potentieel groter naarmate het nieuwe aanbod van arbeidskrachten verder achterblijft bij de werkgelegenheidsgroei. Hierdoor worden enerzijds de vervangingskosten bij uitstoot van gedeeltelijk arbeidsongeschikten groter, terwijl anderzijds de aanbodpositie van werkloze arbeidsongeschikten relatief verbeterd.

Met de opmerking van de Raad dat de financiële effecten van de maatregelen beperkt zullen zijn vanwege optredende verdringingsef-

fecten naar de werkloosheidsregelingen, ben ik het oneens. In het kader van de Tussenbalans wordt – uitgaande van een taakstellend pakket van 3,8 mld. in 1994 uit hoofde van verzuim en arbeidsongeschiktheid – rekening gehouden met een wegleffect van 0,6 mld. gulden. Per saldo kan dan toch niet van een beperkt

effect worden gesproken.

Samenvattend kan worden gezegd dat de inzet van het kabinet er op is gericht een zodanig pakket van maatregelen samen te stellen dat de groei die in 1991 normaliter zou optreden wordt gehalveerd en in 1992 de situatie wordt bereikt waarbij van elke vijf arbeidsongeschikten die momenteel uit het arbeidsproces worden gestoten er één aan het werk blijft. Daarmee wordt de tot dusverre onophoudelijke groei van het aantal arbeidsongeschikten tot staan gebracht. Dat is echter nog onvoldoende. In de jaren daarna is nog een verdergaande inspanning nodig, om het volume terug te dringen. Lukt het om binnen afzienbare tijd niet één maar twee van de vijf arbeidsongeschikten hun baan te laten behouden, dan wordt in 1995 een terugkeer op het niveau van 1989 gerealiseerd.

Daarmee zou in financieel opzicht een ombuiging in de uitkeringslasten kunnen worden gerealiseerd die in 1995 zou zijn opgelopen tot een bedrag in de orde van grootte van 2,5 mld gulden.

Een terugkeer op de ijklijn van de Startbrief die oorspronkelijk het uitgangspunt vormt voor deze kabinetsperiode acht het kabinet zonder meer noodzakelijk. Daarmee zou een dreigende overschrijding van het volume met structureel 10 000 uitkeringsjaren en van het uitgavenkader met 365 mln gulden in 1995, worden voorkomen. Daarnaast wordt door het kabinet ingezet op een verdere daling van het ziekterisicopercentage met 0,5 %-punt per jaar vanaf 1992.

§ 5.3

In de volgende paragraaf wordt meer ten principale ingegaan op de betekenis, de omvang en de beleidsmatige aspecten van het bovenwettelijke ziekengeld.

§ 5.4

Financiële gevolgen van de herschikking van bevoegdheden in de Ziektewet

Kernpunt van deze paragraaf vormt het gegeven dat de financiële verantwoordelijkheid voor de bovenwettelijke uitkeringsvoorwaarden formeel volledig bij sociale partners

komt te liggen. Materieel is dit in het recente verleden reeds het geval geweest, omdat de ministeriële goedkeuringsbevoegdheid nimmer tot een wijziging van overeengekomen bovenwettelijke uitkeringsvoorwaarden heeft geleid.

Van genoemde overdracht zal derhalve, in de verwachting dat sociale partners het ten aanzien van bovenwettelijke regelingen gevoerde beleid in de toekomst zullen continueren, op zichzelf genomen noch invloed uitgaan op het niveau van de uitgaven in de ZW, noch op het gemiddelde (bovenwettelijke) werknemersaandeel in de premie.

De bovenwettelijke uitkeringslasten zijn in de afgelopen periode een steeds belangrijker aandeel gaan vormen van de totale lasten in de ZW. De substantiële omvang van bovenwettelijke uitkeringslasten in de ZW is overigens voor een belangrijk deel het gevolg van het feit dat wettelijke maatregelen in de ZW (de stapsgewijze verlaging van het wettelijk uitkeringspercentage van 80 naar 70 en de introductie van premie-inhouding werknemersverzekeringen op ZW-uitkeringen) niet hebben geleid tot een beperking van de totale uitgaven in de sfeer van de ZW (inclusief bovenwettelijke).

Uit onderzoek is gebleken dat ook na genoemde maatregelen voor vrijwel alle werknemers een bovenwettelijke uitkeringsregeling bij ziekte geldt. Voor ca. 90% van de werknemers betreft het hier doorbetaling van 100% van het netto loon alsmede doorbetaling van wachtdagen.

Genoemde maatregelen hebben derhalve door handhaving van de bovenwettelijke uitkeringsvoorwaarden slechts geresulteerd in een verschuiving van het wettelijke naar het bovenwettelijke traject.

Overigens zijn voor slechts ca. 40% van de werknemers deze bovenwettelijke regelingen volledig aanvullend verzekerd bij de bedrijfsvereniging, zoals blijkt uit het rapport «Bovenwettelijke uitkeringen na de stelselwijziging sociale zekerheid» (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 1989).

De uitkeringslasten die met deze aanvullende verzekeringen (incl. de bovenwettelijke component van uitkeringen van eigen-risicodragers) zijn gemoeid kunnen globaal voor het jaar 1990 worden geschat op ca

1,8 mld, hetgeen overeenkomt met ca. 20% van de totale uitkeringslasten in de ZW in dat jaar.

Materieel onderscheiden bovenwettelijke regelingen zich nauwelijks van andere (secundaire) arbeidsvoorwaarden vastgelegd in de (collectieve) arbeidsovereenkomst. De directe verantwoordelijkheid van sociale partners voor deze regelingen betekent dat deze in de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden, gegeven de loonruimte, een directe afweging zullen maken tussen primaire (loon) en secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder bovenwettelijke regelingen in de ZW.

Met de volledige overdracht van bovenwettelijke regelingen draagt de overheid ook formeel geen financiële verantwoordelijkheid meer voor de bovenwettelijke uitkeringen in de sfeer van de ZW. Enerzijds zou het dan nadere overweging kunnen verdienen deze verantwoordelijkheidsverdeling tot uitdrukking te laten komen in de budgettaire kaders en financiële randvoorwaarden welke aan de uitvoering van de wettelijke sociale zekerheid worden gesteld.

Daarbij wordt onder andere bedoeld op de meting van de nominale uitgaven in de sector sociale zekerheid en van de premiedruk sociale verzekeringen als component van de collectieve lastendruk waarbij de bovenwettelijke uitgaven en de hiermee corresponderende premieontvangsten buiten beschouwing zouden kunnen worden gelaten. Anderzijds blijven de bovenwettelijke regelingen deel uitmaken van de Ziekwet en derhalve van de sociale verzekeringssector en blijven tevens een factor die het niveau van de loonkosten mede bepalen. Een en ander is uitgebreid beschreven in de Financiële nota sociale zekerheid 1989, paragraaf 4.2: «Bovenwettelijke uitkeringen en collectieve lastendruk», (Tweede Kamer, vergaderjaar 1989–1990, 20 801, nr. 2).

Uit het voorgaande moge duidelijk zijn dat een benadering vanuit verschillende invalshoeken mogelijk is. Dit bracht de Studiegroep Begrotingsruimte in het rapport «Naar gezonde overheidsfinanciën» (Tweede Kamer, vergaderjaar 1988–1989, 20 995, nr. 1) tot de stelling dat, teneinde optische verschuivingen tussen de wettelijke en bovenwettelijke sfeer te

vermijden maar anderzijds ook recht te doen aan de eigen verantwoordelijkheden van de sociale partners voor bovenwettelijke regelingen, in alle gevallen een materiële beoordeling van het effect van dit soort van maatregelen voorop diende te staan.

De financiële effecten van het herstel van de mogelijkheid voor volledige toepassing van de huidige twee wachtdagen in de sfeer van de ZW moeten mede vanuit deze in het voorafgaande beschreven optiek worden gezien. Deze maatregel is allereerst bedoeld om sociale partners de ruimte te bieden om vanuit hun eigen verantwoordelijkheid invulling te geven aan een verzuimbepkend beleid in de ZW.

Herstel van de mogelijkheid voor toepassing van wachtdagen heeft primair een beperkend effect op het niveau van de wettelijke lasten voor werkgevers in verband met kortdurend ziekteverzuim, aangezien deze bij effectieve toepassing van wachtdagen niet langer verplicht zijn op wachtdagen het wettelijk minimumloon door te betalen. Het uiteindelijke effect van de maatregel op de totale uitgaven (wettelijk en bovenwettelijk) in de sfeer van de ZW is afhankelijk van de invulling die sociale partners gaan geven aan het beleid ter beperking van het kortdurend ziekteverzuim.

Indien door sociale partners zou worden overeengekomen dat één of meer wachtdagen voor rekening van werknemers worden gebracht leidt dit tot een direct uitgavenbeperkend effect in de sfeer van de ZW, omdat op deze dagen geen ziekengeld wordt verstrekt. Voorts kan in dat geval een indirect verzuimbepkend effect worden voorzien vanwege de gunstige invloed van effectuering van wachtdagen op het verzuimgedrag van werknemers. Bij handhaving van de huidige bovenwettelijke uitkeringsvoorwaarden zal echter waarschijnlijk materieel geen effect optreden op de totale uitgaven in de sfeer van de ZW.

In samenhang met het laten vervallen van de ministeriële goedkeuring met betrekking tot de herverzekering van wachtdagen wordt voorgesteld wachtdagen waarover geen ZW-uitkering wordt verstrekt voortaan mee te tellen voor de bepaling van de maximale uitke-

ringstermijn van 52 weken. In de wettelijke sfeer van de ZW zou dit een uitgavenbeperking van ca. 10 mln betekenen. Indien na afloop van de maximale uitkeringstermijn in de ZW een AAW/WAO-uitkering wordt toegekend is hierbij overigens slechts sprake van een lastenver-schuiving.

Hoofdstuk 6

§ 6.2.2

De last van de registratieplicht weegt niet op tegen het belang van een adequate uitvoering van de WAGW in het belang van terugdringing van het arbeidsongeschiktheidsvolume en het bieden van gelijke kansen aan arbeidsongeschikten.

Vanzelfsprekend zullen bij verdere uitwerking van in dit voorstel van wet opgenomen maatregelen zoveel mogelijk doublures en onnodige belasting van het bedrijfsleven worden voorkomen. Zoals ook de SVr in zijn advies terzake opmerkt, zal hiertoe zoveel mogelijk aansluiting gezocht worden bij reeds bestaande procedures.

Verder bevat het voorstel van wet geen maatregelen die leiden tot een substantiële verzwaring van administratieve lasten voor werkgevers en/of werknemers.

IIB (NIEUW OPGENOMEN DELEN IN DE HUIDIGE MEMORIE VAN TOELICHTING

Hoofdstuk 1

§ 1.1

Het kabinet heeft inmiddels, mede naar aanleiding van het SER-advies, besloten een aantal verdergaande maatregelen te treffen om het ziekteverzuim en het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen terug te dringen. Het gaat bij deze maatregelen onder meer om een aanpassing van de uitkeringsstructuur in de WAO, het wijzigen van het arbeidsongeschiktheids criterium, het aanspreken van het tegoed aan vakantiedagen bij ziekte, het ten laste van de werkgever brengen van de kosten verbonden aan de eerste zes weken ziekte en een 70% loongarantie gedurende deze zes weken. De nog te treffen maatregelen moeten worden gezien als aanvullend op de in dit

wetsvoorstel gepresenteerde maatregelen. De gevolgen voor het onderhavige voorstel van wet zullen gelet op het aanvullende karakter van de nieuwe voorstellen beperkt en voornamelijk wetstechnisch van aard zijn.

Ondanks het diep ingrijpende karakter van voornoemde voorstellen moet worden vastgesteld dat deze ontoereikend zullen zijn om eind 1994 een terugkeer van het volume van de AAW/WAO op het niveau van 1989 te garanderen. Daarmee is de primaire doelstelling van het kabinet zoals neergelegd in het Regeerakkoord echter niet verlaten. Tegen de achtergrond van de gewijzigde somberder verwachtingen ter zake van de toekomstige ontwikkelingen, zal het ombuigen van de groeitrend in de aantallen arbeidsongeschikten naar een dalende tendens meer tijd vergen dan oorspronkelijk werd voorzien.

§ 1.2.1

De tabellen 1, 2 en 3 zijn aangepast aan de stand van zaken ultimo juli 1991.

§ 1.5.1

Dat – zoals in de inleiding van deze memorie van toelichting vermeld – onder invloed van sterk verslechterde vooruitzichten de beoogde stabilisatie van het volume in 1994 op het niveau van 1989 niet zal worden gerealiseerd, doet hieraan niet af.

§ 1.7

In juli 1991 heeft de SVr een eerste rapportage uitgebracht over de voortgang bij de uitvoeringsorganen met betrekking tot de invoering van die maatregelen die geen wetgeving behoeven. Die rapportage was in hoge mate kwalitatief van aard. Eind 1991 zal een rapportage van de SVr volgen waarin ook kwantitatief is aangegeven wat er in de uitvoering is gebeurd.

Hoofdstuk 2

§ 2.1.2

Met betrekking tot het overheids-personeel is bovendien een anti-cumulatieregeling opgenomen met het herplaatsingswachtgeld (zie

ook paragraaf 2.1.7).

§ 2.1.4

Wel is in de wet een maximum aangegeven wat betreft de geldelijke bijdragen.

De belangrijkste overweging is daarbij het gegeven dat een deel van arbeidsongeschiktheidsrisico eigen is aan de aard van de werkzaamheden van de bedrijfstak. Dit impliceert dat los van maatregelen die werkgevers treffen ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid in bepaalde sectoren sprake kan zijn van relatief onbeïnvloedbare arbeidsomstandigheden en in het verlengde daarvan een relatief hoog arbeidsongeschiktheidsrisico. Het gegeven dat de werkgevers in bepaalde bedrijfstakken het arbeidsongeschiktheidsrisico in (veel) mindere mate kunnen beïnvloeden via preventieve maatregelen dan werkgevers in andere bedrijfstakken, rechtvaardigt naar het oordeel van het kabinet een zekere differentiatie van de geldelijke bijdrage, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico. Daarnaast zijn er nog andere factoren die differentiatie gewenst maken.

Het criterium van differentiatie, het arbeidsongeschiktheidsrisico, zal in de wet zelf zijn opgenomen. De definiëring, dat wil zeggen de formule of technische uitwerking van dat criterium past echter niet in de wettekst zelf. Deze is te technisch van aard en zal niet voor alle groepen werkgevers hetzelfde kunnen zijn. Zo zal voor de marktsector het arbeidsongeschiktheidsrisico op een ander wijze gedefinieerd moeten worden dan voor de overheidssector. Bij de marktsector wordt daarbij gedacht aan definiëring op basis van toegekende WAO-uitkeringen, afgezet tegen het voor die wet verzekerde loon. Voor de overheidssector kan worden gedacht aan een criterium op basis van de AAW-claims in verband met de fictieve uitvoering van de AAW (ambtenaren zijn immers niet verzekerd voor de WAO en hebben dus ook in die zin geen verzekerd loon voor die wet). Eén en ander zal bij of krachtens de meergenoemde algemene maatregel van bestuur zijn uitwerking krijgen.

De bedoeling van het kabinet was, dat gemiddeld genomen het bedrag van de geldelijke bijdrage lager zal

uitkomen dan dat van de bonusuitkering. Inmiddels heeft het kabinet in principe besloten de geldelijke bijdrage stapsgewijze te verhogen naar maximaal twaalf maanden salaris. Dit als onderdeel van een aanvullend pakket volumemaatregelen ter beperking van de toestroom naar de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Daardoor zal het saldo van geldelijke bijdragen en bonusuitkeringen sterk kunnen toenemen. Dit hoeft geen bezwaar te zijn, aangezien dit saldo via een daardoor mogelijk geworden verlaging van de AAW-premie weer wordt teruggegeven, waarbij «goede» werkgevers meer profiteren dan «slechte» werkgevers. In dit wetsvoorstel wordt door opnemings in de wettekst van een verhoogd maximum van twaalf maanden salaris het technisch mogelijk de geldelijke bijdragen op een hoger niveau vast te stellen dan in eerste instantie wordt beoogd. Daadwerkelijke effectivering van de voorgenomen verhoging van de geldelijke bijdrage zal op een later moment bij algemene maatregel van bestuur geschieden.

Het kabinet stelt voor het door een werkgever in een kalenderjaar te betalen totale bedrag aan geldelijke bijdragen te maximeren op 5% van het verloonde bedrag (bruto loonkosten) van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de geldelijke bijdragen verschuldigd zijn geworden.

§ 2.1.5

In de tweede plaats veronderstelt deze variant een duurzaam saldo van geldelijke bijdragen boven bonusuitkeringen om de maatregelen blijvend te kunnen financieren. Naarmate de effecten op in- en uitstroom sterker zichtbaar worden is het bms een steeds onzekerder structurele financieringsbron.

§ 2.1.7

Ruim 90% van de personen met restvaliditeit wordt herplaatsbaar verklaard. Meer dan 80% van de herplaatsbaarverklaarden wordt daadwerkelijk herplaatst. In 1990 betrof dit 2600 personen.

Wel dient rekening te worden gehouden met het feit, dat de dreiging van het herplaatsingswachtgeld reeds een prikkel bevat

om het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen. Het herplaatsingswachtgeld kan dus als een «malus» worden beschouwd. Hiermede zal in die zin rekening worden gehouden dat het bedrag aan herplaatsingswachtgeld in mindering zal worden gebracht op de door de werkgever voor de betreffende ambtenaar verschuldigde bijdrage. Deze anti-cumulatieregeling zal worden uitgewerkt in de algemene maatregel van bestuur op grond van het zevende lid van artikel 57b van de AAW.

Voor de rijksoverheid kan een dergelijke versterking van de budgetverantwoordelijkheid gestalte krijgen via decentralisatie van de voor doorbetaling van het salaris bij langdurig ziekteverzuim beschikbare budgetten naar het middenmanagement. Thans is het in het algemeen gebruikelijk dat loondoorbetalingen bij ziekte slechts gedurende het eerste halfjaar voor rekening komen van de budgetten van de desbetreffende budgeteenheid. Na deze periode worden deze loondoorbetalingen via centrale budgetten gefinancierd. Versterking van de effectiviteit van het bms kan worden bewerkstelligd door deze termijn tot tenminste één jaar te verlengen, zodat de uitkeringen respectievelijk geldelijke bijdragen en herplaatsingswachtgeld ten bate c.q. ten laste van de doorgemandateerde budgetten kunnen worden gebracht. Door andere overheden kunnen overeenkomstige maatregelen worden getroffen.

Het bms zal niet gelden voor de krijgsmacht (het vrijwillig dienende en het verplicht dienende personeel). Deze uitsluiting zal worden geregeld in de algemene maatregel van bestuur op grond van het negende lid van artikel 57b van de AAW. Introductie van het bms zou in de praktijk namelijk nagenoeg uitsluitend leiden tot geldelijke bijdragen ten laste van de Defensiebegroting. Dat terwijl de uitgaven ter zake van arbeidsongeschiktheid – afgezien van de claims op het Aaf ter zake van de fictieve AAW – reeds volledig ten laste van die begroting komen.

Bij brief van 8 maart 1991 verzocht de Minister van Onderwijs en Wetenschappen aan een commissie onder voorzitterschap van dr. A.J. Vermaat (voorzitter van de Verzekeringkamer) om hem van

advies te dienen over de oprichting van een Vervangingsfonds voor het primair en voortgezet onderwijs, alsmede over de relatie van dit fonds tot de in te voeren bedrijfsgezondheidszorg voor het onderwijs. De commissie heeft bij brief van 13 mei 1991 haar advies uitgebracht. De commissie stelde in haar advies dat zo'n fonds «nuttig en uitvoerbaar» is.

De Minister van Onderwijs en Wetenschappen onderschrijft in grote lijnen het advies en heeft inmiddels voorgesteld een Vervangingsfonds in te stellen, waarbij alle onderwijsinstellingen in de declaratiesectoren zich «verzekeren» tegen de vervangingsuitgaven die moeten worden gedaan, indien er personeelsleden ziek worden.

In het kader van dit fonds worden financiële prikkels voor de instellingen vormgegeven door middel van premierestitutie (bonus) en premieopslag (malus).

Een restitutievrij van ca. 1% van de loonsom vindt plaats bij de ca. 10% instellingen, die de grootste relatieve daling van hun ziekteverzuim hebben gerealiseerd in het afgelopen jaar en de voorafgaande twee jaar geen stijging in het ziekteverzuim hebben doorgemaakt.

Een premie-opslag van ca. 1/2% van de loonsom wordt opgelegd aan de ca. 10% scholen, die de grootste relatieve stijging in hun verzuim hebben doorgemaakt.

Het kabinet is van mening met dit systeem voor de declaratiesectoren met ingang van het schooljaar 1992/1993 een volwaardig alternatief te creëren voor het bms. Hierbij is van belang, dat in het onderwijsveld betrekkelijk weinig kort verzuim optreedt (slechts een kwart van het totale volume wordt door verzuim van minder dan een week veroorzaakt), waardoor de voorgestelde maatregel vanzelf voornamelijk effect zal hebben op het langdurig verzuim.

§ 2.2.1

Het kabinet stelt een systeem van pooling voor voor kleine werkgevers ter vaststelling van het ziekteverzuimcijfer (zie hierna bij § 2.2.2, onder 2).

§ 2.2.2 onder c

Het kabinet heeft op 13 juli 1991 besloten om de werkgever gedurende de eerste 6 weken zelf de financiële lasten van het ziekteverzuim te laten dragen. Bij Invoering van deze maatregel zal ook het premiedifferentiatiesysteem hierop moeten worden aangepast. Aangezien de werkgever voor de eerste zes weken een eigen verantwoordelijkheid gaat dragen, betekent dit dat het gemiddeld ziekteverzuim per groep of groepen van werkgevers en het individuele verzuim gebaseerd zal moeten worden op het ziekteverzuim vanaf 6 weken tot en met 52 weken. In tegenstelling tot het advies van de SER van 12 juli 1991 om af te zien van invoering van het premiedifferentiatiesysteem ziet het kabinet voldoende argumenten om de werkgever door middel van een dergelijk systeem te motiveren ten aanzien van het langdurig ziekteverzuim (6 weken tot en met 52 weken) actie te ondernemen. Het verschil in risico tussen werkgevers onderling als het gaat om de eerste 6 weken eigen risico wordt niet zichtbaar. Bij premiedifferentiatie wordt duidelijk dat indeling in de groep die niet het hoogste percentage heeft concurrentienadeel betekent. Het kabinet verwacht daarvan een sterke stimulans.

§ 2.2.2. onder 2

Zoals in § 2.2.1 reeds is opgemerkt wordt voor kleine werkgevers een systeem van pooling voor de vaststelling van het individuele ziekteverzuimcijfer voorgesteld. Bedrijfsverenigingen kunnen dan het ziekteverzuim van elke kleine werkgever, dat bepalend is voor de differentiatie van de premie, stellen op het voor kleine werkgevers vast te stellen gemiddelde ziekteverzuim. Door niet van het individuele ziekteverzuim van een kleine werkgever uit te gaan, maar van het gemiddelde van de groep kleine werkgevers, worden de effecten van sterke fluctuaties in het ziekteverzuim gemitigeerd.

§ 2.2.2 onder 3

2. het ziekteverzuim per individuele werkgever wordt bepaald, eventueel via het poolingsysteem;

Uit het jaarverslag van de BV Havenbedrijven voor het jaar 1989 blijkt dat bij de risicogroep Scheeps- onderhoudsbedrijven in de periode 1980-1989 sprake is geweest van een in vergelijking met de andere risicogroepen van de BV Havenbedrijven sterke daling van het ziekteverzuimpercentage van ca. 17% in 1980 naar ca. 12% in 1989.

Bij de risicogroep havenbedrijven, overig personeel, waarbij een vergelijkbare systematiek van premiedifferentiatie wordt toegepast, is eveneens sprake van een aanwijsbare daling van het ziekteverzuimpercentage van ca. 8% in 1980 naar ca. 6% in 1989. Bij de overige risicogroepen heeft het verzuim zich globaal gezien gestabiliseerd.

Voor de risicogroep havenbedrijven, overig personeel is in 1986 de systematiek van premiedifferentiatie geëvalueerd. Bij deze evaluatie is geconstateerd dat het ziekerisico van de risicogroep havenbedrijven, overig personeel een aanzienlijk gunstiger ontwikkeling heeft doorgemaakt dan dat van de overige risicogroepen. Wel wordt daarbij de kanttekening geplaatst dat niet eenduidig is vast te stellen in welke mate deze ontwikkeling het gevolg is van de toegepaste systematiek van premiedifferentiatie. Ook de overgang van werkgevers naar een andere risicogroep wordt genoemd als een mogelijke oorzaak van de daling van het ziekteverzuim.

De evaluatie van het systeem heeft Informatie opgeleverd die van waarde kan zijn bij het vormgeven van premiedifferentiatiesystemen in andere bedrijfstakken. Nadeel van het bij de risicogroep overig personeel havenbedrijven gehanteerde systeem bleek te zijn de onzekerheid bij werkgevers over de uiteindelijk te betalen premies. Bij de voorschotnota werd uitgegaan van de gemiddelde premiegroep, terwijl eerst bij de definitieve premienota werd afgerekend op het gerealiseerde ziekteverzuim. Inmiddels is men overgegaan op een systeem waarbij vooraf indeling in premiegroepen plaatsvindt. Daardoor konden ook de administratiekosten van het systeem, met name verbonden aan de opmaak van definitieve nota's, aanzienlijk gedrukt worden.

Aansluitend op de in paragraaf 1.4 vermelde Gemeenschappelijke verklaring van het Najaarsoverleg, in het bijzonder de door alle partijen

bepleite meer geïntegreerde aanpak van verzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblemen door organen, diensten en instellingen op het terrein van de arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid, is het kabinet van oordeel dat het handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie een belangrijke bijdrage kan leveren aan de met de premiedifferentiatie beoogde doeleinden.

De door de Arbeidsinspectie in te stellen bedrijfsinspecties zullen daarom nadrukkelijk worden gericht op bedrijven met een hoog verzuim.

Met het oog op het verwezenlijken van deze werkwijze, zullen door de bedrijfsverenigingen gegevens omtrent de indeling van bedrijven naar premiehoogte aan de Arbeidsinspectie dienen te worden verstrekt.

Nadere vaststelling van de door de bedrijfsverenigingen te verstrekken gegevens geschiedt aan de hand van door de SVr te stellen regels.

§ 2.3.5

Tot 1991 moest jaarlijks op regionaal niveau worden onderhandeld tussen de gewestelijke arbeidsbureaus en de GMD-kantoren over de inzet voor gehandicapten van gelden uit de Kaderregeling Scholing. Met ingang van 1 januari 1991 is aan de GMD een centraal scholingsbudget ter beschikking gesteld. Voor 1991 gaat het om f 14,8 miljoen. Op basis van een door de GMD in te dienen scholingsplan zal het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening elk jaar een budget voor de GMD vaststellen.

§ 2.5

De voorgestelde wijziging van het eerste lid van artikel 30 houdt in, dat daarin de mogelijkheid voor bedrijfsverenigingen wordt opgenomen om zieke werknemers op te dragen passend werk te gaan doen. Met toepassing van artikel 31 kan vervolgens tot aanpassing van het ziekengeld in verband met het met die passende arbeid verdiende loon plaatsvinden op dezelfde wijze als waarop dat met toepassing van het huidige eerste lid van artikel 30 geschiedt.

§ 2.6

Bij het beoordelen van de mogelijkheid of deze plaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn, dienen uitdrukkelijk ook de arbeidsplaatsen die nog beschikbaar gemaakt moeten worden, zo nodig met toepassing van artikel 6 WAGW, betrokken te worden.

§ 2.7

In dit voorstel van wet is voorzien in een bepaling in de WAO, de AAW, de Algemene burgerlijke pensioenwet en de Spoorwegpensioenwet, op grond waarvan herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering die verband houdt met voltooiing van een scholing of opleiding maximaal één jaar wordt uitgesteld.

§ 2.11

Ingeval het overheidspersoneel reeds beschikt over de medische gegevens om de mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de AAW vast te stellen zal een feitelijke nieuwe medische keuring achterwege kunnen blijven.

Het zal zich voor kunnen doen, dat een overheidspensioenorgaan reeds beschikt over een dossier met volledige en actuele medische gegevens van betrokkene op grond waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de AAW kan worden vastgesteld. Die gegevens kunnen bijvoorbeeld beschikbaar zijn gekomen in verband met de beoogde intensieve medische begeleiding van betrokkene of een keuring in verband met een aanvraag om invaliditeitspensioen ingevolge één van de overheidspensioenwetten. Alsdan zal een afzonderlijke medische keuring voor de fictieve uitvoering van de AAW achterwege kunnen blijven. Onnodige keuringen kunnen op deze wijze worden voorkomen.

Volledigheidshalve zij er nog op gewezen, dat het resultaat van de hiervoor bedoelde medische en arbeidskundige beoordeling ook het aangrijpingspunt is voor de toepassing van het bms.

§ 2.12

Dit voorstel van wet voorziet door middel van een wijziging van artikel 10 WAGW in een wettelijke

verplichting voor werkgevers om de bij hen werkzame gehandicapte werknemers te registreren.

Deze verplichting bestaat voor een werkgever op grond van de huidige wetstekst eerst dan als voor hem een quotumverplichting geldt.

Een adequate invulling van de taakstelling in individuele bedrijven en (overheids-)instellingen veronderstelt inzicht in het aantal werkzame gehandicapte werknemers. Een registratieverplichting voor de werkgever is daarom een belangrijk instrument om het WAGW-beleid op dat niveau te stimuleren.

Hoewel de voorgestelde wetstekst de mogelijkheid daartoe wel biedt zullen werkgevers vooralsnog niet verplicht worden de registratiegegevens aan de uitvoeringsorganisatie ter beschikking te stellen. Het kabinet acht, gezien zijn wens om de administratieve belasting van het bedrijfsleven en de uitvoeringskosten te beperken, de noodzaak daartoe nu onvoldoende aanwezig nu de uitvoeringsorganisatie een indicatie van het aantal WAGW-werknemers per bedrijfstak kan leveren op basis van reeds beschikbare bestanden.

In dit verband mag erop gewezen worden dat de voorgestelde plicht voor werkgevers om in het kader van de WAGW gehandicapte werknemers te registreren internationaal gezien niet uitzonderlijk is.

Diverse EG-landen kennen een dergelijke verplichting. Uit een vergelijkend onderzoek naar quotumregelingen in een beperkt aantal landen is gebleken dat in Duitsland en Frankrijk deze registratieplicht wordt nageleefd.

§ 2.13. Internationale aspecten

De maatregelen in het kader van dit wetsvoorstel zijn niet specifiek gericht op bepaalde sectoren van het bedrijfsleven, noch hebben zij enige regionale specificiteit. Naar hun aard en strekking kunnen deze naar de mening van het kabinet dan ook niet worden opgevat als steunmaatregelen die onvereenigbaar zijn met het EEG-Verdrag.

De internationale concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven zal naar het oordeel van het kabinet door deze maatregelen niet worden aangetast. De maatregelen zullen er integendeel toe leiden dat op termijn een verbetering van de

concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven ontstaat, als gevolg van een verlaging van de financiële lasten door de terugdringing van het hoge aantal zieke en arbeidsongeschikte werknemers. Een meer verfijnde registratie binnen de onderneming, gericht op het opsporen van oorzaken van een hoog ziekteverzuim, en een daarop afgestemde bijstelling van het ondernemingsbeleid kunnen op korte termijn weliswaar extra administratieve lasten voor werkgevers meebrengen, maar zullen op iets langere termijn kunnen leiden tot een gunstige ZW-premie, in voorkomend geval, het vermijden van een geldelijke bijdrage.

Het voorliggende wetsvoorstel heeft onder meer gevolgen voor de in Nederland gevestigde werkgevers van personen, die zijn verzekerd en aanspraak maken op een uitkering ingevolge de ZW en de AAW/WAO. Het kan echter voorkomen dat, hoewel de werknemer is verzekerd ingevolge de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving, de werkgever in het buitenland is gevestigd. Deze situatie kan zich voordoen op grond van bijzondere bepalingen inzake de vaststelling van de toepasselijke wetgeving in Verordening (EEG) nr. 1408/71 en soortgelijke bepalingen in bilaterale en multilaterale verdragen met staten buiten de EG. Met het oog daarop worden hierna de voornaamste bepalingen nagelopen.

De gedifferentieerde vaststelling van de premie ZW zal kunnen worden gebaseerd op het ziekteverzuim van de in Nederland verzekerde werknemer(s). De SVr kan dit in de nadere regels over de vaststelling van het ziekteverzuimcijfer bepalen.

Bij indienstneming van een arbeidsongeschikte werknemer is een verhoging voorzien van het bij ziekte te betalen ziekengeld van 70% naar 100%. Indien een Nederlands verzekerde herintredende werknemer in dienst treedt bij een in het buitenland gevestigde werkgever, moet aan de hand van de Nederlandse wetgeving worden beoordeeld of de verhoging wordt verleend.

De verplichte aanvaarding van passend ander werk door de zieke of arbeidsongeschikte werknemer is afhankelijk van de mogelijkheid om de buitenlandse werkgever op grond

van Nederlandse wetgeving een sanctie op te leggen bij weigering van een aanbod van passende (andere) arbeid aan de betrokken werknemer. Dit probleem is minder ernstig dan het lijkt, omdat werk in het buitenland voor een Nederlands verzekerde over het algemeen slechts zelden als passend zal worden beschouwd.

Een uitkering of een loonkosten-subsidie zal in voorkomend geval niet worden onthouden aan een in het buitenland gevestigde werkgever die een langdurig arbeidsongeschikte met een Nederlandse uitkering in dienst neemt.

De mogelijkheid om een geldelijke bijdrage op te leggen aan een binnen de EG gevestigde werkgever vloeit naar de mening van het kabinet voort uit artikel 92 van Verordening (EEG) nr. 1408/71, waarin is bepaald, dat premies en bijdragen die zijn verschuldigd aan het orgaan van een Lid-Staat op het grondgebied van een andere Lid-Staat kunnen worden geïnd. Of dit ook mogelijk zal zijn in de verdragsrelaties met andere staten, zal per geval moeten worden beoordeeld. Die noodzaak zal zich echter slechts zelden voordoen. Voor de geldelijke bijdrage zal een maximum gelden van 5 % van de loonsom van de voor de Nederlandse sociale verzekeringen verzekerde werknemers.

De ontslagbescherming van de werknemer die in dienst is van een niet in Nederland gevestigde werkgever moet soms, ondanks de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving, naar buitenlands recht worden beoordeeld. De vraag of dit in concreto het geval is, zal moeten worden beantwoord aan de hand van internationaal privaatrecht. Hierbij spelen de volgende elementen een rol. Indien de arbeid uitsluitend in Nederland wordt verricht, dan wel indien de werknemer zijn centrale standplaats in Nederland heeft, zal in het algemeen de Nederlandse ontslagwetgeving op de arbeidsverhouding van toepassing zijn. Indien dat niet het geval is, en ook overigens geen bijzondere omstandigheden nopen tot de toepassing van de Nederlandse ontslagwetgeving, zal de wetgeving van het land van de werkgever van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst.

Bij de beoordeling van de vraag of de preventieve ontslagtoets van artikel 6 BBA moet worden verricht, is niet van belang of in de betrokken arbeidsverhouding over de gehele linie het recht van Nederland of dat van een ander land toepasselijk is. Die vraag wordt volgens jurisprudentie van de Hoge Raad beoordeeld aan de hand van het criterium van de betrokkenheid van de belangen van de Nederlandse arbeidsmarkt bij een arbeidsverhouding.

De verscherping van de Nederlandse ontslagbescherming per 1 januari 1991 (besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 december 1990, Stcrt. 1990, 252) brengt in het bovenstaande geen verandering. Een minder scherpe ontslagbescherming beperkt uiteraard de mogelijkheden tot reïntegratie van de werknemer.

Hoofdstuk 3

§ 3.4 onder ad a

Volgens de geschetste hoofdlijnen van de herschikking van bevoegdheden zou het bovenwettelijk traject volledig worden overgedragen aan sociale partners.

Dit zou kunnen leiden tot aanpassing van de ZW en, wat het hierna eerstgenoemde punt betreft, het Burgerlijk Wetboek op de volgende punten:

Op 13 juli 1991 heeft het kabinet in het kader van aanvullende volume-maatregelen enkele besluiten genomen, die betrekking hebben op de vergroting van de (financiële) verantwoordelijkheid van sociale partners ten aanzien van de uitkering bij ziekte. Het gaat daarbij om het voor rekening van de werkgever brengen van de eerste weken van ziekte en de blokkering van de (verplichte) herverzekering van bovenwettelijke uitkeringen. Behalve dat deze voorgenoemde maatregelen inhoudelijk daarop van invloed zijn is ook om wetstechnische redenen afgezien van het opnemen in dit voorstel van wet van de aanpassing aan de ZW op de hiervoor onder 2 tot en met 6 genoemde punten. Bij de uitwerking van de maatregelen die voortvloeien uit de besluitvorming van het kabinet van 13 juli 1991 zal de herschikking van bevoegdheden met betrekking tot

het bovenwettelijk traject nader gezien worden.

§ 3.4 onder c

Bezien is op welke plaatsen de ZW minder strikt geformuleerd kan worden, waarbij meer ruimte van de uitvoeringsorganen ontstaat om nadere invulling aan de wet te geven. Thans wordt voorzien in een globalere wettelijke regeling op het punt van de uitbetaling van ziekengeld aan derden: de SVr krijgt de bevoegdheid aan te geven in welke gevallen uitbetaling aan derden kan plaatsvinden.

Voorts is voorzien in globalere regeling in artikel 31 Ziektewet van de samenloop van ziekengeld met ouderdomspensioen, met nadere regelgeving door de SVr.

Hoofdstuk 4

Op 21 juni 1991 heeft de Minister van Binnenlandse Zaken de stand van zaken per 1 mei 1991 van dat actieplan aan de Tweede Kamer aangeboden.

De beleidsvoornemens opgenomen in het actieplan Maatregelen Arbeidsongeschiktheid Overheid kunnen worden onderverdeeld in:

- maatregelen gericht op preventie; het voorkomen van arbeidsongeschiktheid en met name het terugdringen van ziekteverzuim is hierbij van belang.

- maatregelen gericht op vermindering van het volume van arbeidsongeschiktheid, derhalve maatregelen gericht op de terugkeer in het arbeidsproces van mensen, die arbeidsongeschikt zijn.

Maatregelen gericht op terugdringen ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zijn tot nu toe niet geconcretiseerd. Ter zake zijn van belang de consequenties van de politieke besluitvorming en de doorvertaling naar de overheidssector van het SER-advies zoals dat op 12 juli jl. is uitgebracht. In het Ambtelijk Werkgeversoverleg (AWO) en de Adviescommissie Overheids-personneelsbeleid (AOP) is over dit onderwerp eveneens gesproken. Beide gremia hebben een voorkeur uitgesproken voor een aanpak op decentraal niveau. Met het oog op het arbeidsvoorwaardenoverleg 1992 willen de overheidswerkgevers

gezamenlijk bezien welke maatregelen op centraal niveau moeten worden getroffen en bij welke maatregelen een decentrale aanpak de voorkeur verdient. Daarnaast is in de Centrale arbeidsvoorwaardenovereenkomst overheidspersoneel 1 april 1991–1 april 1992 de aanbeveling opgenomen om in het decentrale arbeidsvoorwaardenoverleg 1991 te spreken over maatregelen tot beperking van het ziekteverzuim.

Naast de mogelijkheden in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer worden reeds maatregelen genomen in de management sfeer. Om het middenmanagement een grotere rol te geven bij de preventie van en begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid heeft een interdepartementale werkgroep rapport uitgebracht. De hoofdconclusie van het rapport is dat ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid door tal van oorzaken nog nauwelijks als een serieuze managementtaak in de Rijksdienst is opgepakt. De middenmanagers worden niet aangesproken op het door hen gevoerde beleid, veelal is zelfs onduidelijk wat er van hen op dit punt verwacht wordt. Tegelijk is duidelijk dat middenmanagers een cruciale rol (moeten) spelen bij de terugdringing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

De werkgroep beveelt dan ook aan de middenmanagers (afdelings- en diensthoofden) duidelijk te maken wat hun taken, bevoegdheden en mogelijkheden zijn en die taken op te nemen in de taakomschrijving, maar liever nog in de (zelfbeheer) contracten die tegenwoordig in toenemende mate binnen ministeries worden afgesloten. De Minister van Binnenlandse Zaken laat een managementcursus omgaan met ziekte en arbeidsongeschiktheid door de Rijksbedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst (RBB) ontwikkelen en zal deze aan de departementen aanbieden.

Bij de aanpak voor 1991 worden Bedrijfsgezondheidsteams (BGZ-team) ingesteld welke als scharnierpunt dienen voor de terugdringing van het ziekteverzuim. Naar de werknemer toe wordt via een vaste procedure gewerkt; ziekmelden kan uitsluitend bij de chef of diens plaatsvervanger en een bezoek thuis door een lid van het team is standaard op de tweede ziektedag. Naar de manager toe wordt ook

direct gewerkt door het team. Met de manager moet de ontwikkeling van het ziekteverzuim worden doorgenomen. Daar waar sprake is van verzuim door slechte arbeidsomstandigheden c.q. arbeidsrelaties wordt de doorstroom naar arbeidsongeschiktheid geblokkeerd. Met deze methode, gevoegd bij een eenduidige ziekteregistratie wordt een methodiek ontwikkeld, waarmee een norm voor ziekteverzuim kan worden vastgesteld.

Deze aanpak zal alleen effect hebben als de maatregelen worden gedragen door het topmanagement.

Gepleit wordt voor een top-down benadering, waarbij het beleid wordt doorvertaald in concrete opdrachten, in meetbare taakstellingen, uit te voeren door het middenmanagement. Het project gaat van start bij de Ministeries van Algemene Zaken, Binnenlandse Zaken en Financiën (Belastingdienst). Vrij snel na implementatie vindt verdere uitbreiding naar andere ministeries plaats.

Daarnaast is het noodzakelijk ten behoeve van het terugdringen van het ziekteverzuim dat de overheid beschikt over actuele, adequate en betrouwbare informatie over dat verzuim. In dit kader wordt gestreefd naar een systeem van gelijkwaardige en vergelijkbare ziekteverzuimgegevens binnen de overheid. Gestart wordt hiervoor bij de sector Kijk-overheid.

Het is niet nodig dat alle ministeries hetzelfde systeem toepassen, wel is het essentieel, dat alle onderdelen aan minimumeisen voldoen, namelijk:

- het kunnen leveren van enige kerngegevens met de voorgescreven frequentie en levertijd,
- het hanteren van dezelfde definities van enige basisbegrippen,
- het op dezelfde wijze berekenen van die kerngegevens.

Voorts zijn voor de gehele overheidssector de volgende maatregelen in voorbereiding.

Zo'n 45% van de afkeuringen is gebaseerd op psychische gronden. Factoren betreffende werkplek en persoonlijke omstandigheden zijn hier vooral oorzaak. De relatie werkgever, werknemer en het BGZ-team dient vooral in deze gevallen intensief te blijven. Immers binnen deze categorie van afkeuringen stromen amtenaren, onder meer vanwege slechte arbeidsre-

laties uit het arbeidsproces. De Minister van Binnenlandse Zaken zal in overleg met het ABP een maatregel voorbereiden, die inhoudt dat als regel definitieve afkeuringen pas na bijvoorbeeld 5 jaar mogen worden gerealiseerd, dan wel dat er gedurende die periode een terugkeerrecht bestaat. Uiteraard zal een uitzondering moeten worden gemaakt voor gevallen, waarbij op grond van de gestelde diagnose werkhervatting is uitgesloten.

Daarnaast zal de uitstroom uit de arbeidsongeschiktheidsregelingen moeten toenemen door een grotere instroom naar de arbeidsmarkt. Aangezien de huidige werkwijze van herplaatsing al een intensieve begeleiding kent voor ambtenaren met restcapaciteit, zal de daling van het volume arbeidsongeschikten met name moeten komen uit de groep afgekeurde ambtenaren zonder restcapaciteit. Binnenlandse Zaken zal een experiment starten om een aantal ambtenaren zonder restcapaciteit met behulp van scholing en begeleiding weer aan een baan te helpen.

De Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken (CGOA) heeft voorgesteld een ontslagverbod in te voeren voor ambtenaren die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Door een ontslagverbod bij restcapaciteit blijft de band met de werkgever in stand en is uittreden uit de arbeidsmarkt niet mogelijk op grond van arbeidsongeschiktheid.

De uitspraak blijvend ongeschikt vormt in de rechtspositieregelingen een ontslaggrond. De Abp-wet bepaalt dat men pas recht heeft op (invaliditeits-)pensioen na ontslag uit de betrekking. Hetzelfde geldt voor herplaatsingswachtgeld en -toelage. Een ontslagverbod bij restvaliditeit, gevolgd door een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering, vergt derhalve wijziging van de ambtelijke regelgeving, zowel ten aanzien van ontslag als ten aanzien van het recht op invaliditeitspensioen. Een en ander geldt tevens voor de Algemene Militaire Pensioenwet en de Spoorwegpensioenwet.

De Minister van Binnenlandse Zaken zal er zorg voor dragen dat op zo kort mogelijke termijn de benodigde wijzigingen worden doorgevoerd. Dit voorstel zal in het verdere overleg met de Centrales

van overheidspersoneel aan de orde komen.

Door het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen zijn in een aparte notitie (Tweede Kamer, 1990-1991, 21 834) maatregelen voorgesteld voor de onderwijssector.

De Minister van Onderwijs en Wetenschappen heeft ter realisering van de voorgenomen maatregelen een projectgroep Terugdringing Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid ingesteld.

Het kabinet zal de Tweede Kamer over de voortgang informeren.

De Commissie voor Georganiseerd Overleg in Politie-ambtenarenzaken heeft recentelijk een werkgroep WAGW ingesteld. De werkgroep zal concrete voorstellen ontwikkelen om te komen tot een WAGW-beleid voor de sector politie. Hierbij zal aandacht worden geschonken aan preventief beleid, dat de uitstroom van politiepersoneel naar een Invaliditeitspensioen vermindert en de instroom van gehandicapten in een andere, passende functie vergroot. In het bijzonder zal ook aandacht worden besteed aan de belemmeringen, die inherent zijn aan een executieve functie.

Naar verwachting wordt het rapport van dit onderzoek in de loop van september 1991 uitgebracht.

Daarnaast worden op dit moment bij enkele departementen preventieprojecten uitgevoerd.

Hoofdstuk 5

§ 5.2

Het niveau dat inmiddels in 1990 was gerealiseerd bevond zich immers al ruim boven het ijkpunt.

Bovendien werd voor de nabije toekomst een voortgaande groei van het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering voorzien. Alles bijeen was de verwachting medio april 1991 dat eind 1994 979 000 personen een AAW/WAO-uitkering zouden ontvangen, hetgeen overeenkwam met 828 000 uitkeringsjaren.

Niettemin had het kabinet goede hoop dat op basis van maatregelen die in het Najaarsoverleg overeengekomen waren en die op korte termijn zouden worden geïmplementeerd, het groeitempo van het arbeidsongeschiktheidsvolume in 1991 zou kunnen worden gehalveerd.

Dit betekent dat de ingezette doelstelling na 1992 een nog verdergaande inspanning vereiste in de zin dat niet één maar twee van de vijf (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten hun baan zouden moeten behouden. Zou deze inspanning vanaf 1993 gerealiseerd worden dan behoorde een terugkeer medio 1995 tot het niveau 1989, tot de mogelijkheden.

Niet lang nadat het kabinet de hier geschetste weg tot zijn beleidsmatige inzet had verklaard, moest de onhaalbaarheid daarvan worden vastgesteld. Op grond van realisatiecijfers over het eerste kwartaal van 1991 moest worden vastgesteld dat het hoge groeitempo over de jaren 1989 en 1990 die tot dat moment als incidentele afwijking van een structurele groeitentrend was aangemerkt, zich ook in het eerste kwartaal van 1991 voordeed. Dit noodzaakte tot een herziening van de ramingen in die zin dat een structureel hoger groeipad als uitgangspunt moest worden genomen. Projecties van de fondsbesturen AAF en Aof ten behoeve van de premievaststelling AAW en WAO bevestigden dit beeld.

De herziening van het groeipad heeft geleid tot een forse bijstelling van de ramingen inzake de volumewontwikkeling bij ongewijzigd beleid, zoals uit onderstaand overzicht blijkt.

	Personen	Uitkeringsjaren
Stand ultimo 1989		758 000
Saldo instroom/uitstroom '90	37 000	20 000
Stand ultimo 1990		778 000
Saldo instroom/uitstroom '91	30 000	29 000
Stand ultimo 1991		807 000
Saldo instroom/uitstroom '92	39 000	26 000
Stand ultimo 1992		833 000
Saldo instroom/uitstroom '93	39 000	26 000
Stand ultimo 1993		859 000
Saldo instroom/uitstroom '94	39 000	26 000
Stand ultimo 1994	1 029 000	885 000
	184 000	127 000

De geraamde ontwikkeling over 1991 wordt enigszins vertekend door extra beëindigingen die samenhangen met het beëindigen van uitkeringen op 1 juli 1991 in verband met de gelijke behandeling in de AAW. Om dezelfde reden zijn over het eerste halfjaar van 1991 nabetaalingen verricht die op meerdere jaren betrekking hebben maar volledig in 1991 worden verantwoord.

Dit laatste leidt tot een incidentele

mutatie van het volume in uitkeringsjaren.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat het oorspronkelijke voornemen van het kabinet te streven naar het volumeniveau van 1989 een daling met ruim 125 000 uitkeringsjaren zou vereisen.

Om deze taakstelling te kunnen realiseren zou de instroom in de regelingen ongeveer gehalveerd moeten worden. Gezien de korte termijn die het kabinet is gegeven tot 1994 moet dit onhaalbaar worden geacht. Zoals in de inleiding van deze memorie van toelichting is aangegeven is het kabinet tot de conclusie moeten komen dat de doelstelling van terugkeer in 1994 naar het niveau van 1989 niet langer uitgangspunt kan zijn bij het ontwikkelen van volumebeleid.

Naast de voorgaande gevolgtrekking hebben de realisatiecijfers over de eerste periode van 1991 geleid tot een voorzichtiger opstelling ten aanzien van de te verwachten effecten van de in dit wetsvoorstel vervatte maatregelen. In eerste instantie is er van uitgegaan dat met het voorliggende pakket mogelijkerwijze zou kunnen worden volstaan, hetgeen impliciet betekende dat er een volumereductie van 65 000 à 70 000 uitkeringsjaren mee zou kunnen samen-

hangen.

Rekening houdend met het nog te volgen wetgevings- en invoerings-traject en gezien het feit dat inmiddels geïmplementeerde maatregelen nog niet het effect sorteren dat het kabinet er van had verwacht, is een bijstelling naar beneden aangewezen. Ingezet wordt op effect van een zodanige omvang dat een terugkeer op het demogra-

fisch bepaalde groeipad wordt gerealiseerd.

Dit komt overeen met een volume-ombuiging in 1994 van in totaal 25 000 uitkeringsjaren.

Voor deze inzet is overigens noch een empirisch bewijs, noch een modelmatige onderbouwing aan te leveren. Er wordt slechts de andere benadering mee tot uitdrukking gebracht waarover in de inleiding van dit hoofdstuk is gesproken.

Ook ten aanzien van de Ziektewet heeft het kabinet – geconfronteerd met nieuwe tegenvallende ontwikkelingen – besloten tot het treffen van aanvullende maatregelen, bovenop hetgeen in het voorliggende wetsvoorstel ligt besloten. Met de maatregelen van dit wetsvoorstel wordt een opbrengst beoogd van structureel 600 mln. gulden, overeenkomend met een daling van het ziekterisicopercentage met 0,5%-punt.

§ 5.3

Bovendien is ook de anti-cumulatiebepaling met het herplaatsingswachtgeld van invloed op het genoemde bedrag.

Hoofdstuk 6

§ 6.1

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel verlenging en flexibilisering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof in de Tweede Kamer is gesteld dat het niet goed te verdedigen is dat enerzijds de economische zelfstandigheid van vrouwen als uitgangspunt van beleid wordt genomen, terwijl anderzijds de vrouw die via arbeid in loondienst in haar eigen onderhoud wil voorzien, bij zwangerschap geen inkomen heeft. Derhalve wordt thans voorgesteld de huidige regeling op dat punt te wijzigen.

Uitgangspunt is nu dat zwangerschap bij aanvang van de verzekering voor de bedrijfsvereniging geen weigeringsgrond meer kan zijn. Bij de evaluatie van de diverse in dit voorstel van wet opgenomen maatregelen zal met name ook moeten worden gekeken naar de gebruikersruimte van het geheel laten vervallen van deze weigeringsgrond. Het is immers niet de bedoeling dat alleen met de intentie om zwangerschaps- en bevallingsuit-

kering te verkrijgen een dienstverband wordt aangegaan.

§ 6.2.2

Om de administratieve lasten voor het bedrijfsleven zo gering mogelijk te laten zijn, zal aansluiting worden gezocht bij het streven via integratie van berichtenverkeer de informatiestromen van werkgevers naar de sociale verzekeringsorganen te vereenvoudigen.

Bij de uitvoering van de voorliggende maatregelen zal zoveel mogelijk worden uitgegaan van al bij de bedrijfsverenigingen aanwezige gegevens. De mogelijkheden daartoe verbeteren, nu de bedrijfsverenigingen met de tot standkoming van de verzekerdenadministratie registraties met basisgegevens kunnen inrichten, waaraan de gevalsadministraties zijn gekoppeld. Voorts richten de bedrijfsverenigingen hun administratie steeds meer zodanig in, dat de werkgevers zoveel mogelijk via één informatiestroom gegevens kunnen aanleveren, waarna de bedrijfsvereniging zelf zorg draagt voor de interne routing van de verschillende onderdelen van die informatiestroom naar de verschillende deeladministraties.

De bestanddelen van zo'n informatiestroom zijn de bekende berichtenstromen, zoals de melding bedrijfsvereniging, de jaaropgave, de ziekmelding en de daarbij behorende loonopgave. Voor zover voor de uitvoering van dit wetsvoorstel nog nadere informatie van werkgevers aan de bedrijfsverenigingen verstrekt moet worden, kan dat naar het oordeel van het kabinet via de melding bedrijfsvereniging en de ziekmelding.

In zijn op 4 juli 1991 vastgestelde advies heeft de SVr aangegeven, dat de opgave van gehandicapte werknemers, als bedoeld met de wijziging van artikel 10 van de WAGW, via de melding bedrijfsvereniging kan plaatsvinden en dat een afzonderlijke berichtenstroom veel meer lasten voor werkgevers met zich zal brengen. De SVr bevestigt het oordeel van het kabinet dat voor het zoveel mogelijk uitgaan van de al bij de bedrijfsverenigingen aanwezige gegevens, de verzekerdenadministratie, zij het op termijn, een ingang biedt. Het kabinet meent, dat de extra belasting die voor werkgevers voortvloeit uit het bepaalde bij of krachtens het

voorgestelde artikel 10 van de WAGW niet opweegt tegen het belang van een adequate uitvoering van de WAGW, te meer omdat door een zoveel mogelijk geïntegreerde wijze van aanlevering van de benodigde gegevens deze extra belasting zo veel mogelijk beperkt kan worden.

§ 6.2.4

Met name zij gewezen op de maatregelen van premiedifferentiatie en het bms. Deze vergen van de uitvoeringsorganen behoorlijke inspanningen. Wat de premiedifferentiatie betreft is aan bedrijfsverenigingen tot op grote hoogte de vrijheid gegeven nadere invulling daaraan te geven. Zodoende kan het premiedifferentiatiesysteem door elke bedrijfsvereniging zoveel mogelijk afgestemd worden op de eigen premieheffingssystematiek. Ten aanzien van het bms is het zo dat een groot beroep wordt gedaan op de organen die belast zijn met de uitvoering.

Niettemin moet vermeld worden dat van de nu gekozen systematiek ook volgens de SVr een zo goed mogelijke uitvoerbaarheid verwacht mag worden. Bij de afweging om tot invoering over te gaan is nadrukkelijk acht geslagen op de uitvoeringslasten.

IIC (ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING ZOALS VOORGELEGD AAN DE RAAD VAN STATE)

Artikel I

Onderdeel A

Zoals in het algemeen deel van de toelichting reeds is gesteld, is naar aanleiding van het advies van de SVr, in artikel 15 van de ZW de huidige dagloonsystematiek gehandhaafd. Wel is, gelet op de nadruk waarmee de SVr een en ander heeft bepleit, in het voorgestelde zesde lid geregeld dat de door de SVr vast te stellen algemene en bijzondere dagloonregels en de door de Minister vast te stellen regels die zo nodig daarvoor in de plaats komen, alsmede de bijzondere door de bedrijfsvereniging vast te stellen dagloonbesluiten bepalingen kunnen bevatten met betrekking tot de wijziging van het dagloon tijdens de uitkering. Hierdoor wordt het

mogelijk om regels te stellen die in een tussentijdse dagloonherziening voorzien. In dit verband gaat het, naast een herziening van het dagloon in verband met wijzigingen in het loonpeil in het beroep van de werknemer, om een dagloonherziening bij beëindiging van de dienstbetrekking tijdens de uitkering, een herziening van het dagloon van zieke werklozen in verband met mutaties in de WW-uitkering en een dagloonherziening na afloop van een periode van ouderschapsverlof.

Een soortgelijke wijziging is ook voorgesteld in artikel 45 van de WW en 34 van de IWS. Zie hiervoor de nota van wijzigingen op het voorstel van wet houdende nadere wijziging van de Werkloosheidswet (Wijziging enkele bepalingen inzake het recht op uitkering) (Kamerstukken II, 21 608, nr. 7).

Voorts is van de gelegenheid gebruik gemaakt om enige in artikel 15 ZW voorkomende procedurele regels met betrekking tot de openbaarmaking van de dagloonregels en -besluiten over te brengen naar een nieuw artikel 86 (zie onderdeel Z), dat conform de aanbeveling van de SVr in zijn algemeenheid de publicatie van op grond van de ZW getroffen besluiten regelt.

Onderdelen B, C, H en J

De in deze onderdelen opgenomen wijzigingen houden verband met deerschikking van bevoegdheden.

Onderdeel D

Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om in dit voorstel van wet conform het advies van de SVr van 15 januari 1987 (87/315) de maximeringsbepalingen terzake van de ziekingelduitkering te laten vervallen. De algemene maximeringsbepaling, verwoord in de eerste volzin van het eerste lid van artikel 29 kan worden geschrapt omdat deze bepaling sinds de inwerkingtreding op 1 mei 1985 van de Wet van 3 april 1985 Stb. 201 (verlaging uitkeringspercentage Ziekewet en premieheffing over uitkeringen bij ziekte) geen betekenis meer heeft. Voor die tijd was het mogelijk dat door verschillen in inhoudingen op het loon en op de ZW-uitkering de netto ZW-uitkering hoger uitkwam dan het netto loon bij werken. De tot nu toe in de tweede volzin van artikel

29, eerste lid, opgenomen maximeringsbepaling terzake van ziekingeld voor de zieke werkloze was bedoeld om een verschil in netto-uitkering van zieke en niet-zieke werklozen te voorkomen. Zodra de uitkeringspercentages in de ZW en de WW gelijk zouden zijn, zou ook deze maximeringsbepaling kunnen vervallen. Deze situatie is op 1 januari 1986 bereikt.

Na de stelselherziening op 1 januari 1987 heeft de maximeringsbepaling ter zake van ziekingeld voor zieke werklozen in feite weer betekenis gekregen voor de werklozen, die ziek geworden zijn tijdens het ontvangen van de vervolguiterking WW en voor nawerkingsevallen.

Inmiddels is deze situatie geregeld in artikel 12 van de Algemene Dagloonregelen ZW.

In een enkel geval, namelijk ten aanzien van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering van vrijwillige verzekerden, kan maximering nog wel aan de orde zijn. De maximering van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering is opgenomen in het huidige twaalfde lid van artikel 29 ZW. Het kabinet is het eens met het gestelde in het advies van de SVr van 17 november 1988 betreffende de verlenging en flexibilisering in verband met de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, dat het aanbeveling verdient voor die gevallen de maximering op te nemen in de regels van de SVr inzake de vrijwillige ziekingeldverzekering op grond van artikel 71, eerste lid ZW. Het twaalfde lid van artikel 29 ZW kan daarmee komen te vervallen.

De wijziging onder 2° van onderdeel D laat in het kader van de overdracht van bevoegdheden de ministeriële goedkeuring vervallen ten aanzien van de herverzekering van wachtdagen.

De wijziging onder 3° bewerkstelligt dat de wachtdagen voor de bepaling van de maximale ZW-uitkeringstermijn van 52 weken worden meegeteld. Hierdoor zal zowel degene voor wie geen, als degene voor wie wel wachtdagen gelden, de maximale uitkeringsstermijn op hetzelfde moment bereiken.

De in dit onderdeel onder 4° en 5° opgenomen wijzigingen beogen de huidige bepalingen terzake van het bepalen van de aan de bevalling voorafgaande zes- en vierweekse

periode, waarover ziekingeld wordt uitgekeerd, te corrigeren. Thans is in het achtste lid van artikel 29 geregeld dat het ziekingeld in verband met de bevalling ingaat vanaf de eerste dag dat de bevalling binnen zes weken is te verwachten of later, maar niet later dan vanaf de eerste dag van de vierde week voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling. Deze redactie betekent dat de zes-weken periode wordt gerekend inclusief de vermoedelijke bevallingsdatum en de vier-weekse periode exclusief deze datum. De bedoeling is echter dat beide perioden inclusief de vermoedelijke bevallingsdatum zijn. Ook de huidige redactie op dit punt in het negende lid leidt er toe dat strikt genomen de in dat lid bedoelde periode zes weken plus een dag bestrijkt, hetgeen niet de bedoeling is. De voorgestelde redactionele wijzigingen beogen een en ander te corrigeren.

Ten aanzien van het huidige negende lid is ook anderszins sprake van een niet bedoelde situatie. Uitgangspunt is een zwangerschaps- en bevallingsverlof van tenminste zestien weken. Op die zestien weken worden onder meer in mindering gebracht dagen waarop in de periode van zes weken onmiddellijk voorafgaande aan de vermoedelijke bevallingsdatum met toepassing van artikel 31 ziekingeld werd uitgekeerd. Letterlijk genomen houdt dat in, dat dagen waarover als gevolg van toepassing van artikel 31 feitelijk geen ziekingeld werd uitbetaald, op genoemde periode niet in mindering mogen worden gebracht. Een dergelijke situatie kan zich voordoen als de vrouw in de periode van vier weken onmiddellijk voorafgaande aan de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum blijft werken. Er is dan weliswaar sprake van samenloop van loon en ziekingeld, maar omdat het loon gelijk is aan het dagloon, wordt ingevolge artikel 31 geen ziekingeld uitgekeerd. De voorgestelde wijziging op dat punt strekt er toe dat dagen waarover artikel 31 is toegepast, ongeacht of het ziekingeld gedeeltelijk of in het geheel niet tot uitbetaling komt op de periode van zestien weken in mindering worden gebracht.

Onderdeel E

Met de in dit onderdeel opgenomen invoering van het voorgestelde nieuwe artikel 29a ZW wordt één van de in het kader van de TWVA voorgestelde reïntegratiebevorderende maatregelen concreet uitgewerkt. Dit nieuwe artikel voorziet in een ophoging van het wettelijke ziekgeld voor heringetreden arbeidsongeschikten die wegens ziekte uitvallen. Op de achtergrond van de regeling is in het algemeen deel van deze toelichting ingegaan.

Recht op de verhoogde uitkering heeft een verzekerde die aan de volgende drie voorwaarden voldoet: a) in dienst treedt bij een werkgever; b) direct voorafgaande aan het dienstverband recht op een gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO en/of AAW had of daar op het moment van aangaan van de dienstbetrekking nog recht op heeft; c) ziek wordt gedurende perioden die liggen in de drie jaar na aangaan van de dienstbetrekking. Het recht op een verhoogde uitkering bij hernieuwde uitval wegens ziekte beoogt de mogelijkheden voor langduriger arbeidsongeschikten om terug te keren in het arbeidsproces via het verrichten van geschikte arbeid in een nieuwe dienstbetrekking te vergroten. De formulering van artikel 29a is zodanig, dat verhogingen slechts kunnen worden toegepast voor na inwerkingtreding van deze bepaling aangegane dienstbetrekkingen.

Zowel gedeeltelijk arbeidsongeschikten, die recht hebben op een gedeeltelijke WAO/AAW-uitkering, als volledig arbeidsongeschikten met een volledige WAO/AAW-uitkering die in een nieuwe dienstbetrekking hervatten komen in aarmerking voor de regeling. Wat betreft de arbeidsongeschikten met een volledige WAO/AAW-uitkering zal het in de praktijk met name gaan om de personen van 35 jaar en ouder, bij wie in de vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid nog een deel werkloosheid is verdisconteerd. Het gaat daarbij om 35+-ers, die bij invoering van de stelselherziening op 1 januari 1987 een WAO/AAW-uitkering hadden. Ten aanzien van hen is in de Invoeringswet stelselherziening sociale zekerheid (Stb. 1986, 94) bepaald, dat zij onder de voor 1

januari 1987 geldende bepalingen van de WAO/AAW blijven vallen.

In de algemene toelichting is reeds opgemerkt dat de regeling beoogt een door de werkgever eventueel te lopen financieel risico over te nemen. Het overgrote deel van de werkgevers (ca. 97%) is op grond van CAO's of individuele arbeids-overeenkomst gehouden het ziekgeld tot 100% van het loon aan te vullen. Er is derhalve uitgegaan van een ophoging tot 100% van het dagloon van de verzekerde aangezien dit de meest voorkomende situatie is. Om te voorkomen echter dat de verhoging van het ziekgeld meer bedraagt dan het bedrag dat een werkgever op grond van een CAO of de individuele arbeidsovereenkomst dient aan te vullen, is in de laatste volzin van het voorgestelde tweede lid bepaald dat de verhoging niet meer kan bedragen dan het bedrag dat de werkgever zou moeten aanvullen. Heeft een werkgever geen aanvullingsplicht, dan vindt ook geen ophoging van het ziekgeld plaats (het bedrag dat de werkgever zou moeten aanvullen is dan immers nihil).

Het is niet de bedoeling dat ook tot boven het maximum dagloon dat gelet op het bepaalde bij of krachtens artikel 15 ZW en de Coördinatiewet Sociale Verzekering voor de ziekgelduitkering geldt, wordt opgehoogd. Vandaar dat de verhoging is bepaald op maximaal 100% van het dagloon van de verzekerde. In de gevallen dat het door de verzekerde genoten loon meer bedraagt dan het maximum dagloon, wordt dus niet het gehele financiële risico van de werkgever, dat voortvloeit uit de arbeidsrechtelijke verplichting tot aanvulling, door de ophoging van het ziekgeld overgenomen.

Ten aanzien van de toepassing in de praktijk kan voorts nog het volgende opgemerkt worden.

Aan toekenning van ziekgeld gaat altijd een ziekmelding vooraf. Het ligt voor de hand dat de werkgever bij de ziekmelding via het aangifteformulier aangeeft dat het een ziektegeval betreft waarop de voorgestelde regeling van toepassing is. Dit is met name van belang indien het gaat om een in dienst getreden gedeeltelijk arbeidsongeschikte die een gedeeltelijke WAO/AAW-uitkering krijgt van een andere bedrijfsvereniging dan waarbij de werkgever is aangesloten.

De bedrijfsvereniging kan in die gevallen namelijk (nog) niet uit de eigen administratie afleiden dat het een persoon betreft die tot de doelgroep van de regeling behoort. Voorts zal bij de ziekmelding moeten worden aangegeven of de werkgever moet aanvullen tot 100% van het loon. Omdat dit in het overgrote deel van de gevallen zo zal zijn, heeft de nu gekozen uitwerking als voordeel dat de bedrijfsvereniging slechts in een klein aantal gevallen het exacte bedrag van de aanvulling zal behoeven vast te stellen. De regeling is op deze wijze goed uitvoerbaar.

Er kunnen gevallen zijn waarin de verhoogde ZW-uitkering op grond van artikel 29a, ZW samenloopt met een op grond van artikel 57 ZW uit te betalen hogere uitkering dan de 70%-uitkering (bovenwettelijke uitkeringen). In deze gevallen gaat de verhoogde uitkering op grond van artikel 29a, voor. Artikel 57, eerste lid spreekt immers van «hogere uitkeringen (...) dan deze wet vaststelt».

Dat ophoging van de ZW-uitkering voorsnog mogelijk is voor ziekteperiodes die gelegen zijn in de drie jaar na inwerkingtreding van deze wet volgt uit artikel XIII, waarin conform het kabinetsstandpunt over de voorstellen van de TWVA is bepaald, dat de maatregel in eerste instantie voor drie jaar zal gelden. Hiermee is tevens de maximale duur van toepassing in het individuele geval, namelijk drie jaar, geregeld. Op basis van onderzoek naar de effectiviteit van de maatregel zal besloten worden of de regeling na drie jaar, al dan niet gewijzigd, zal worden voortgezet.

Onderdeel F

Artikel 30 is een zinvol en goed bruikbaar instrument gebleken om werknemers die langduriger ziek zijn weer geleidelijk aan terug te brengen in het arbeidsproces. Daarover is in het algemeen deel van deze toelichting reeds het een en ander opgemerkt. Artikel 30 is reeds in de huidige praktijk een volwaardig reïntegratie-instrument geworden, dat in zijn toepassing allengs een ruimer bereik heeft gekregen dan alleen de gevallen waarin de zieke werknemer passende arbeid krijgt opgedragen bij wijze van arbeidstherapie. De voorgestelde tekstwijziging in het eerste lid beoogt de oorspron-

kelijk meer therapeutische achtergrond van de bepaling weg te nemen. Het kabinet wil met vernieuwing van het artikel duidelijk laten uitkomen dat het er om gaat zieke werknemers zo spoedig mogelijk terug te brengen in het arbeidsproces en daarmee langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. De toepassing van artikel 30, zo blijkt ook uit de toepassingspraktijk, is in eerste instantie gericht op de terugkeer naar het werk dat de zieke werknemer verrichtte voordat hij ziek werd. Met toepassing van artikel 30 kan een zieke werknemer bijvoorbeeld geleidelijk aan hervatten in het eigen werk, door te beginnen met een beperkt aantal uren en stapje voor stapje het aantal uren uit te breiden. Het kan ter bevordering van de hervatting in eigen werk ook aangegeven zijn dat in de tussentijd ander, passend werk wordt verricht. Het kan ook zijn dat de prognose is dat de werknemer niet meer in het eigen werk zal kunnen hervatten. In dat geval zal het gaan verrichten van passend werk in het belang van terugkeer in het arbeidsproces kunnen zijn, zij het niet in het oude werk maar in een andere functie en eventueel bij een andere werkgever. Toepassing van artikel 30 bij werkhervatting bij een andere werkgever zal in de praktijk met name plaatsvinden in die gevallen waarin de prognose zal zijn dat betrokkene niet meer bij de eigen werkgever zal kunnen hervatten. Op grond van artikel 30 kan de bedrijfsvereniging dus de betrokken werknemer, indien hij daartoe in staat is, opdragen passend werk te doen, bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever. De vraag wat verstaan moet worden onder «passende arbeid» zal in elk concreet geval aan de hand van de omstandigheden moeten worden beantwoord. In het geval de zieke werknemer weer te zijner tijd in zijn eigen werk zal kunnen hervatten zal de invulling van het begrip passende arbeid duidelijker in het teken staan van c.q. gericht zijn op de hervatting in het eigen werk. Indien geoordeeld moet worden dat terugkeer in het eigen werk niet meer tot de reële mogelijkheden behoort, zal bij de beoordeling van wat passende arbeid is een bredere oriëntatie nodig zijn. In zijn algemeenheid zal het daarbij wel moeten gaan om werk dat in redelijkheid aan de werknemer kan

worden opgedragen, waarbij gelet wordt op arbeidsverleden, opleidingen, gezondheidstoestand.

Versterking van de reïntegratiedoelstelling van artikel 30 brengt een verruiming van de toepassingsmogelijkheden van het artikel bij werkhervatting in passende arbeid bij een andere dan de eigen werkgever met zich mee.

Daartoe worden de beperkende bepalingen van het huidige vierde lid geschrapt.

Naar aanleiding van het advies van de SVr is gekozen voor de constructie, dat in het eerste lid van artikel 30 de mogelijkheid tot het opdragen van passend werk is neergelegd.

Indien met toepassing van het eerste lid van artikel 30 de werknemer opgedragen wordt passende arbeid te verrichten, kan met toepassing van artikel 31, eerste en tweede lid tot verrekening van het met die passende arbeid verdiende loon met ziekengelduitkering worden overgegaan.

Hervatting bij een andere werkgever kan er toe leiden dat een situatie ontstaat dat een werknemer twee dienstbetrekkingen heeft zolang de dienstbetrekking bij de oorspronkelijke werkgever niet is geëindigd. De ontslagbeschermingsbepalingen uit het Burgerlijk Wetboek bepalen immers dat een arbeidsovereenkomst bij ziekte niet kan worden opgezegd, tenzij twee jaar na intreden van ziekte/arbeidsongeschiktheid zijn verstreken. Het naast elkaar bestaan van twee arbeidsovereenkomsten kan tot arbeidsrechtelijke complicaties leiden, bijvoorbeeld indien de eigen werkgever alsnog passende arbeid beschikbaar kan stellen of de werknemer weer in staat is de eigen werkzaamheden bij de eigen werkgever te hervatten, maar op grond van de arbeidsovereenkomst met de andere werkgever ook de plicht heeft om daar de bedongen arbeid te verrichten, of omdat de werknemer gebonden is aan een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst met de eigen werkgever. Mede in het licht van de voorgestelde verruimde toepassing van artikel 30 is het van belang te komen tot een zeer zorgvuldige toepassing van dit artikel. Voorop dient te staan het reïntegratiebelang

van de werknemer: het voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid. Voorkomen moet worden dat de werknemer, die met behoud van de «eigen» dienstbetrekking passende arbeid in dienstbetrekking bij een andere werkgever aanvaardt, in de problemen raakt. Het is van groot belang dat er in die gevallen onder begeleiding van de bedrijfsvereniging en de GMD zorgvuldige afspraken tot stand komen tussen de eigen werkgever, de andere werkgever en de werknemer.

In dit kader en met name met het oog op de arbeidsrechtelijke complicaties, voortvloeiend uit het naast elkaar bestaan van arbeidsovereenkomsten, heeft de SVr in zijn advies aangegeven dat de mogelijkheden voor invoering van een systeem van detachering onderzocht moet worden. Hiertoe kan worden opgemerkt dat hervatting bij een andere werkgever in de vorm van een proefplaatsing in de vorm van detachering of in de vorm van collegiale uitlening – dat wil zeggen zonder winstoogmerk – de genoemde bezwaren van arbeidsrechtelijke aard slechts gedeeltelijk kunnen ondervangen. Ook bij detachering blijven er twee arbeidsovereenkomsten naast elkaar bestaan en dienen er goede afspraken gemaakt te worden.

Het reïntegratiebelang van de betrokken werknemer zal daarbij centraal moeten staan.

Artikel 30 ZW is bedoeld als reïntegratie-instrument om werknemers die langdurig ziek zijn weer geleidelijk terug te brengen in het arbeidsproces. Het niet meewerken aan werkhervatting in passende arbeid heeft financiële consequenties. Dit dient gezien te worden als een stimulans voor de werknemer om weer aan het werk te gaan en voor de werkgever om de werknemer in de gelegenheid te stellen passende arbeid te verrichten. Uitgangspunt dient echter te zijn de reïntegratie van de werknemer. Voorkomen moet worden dat de werknemer hierbij in de arbeidsrechtelijke problemen raakt.

Voor de werknemer en de werkgever moet het duidelijk zijn dat het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan werkhervatting in passende arbeid financiële consequenties heeft. De leden 2 en 3,

waarin de mogelijkheid is opgenomen om zonder deugdelijke grond niet meewerkende werknemers en werkgevers te confronteren met een sanctie zijn in dat verband imperatief van karakter gemaakt. Het belang dat gehecht moet worden aan optimale benutting van mogelijkheden tot reïntegratie van zieke werknemers brengt mee dat wanneer er sprake is van reële mogelijkheden tot werkhervatting in passend werk, een weigering van de kant van de werknemer of de werkgever om mee te werken niet zonder consequenties kan blijven. Wanneer een werkgever of werknemer weet dat een weigerachtige houding kosten met zich meebrengt, zal dit de werkgever over de drempel trekken om de werknemer te laten hervatten respectievelijk voor de werknemer een stimulans zijn om weer aan het werk te gaan.

De formulering «dan wel zou hebben verricht indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden» in het derde lid van artikel 30 ziet op de situatie, dat een werknemer arbeidsongeschikt is geworden voordat hij voor de werkgever arbeid heeft kunnen verrichten.

In het zevende lid was tot nu toe bepaald, dat de rechter de wijze waarop de bedrijfsvereniging gebruik maakte van de bevoegdheid ten aanzien van weigerachtige werknemers en werkgevers sancties op te leggen kon toetsen op redelijkheid. Aangezien de bevoegdheid voor de bedrijfsvereniging is vervangen door een verplichting heeft het kabinet gemeend deze bepaling te kunnen laten vervallen, waardoor een beslissing van de bedrijfsvereniging op dit punt in een beroepsprocedure niet slechts in beperkte mate op redelijkheid maar volledig aan de wettelijke bepalingen getoetst kan worden.

Onderdeel G

Het voorstel het vijfde lid van artikel 31 ZW te laten vervallen vloeit voort uit het feit dat enerzijds de anticumulatieregeling van ziekingeld met ouderdomspensioen een beperktere werking heeft gekregen, omdat sedert 1 januari 1980 ziekingelduitkering aan personen van 65 jaar en ouder niet meer mogelijk is en op grond van het tweede lid van

artikel 29 geen ziekingelduitkering wordt verstrekt op en na de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Anderzijds vloeit dit voorstel voort uit het feit dat tot nu toe de minister van zijn bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt. Overigens blijft de mogelijkheid tot anticumulatie bestaan voor die gevallen waarin naast ziekingeld een pensioenuitkering wordt ontvangen. Dit kan zich voordoen bij personen jonger dan 65 jaar, die een ouderdomspensioen krijgen, bijvoorbeeld in verband met functioneel leeftijdsontslag (piloten bij 55 jaar bijvoorbeeld) maar daarnaast in loondienst blijven werken. Als zij ziek worden uit hun dienstbetrekking, zouden zij in principe naast het pensioen ook ziekingeld kunnen ontvangen. Mochten alsnog regels omtrent ouderdomspensioenen nodig zijn, dan kunnen deze op grond van het onder 2° voorgestelde nieuwe vijfde lid eventueel door de SVr gesteld worden.

De mogelijkheid tot het treffen van afwijkende regels wordt geschrapt. Er hebben zich in het verleden geen situaties voorgedaan die een afwijking van de wet rechtvaardigen. Thans worden die ook niet voorzien. Het ligt dan niet in de rede een afwijkingmogelijkheid te handhaven.

Onderdelen I, O, T en Y

In een aantal artikelen van de ZW, met name die artikelen die ook om andere redenen wijziging behoeven, is overeenkomstig het advies van de SVr consequent de term «bedrijfsvereniging» gebruikt in plaats van de termen «het bestuur van een bedrijfsvereniging» en «de afdelingskas». Dit is geschied op grond van de overweging dat het bestuur van een bedrijfsvereniging en een afdelingskas onderdeel uitmaken van de bedrijfsvereniging. De bedrijfsvereniging is immers bevoegd het bestuur en een afdelingskas te machtigen namens haar bepaalde beslissingen te nemen. Op sommige plaatsen is het gebruik van de term «de afdelingskas» echter gehandhaafd.

Zo kan in artikel 63 van de ZW dit begrip niet worden gemist, omdat de aldaar neergelegde verplichting tot het vormen van een reserve niet geldt voor middelen die zijn opgebracht door werkgevers aan wier onderneming een afdelingskas

is verbonden. Ook in artikel 80 van de ZW is de term «afdelingskas» gehandhaafd. Schrappen van deze term in dat artikel zou namelijk tot gevolg hebben dat het zich ziek melden bij twee – onder dezelfde bedrijfsvereniging ressorterende – afdelingskassen met het oogmerk om meer ziekingeld te verkrijgen dan waarop in totaal op grond van de ZW recht bestaat, niet onder de delictsomschrijving van het in dat artikel genoemde misdrijf zou vallen.

Onderdelen K en L

De in deze onderdelen opgenomen wijzigingen houden verband met de herschikking van bevoegdheden.

In onderdeel K wordt een nieuw artikel 40 ZW voorgesteld, waarbij de huidige artikelen 40 en 41 worden samengevoegd. Voorts is de regeling van de uitbetaling van ziekingeld aan derden globaler van inhoud geworden. Het eerste lid draagt de SVr op regels te stellen op grond waarvan de bedrijfsverenigingen bevoegd zijn de ZW-uitkering zonder machtiging van de uitkeringsgerechtigden aan derden te betalen. De thans in de wet expliciet genoemde gevallen (geestelijke gestoordheid, opname in een inrichting voor geesteszieken en zwakzinnigen en verschuldigdheid van eigen bijdrage AWBZ) zullen in de SVr-regels worden opgenomen. Van zijn thans bestaande bevoegdheid om specifieke gevallen, andere dan de genoemde, aan te wijzen heeft de Minister tot op heden geen gebruik gemaakt. Het is in de toekomst aan de SVr te bepalen of er reden is meer en specifieke gevallen aan te wijzen waarin uitbetaling aan derden mogelijk wordt. Het voorgestelde tweede lid van artikel 40 is, afgezien van enkele redactionele aanpassingen, gelijk aan het huidige artikel 41 ZW.

Onderdeel M

Dit onderdeel bevat de wijzigingen van artikel 44 in verband met een globalere regeling van de weigeringsbevoegdheid van de bedrijfsverenigingen.

Zoals reeds in de adviesaanvraag aan de SER van 9 maart 1989 inzake een herschikking van bevoegdheden werd aangegeven, dienen drie situaties waarin uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd kan worden,

onderscheiden te worden.

Allereerst arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering dan wel situaties daarmee gelijk te stellen, zoals kennelijk te verwachten arbeidsongeschiktheid binnen een half jaar na aanvang van de verzekering. Deze weigeringsgronden staan vermeld in onderdeel a van het voorgestelde eerste lid van artikel 44 ZW. Hierbij zij nog opgemerkt dat onderdeel a overeenkomt met het huidige onderdeel a van het eerste lid van artikel 44 ZW. Het voorgestelde tweede lid impliceert dat het niet langer meer mogelijk is dat een bedrijfsvereniging de uitkering van ziekgeld weigert bij zwangerschap ontstaan vóór, of bevalling binnen zes maanden na de dag waarop de verzekering een aanvang nam. In zijn advies merkt de SVr op, dat het schrappen van deze weigeringsbevoegdheid, die deze Raad overigens onderschrijft, ook gevolgen kan hebben voor de vrijwillige verzekering. De SVr onderzoekt thans in hoeverre ten aanzien van de vrijwillige verzekering eenzelfde handelwijze kan gelden als bij de verplichte verzekering, dan wel in hoeverre afwijkende bepalingen voor de vrijwillige verzekering nodig zijn.

In het voorgestelde onderdeel c van het eerste lid is de weigeringsbevoegdheid opgenomen bij het niet nakomen van voorschriften of verplichtingen.

De in onderdeel b en c van het eerste lid aangegeven situaties zijn in wezen een globale omschrijving van de situaties genoemd in de huidige onderdelen c tot en met i van het eerste lid van artikel 44 ZW. In de nadere regelgeving door de SVr zoals voorzien in het voorgestelde vierde lid kunnen de huidige onderdelen c tot en met i een plaats vinden. In deze nadere regels dient ook de wijze waarop de bedrijfsvereniging van zijn bevoegdheid gebruik maakt een plaats te krijgen. Hiermee wordt de coördinatie tussen de bedrijfsverenigingen wat betreft het door hen te voeren sanctiebeleid gewaarborgd. Het belang van nadere invulling van de weigeringsituaties en coördinatie van de uitvoering brengt mee dat de SVr die regels op grond van artikel 44, vierde lid, ook zal moeten treffen. Er is dan ook gekozen voor een imperatieve bepaling. Met de wijze waarop de bedrijfsvereniging van zijn bevoegdheid gebruik maakt wordt met name gedoeld op de

afstemming van de hoogte van de sanctie op de situatie waarin ziekgeld geweigerd kan worden. Het voorgestelde derde lid is gelijk aan het huidige tweede lid van artikel 44 ZW.

Onderdeel N

De voorgestelde wijziging in dit onderdeel vloeit voort uit de middels dit wetsvoorstel aan te brengen strikte scheiding tussen het wettelijk deel van de ziekgelduitkering en het bovenwettelijk deel. Aangezien wordt voorgesteld het bovenwettelijk deel geheel over te laten aan de verantwoordelijkheid van sociale partners, impliceert dit dat de overheid ook niet langer aansprakelijk kan zijn voor de betaling daarvan, wanneer de bedrijfsvereniging verkeert in de toestand dat zij heeft opgehouden te betalen.

In zijn advies heeft de SVr er op gewezen dat het schrappen van de aansprakelijkheid van het Rijk voor de bovenwettelijke uitkeringen impliceert, dat onderscheid moet kunnen worden gemaakt tussen de verplichtingen op grond van het wettelijke traject en die op grond van het bovenwettelijke traject. Aangezien bedrijfsverenigingen ook nu reeds in staat zijn dit onderscheid te maken, wordt van bedrijfsverenigingen niet verlangd dat zij een volledig gescheiden administratie gaan voeren, inclusief gescheiden vermogensbeheer en reservevorming. Daarmee kan een aanzienlijke verzwaring van de uitvoeringslasten worden voorkomen.

Onderdeel P

Door het overdragen van de goedkeuringsbevoegdheid van het ziekgeldreglement van de minister aan de SVr wordt aangesloten bij de procedure rond het uitkeringsreglement werkloosheidsverzekering, waarbij ook de goedkeuringsbevoegdheid is voorbehouden aan de SVr.

Het voorgestelde tweede lid dient ook in het kader van gelijke terminologie en procedures beschouwd te worden. Verwezen wordt in dit kader naar artikel 101, derde lid, van de WW, waarin – in negatieve zin – is geregeld waaraan de bepalingen van het uitkeringsreglement dienen te voldoen.

Reeds bestaande ziekgeldreglementen die conform de op dat

moment bestaande wettelijke bepalingen zijn goedgekeurd, behoeven na inwerkingtreding van de wijziging van artikel 54 niet opnieuw, nu door de SVr, te worden goedgekeurd. Nieuwe ziekgeldreglementen of wijzigingen van bestaande reglementen na inwerkingtreding van de wijziging van artikel 54 dienen uiteraard wel door de SVr te worden goedgekeurd.

Onderdeel Q

In dit onderdeel wordt voorgesteld het aanwijzen van een tot beslissen bevoegde bedrijfsvereniging ten aanzien van werknemers die weliswaar werkloos zijn maar op grond van enige bepaling uit de Werkloosheidswet geen werkloosheidsuitkering wordt verstrekt, niet langer te laten geschieden door de Minister maar door de SVr. Vanuit praktische overwegingen en uit een oogpunt van coördinatie is op advies van de SVr ook in artikel 66, tweede lid van de WAO de overeenkomstige bevoegdheid aan de SVr overgedragen. Verwezen zij naar artikel II, onderdeel M, van dit voorstel van wet.

Onderdelen R, S onder 3° en AA

De wijzigingen voorgesteld in deze onderdelen vloeien voort uit het voorstel de bovenwettelijke uitkeringen geheel over te dragen aan sociale partners. Dit heeft tot gevolg dat de goedkeuringsbevoegdheid door de minister met betrekking tot door de bedrijfsvereniging vastgestelde bovenwettelijke uitkeringen kan vervallen. Dit wordt voorgesteld in onderdeel R.

Ook heeft dit tot gevolg dat de in het huidige derde lid van artikel 60 ZW opgenomen goedkeuringsbevoegdheid van de minister inzake een premie-inhouding op het loon van de werknemer welke meer bedraagt dan 1%, in geval er sprake is van een bovenwettelijke uitkering, overgedragen kan worden aan de bedrijfsvereniging. Deze wijziging is opgenomen in onderdeel S onder 3°.

In onderdeel R, onder 2°, is voorgesteld de verplichting, neergelegd in de laatste volzin van artikel 57, eerste lid, van de ZW, om regels met betrekking tot bovenwettelijke uitkeringsvoorwaarden openbaar te maken in de Nederlandse Staatscourant te laten vervallen. Dit houdt verband met het

feit dat de procedurele regels met betrekking tot de openbaarmaking van door de bedrijfsvereniging op grond van de ZW gestelde regels zijn overgebracht naar een nieuw artikel 86. Verwezen zij naar onderdeel Z van artikel I van dit voorstel van wet.

De voorgestelde wijziging bij het tweede lid van artikel 87, opgenomen in onderdeel AA, houdt in dat de bedrijfsverenigingen de bevoegdheid krijgen, ook zonder een daartoe strekkende algemene maatregel van bestuur, te bepalen dat voor bepaalde groepen van verzekerden naast het ziekengeld bijdragen worden verstrekt voor één of meer sociale fondsen.

Onderdeel S, onder 1°, 2°, 4° en 5°

In dit onderdeel wordt de huidige regeling van artikel 60 ZW inzake de premievaststelling voor de ZW aangepast aan de invoering van het premiedifferentiatiesysteem. Het premiedifferentiatiesysteem is al in het algemeen deel van deze toelichting uitvoerig toegelicht.

In het voorgestelde nieuwe eerste lid van artikel 60 ZW staat de verplichting voor bedrijfsverenigingen om een premie vast te stellen voor de gehele groep of de verschillende groepen van bij haar aangesloten werkgevers. Deze premie kan voor verschillende groepen van werkgevers van een bedrijfsvereniging verschillend zijn, waardoor bedrijfsverenigingen net als in de huidige situatie kunnen werken met risicogroepen. Een groep van werkgevers, zoals bedoeld in het voorgestelde eerste lid kan ook bestaan uit alle bij een bedrijfsvereniging aangesloten werkgevers.

In het voorgestelde tweede lid is het vaststellen van een ziekteverzuimcijfer voor de in het eerste lid bedoelde groep of groepen van werknemers opgenomen. Zoals in het algemeen deel van de toelichting is opgemerkt, is er voor gekozen in principe uit te gaan van ziekteverzuim gedefinieerd op basis van uitkeringsdagen, afgezet tegen de verzekerde dagen. Aangezien dit de nodige aanpassingen in de registraties van de bedrijfsverenigingen vergt, kan voor de aanvangsperiode uitgegaan worden van ziekteverzuim, gedefinieerd op basis van verloonde bedragen, afgezet tegen uitgekeerd ziekengeld. Dit kan in de regelen van de SVr op grond van het voorgestelde nieuwe

negende lid van artikel 60 ZW worden opgenomen. Het tweede lid bepaalt, dat de bedrijfsvereniging een afwijkende premie vaststelt voor die werkgevers die een hoger of lager ziekteverzuim kennen dan het voor de groep werkgevers waartoe zij behoren vastgestelde ziekteverzuim. Dit lid bevat dus de eigenlijke plicht tot differentiatie. Voorts biedt dit lid de mogelijkheid rekening te houden met de positie van kleine werkgevers. De bedrijfsvereniging kan werkgevers, die 5 of minder werknemers in dienst hebben, voor de bepaling van hun individuele ziekteverzuim «poolen». Daartoe kan op basis van het individuele ziekteverzuim van alle tot die groep behorende werkgevers een voor die groep gemiddeld ziekteverzuim worden vastgesteld. In plaats van hun eigen individuele verzuimcijfer wordt voor de vraag of een hogere of lagere premie verschuldigd is, voor deze werkgevers dit groeps-gemiddelde afgezet tegen het verzuimcijfer dat op basis van het tweede lid is vastgesteld voor de (risico)groep waartoe de werkgever voor de premievaststelling normaal behoort. Op deze wijze wordt voorkomen, dat bij zeer kleine werkgevers min of meer toevallige fluctuaties in het ziekteverzuim onevenredig zwaar doorwerken bij de premiedifferentiatie. Zoals in het algemeen deel van de toelichting is opgemerkt, is niet in de wet bepaald bij welke afwijking van het gemiddelde ziekteverzuim een afwijkende premie gaat gelden. De bedrijfsverenigingen moeten dat verder inhoud geven. Daarbij zij wel uitdrukkelijk opgemerkt, dat er wel een stimulans van het systeem moet kunnen uitgaan. Dit betekent bijvoorbeeld dat het niet voor de hand ligt dat de marges zo klein worden vastgesteld, dat zeer minieme afwijkingen al tot verhoging of verlaging leiden.

Omgekeerd geldt, dat de marges ook weer niet zo groot moeten zijn, dat slechts zeer weinig werkgevers een verhoogde of verlaagde premie moeten betalen en dus vrijwel alle werkgevers de gemiddelde premie betalen. De wet laat de ruimte om een voor alle bij de bedrijfsvereniging aangesloten werkgevers geldende alwijkingmarge te bepalen, maar ook om bijvoorbeeld voor verschillende risicogroepen verschillende marges te hanteren. Ook de hoogte van de verhoging of verlaging van de gemiddelde premie

is niet in de wet geregeld. De regeling biedt de ruimte om bijvoorbeeld voor alle aangesloten werkgevers dezelfde verhoging of verlaging vast te stellen, of om ook weer per risicogroep de verhogingen en verlagingen te bepalen. Denkbaar is ook om de verhoging of verlaging te variëren al naar gelang een werkgever met zijn ziekteverzuimcijfer meer of minder afwijkt van het gemiddelde (hoe groter de afwijking, hoe meer korting of opslag op de premie).

Over de doorwerking van de premiedifferentiatie in het werknemersdeel van de premie is op 4 december 1990 advies aan de SER gevraagd. Op 15 maart 1991 heeft de SER een sterk verdeeld advies vastgesteld. Het kabinet heeft thans gekozen om doorwerking van de premiedifferentiatie naar het werknemersdeel mogelijk te maken. Dit vanuit de ook in de SER-adviesaanvraag weergegeven overweging, dat ook het collectief van werknemers in de ondernemingen mede-verantwoordelijkheid draagt en mede-aansprakelijk geacht mag worden voor de ontwikkeling van het verzuim. Er is in het voorgestelde nieuwe zevende lid van artikel 60 ZW voorzien in een bevoegdheid van de bedrijfsverenigingen om die doorwerking, zowel in positieve als negatieve zin, te realiseren. Werkgevers en werknemers in de bedrijfstakken kunnen daardoor zelf kiezen of zij doorwerking willen. Wel heeft het kabinet gemeend een grens te moeten stellen aan die doorwerking. Deze grens is bepaald op maximaal de helft van het verschil tussen de door de werkgever op basis van zijn verzuim vastgestelde hogere of lagere premie en de voor de (risico)groep waartoe die werkgever behoort, vastgestelde premie.

Stel dat voor de (risico)groep waartoe de werkgever behoort een premiepercentage van 2 wordt vastgesteld. Stel dat het verzuim van de werkgever er toe leidt, dat dat premiepercentage met 0,5 wordt verhoogd. Dan mag het deel dat op het loon van de werkgever wordt ingehouden verhoogd worden met 0,25%. Op het loon mag dus 1,25% in plaats van de maximale 1% worden ingehouden.

Een verhoging van het werknemersdeel van de premie op grond van de premiedifferentiatie laat onverlet de reeds bestaande

mogelijkheid om in verband met bovenwettelijke uitkeringen eveneens het deel dat op het loon kan worden ingehouden te verhogen met toepassing van het zesde lid van artikel 60 ZW.

Anders dan de SVr, meent het kabinet dat via artikel 73 ZW voldoende duidelijk is voorzien in een beroepsmogelijkheid voor zowel de werknemer als de werkgever tegen een beslissing ter zake van de verschuldigde premie. Beide vallen immers onder het begrip «belanghebbende».

Het voorgestelde negende lid geeft de SVr de bevoegdheid omtrent het vaststellen van het gemiddeld ziekteverzuimcijfer nadere regels te stellen. Hierbij moet, behalve aan de hiervoor gememo-reerde definiëring van ziekteverzuim, gedacht worden aan bijvoorbeeld de zuivering van het verzuimcijfer in verband met zwangerschap en bevalling.

Onderdeel V

Artikel 70 komt te vervallen aangezien de maximeringsbepalingen van artikel 29 zijn komen te vervallen.

Nu de maximering van het netto-ziekengeld geheel uit de ZW verdwijnt, is een uitzondering op deze maximering voor de krachtens artikel 64 lid 3 vrijwillig verzekerden (bijvoorbeeld zelfstandigen) niet meer nodig. Voor de groep vrijwillig verzekerden met een zwangerschaps- of bevallingsuitkering dient wel een netto-maximering te worden geregeld. Zie hiervoor de toelichting bij het nieuwe eerste lid van artikel 29 ZW (onderdeel D).

Onderdelen W en X

Het voorgestelde in deze onderdelen houdt verband met de voorgestelde wijziging van het huidige artikel 40, tweede lid.

Beslissingen op grond van het huidige tweede lid van artikel 40 (uitbetaling aan de Ziekenfondsraad van het deel van de ziekengelduitkering dat overeenkomt met de eigen bijdrage op grond van de AWBZ) zijn thans in de artikelen 73 en 73a uitdrukkelijk uitgezonderd van beroepsrecht. Door de wijziging van artikel 40 worden deze beslissingen niet langer expliciet genoemd, zodat ook de uitzondering in de genoemde artikelen moet komen te vervallen.

Daarmee worden deze beslissingen wel voor beroep vatbaar. Daartegen hoeft geen bezwaar te bestaan, aangezien met de komende veranderingen in de beroepsregelingen in verband met de Algemene Wet Bestuursrecht toch voorzien zal worden in bezwaar en beroep tegen alle beslissingen op grond van de sociale verzekeringswetten.

Onderdeel Z

Met de in dit onderdeel voorgestelde vervanging van artikel 86 komt de algemene bevoegdheid voor de minister om te regelen hetgeen nog ter uitvoering van de ZW nodig is, te vervallen. Niet alleen is tot nu toe geen gebruik gemaakt van deze bevoegdheid, ook vanuit dereguleringsoogpunt is een dergelijke bepaling minder gewenst. Op grond van dereguleringsoverwegingen verdient het immers de voorkeur gedelegeerde regelgevende bevoegdheden op te nemen bij de wettelijke regeling van de onderwerpen zelf en in die gevallen waarin dat op goede gronden en zoveel mogelijk in nader aan te geven specifieke situaties aangewezen kan zijn.

In het nieuw voorgestelde artikel 86 wordt een algemene publicatiebepaling ingevoerd, op grond waarvan alle ministeriële regels en besluiten van de SVr en de bedrijfsverenigingen op grond van de ZW gepubliceerd moeten worden in de Staatscourant.

Artikel II

Onderdelen A, 1e, B en D

De hier voorgestelde wijzigingen van de WAO houden verband met de in artikel I, onderdeel D, onder 3e, voorgestelde wijziging van het zesde lid van artikel 29 ZW. De in de huidige tekst van de artikelen 19, derde lid, 20 en 37, eerste lid, van de WAO opgenomen bepalingen in samenhang met de op grond van artikel 20 WAO getroffen ministeriële regeling beoogden onder meer te voorkomen, dat tijdens de laatste dagen van de uitkeringsperiode ingevolge de ZW toekenning of herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering ingevolge de WAO zou plaatsvinden. Nu door de wijziging van artikel 29, zesde lid (nieuw) van de ZW deze mogelijkheid van samenloop van

aanspraken geminimaliseerd is, ontbreekt de noodzaak deze bepalingen in de WAO te handhaven dan wel in de huidige vorm te laten bestaan. Voor de gevallen, waarin na de wetswijziging samenloop van ziekengeld en arbeidsongeschiktheidsuitkering tot een ongewenste situatie zou kunnen leiden, kan zulks voorkomen worden door een regeling te treffen op basis van artikel 32, vierde lid, ZW. Deze oplossing acht het kabinet meer in de rede liggen, dan het voorstel van de SVr, om de mogelijkheid in de WAO op te nemen bij algemene maatregel van bestuur regels te stellen. Het gaat om specifieke uitvoeringsproblemen, die per bedrijfsvereniging kunnen verschillen en welke zich moeilijk algemeen laten regelen. Momenteel kan de minister op basis van dit artikellid regelen treffen inzake samenloop van ziekengeld met een AAW-, WAO-uitkering. Dit is ook gebeurd bij beschikking van 30 september 1976, Stcrt. 1976/191, laatstelijk gewijzigd bij beschikking van 23 december 1986, Stcrt. 1986/250. In dit voorstel van wet wordt in artikel I, onderdeel H, voorgesteld deze regelen inzake samenloop te laten treffen door de SVr.

Door de wijziging in artikel 37, eerste lid, van de WAO, voorgesteld in onderdeel D, is de verwijzing in het tweede lid van dat artikel naar artikel 19, zesde lid, van de WAO, overbodig geworden.

Hetgeen hier ten aanzien van de WAO is gesteld geldt in gelijke mate voor de AAW (artikelen 6, vijfde lid, 7 en 27, eerste lid AAW). De overeenkomstige wijzigingen in de AAW zijn opgenomen in artikel III, onderdelen A, onder 1°, B en E van dit voorstel van wet.

Onderdeel A, 2e

De hier voorgestelde wijziging houdt verband met de in artikel I, onderdeel M, voorgestelde wijziging van artikel 44 ZW. Nu wordt voorgesteld artikel 44 globaler te formuleren met een concrete uitwerking middels SVr-regels kan in een concrete situatie de weigering van ziekengeld (mede) gebaseerd zijn op deze regels.

Om deze reden wordt voorgesteld in artikel 19, zesde lid, van de WAO niet alleen meer te spreken over «het bepaalde in» maar ook over het «bepaalde krachtens».

Hiernaast is artikel 30 ZW toegevoegd, omdat ook in het geval op grond van artikel 30 ZW een ziekengelduitkering niet tot uitbetaling komt, deze periode wel mee moet tellen voor de wachttijd van 52 weken voor de WAO/AAW.

De overeenkomstige wijziging van het met artikel 19, zesde lid WAO corresponderende artikel 6, achtste lid van de AAW is opgenomen in artikel III, onderdeel A onder 2°, van dit voorstel van wet.

Onderdeel C

De hier voorgestelde wijziging vloeit voort uit de voorgestelde wijziging van artikel 37, tweede lid, ZW. Artikel 26 WAO is, evenals artikel 17 AAW, identiek aan artikel 37, tweede lid, ZW. De beschikking inzake de vergoeding van reis- en verblijfkosten en tijdverlies van 16 september 1976, Stcrt. 1976, nr. 192, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 13 september 1989, Stcrt. 1989, nr. 185, steunt op de drie genoemde artikelen. Met betrekking tot artikel 37, tweede lid, ZW wordt voorgesteld om in het kader van de beschikbaarheid van bevoegdheden de bevoegdheid tot regelgeving over te dragen aan de SVr. Vanuit louter praktische overwegingen alsmede uit een oogpunt van coördinatie wordt thans voorgesteld ook in de WAO en in de AAW de bevoegdheid tot nadere regelgeving terzake aan de SVr te geven. De overeenkomstige wijziging van artikel 17 AAW is opgenomen in artikel III, onderdeel D van dit voorstel van wet.

Onderdelen E en K

In de artikelen 39, derde lid, en 45, derde lid, van de WAO komt een verwijzing voor naar het «opstapje», bedoeld in artikel 44a van de WAO. Nu in onderdeel J wordt voorgesteld artikel 44a te laten vervallen, is de verwijzing daarnaar in de artikelen 39 en 45 overbodig geworden. In artikel III, onderdelen F en L, van dit voorstel zijn overeenkomstige wijzigingen in de artikelen 29 en 34 van de AAW opgenomen.

Onderdeel F

In het nieuwe eerste lid van artikel 40 wordt voorgesteld de beperking in de toepassing van dit artikel tot de categorie personen waarbij de arbeidsongeschiktheid tot meer dan

80% toeneemt, te laten vervallen. De herziening van de uitkering naar een hoger dagloon kan nu bij iedere gedeeltelijk arbeidsgeschikte plaatsvinden wanneer deze toegenomen arbeidsongeschikt wordt in een functie met een hoger dagloon.

Tevens wordt voorgesteld een andere berekeningssystematiek te hanteren dan die welke voorheen bij dit artikel werd gehanteerd. De SVr heeft in zijn advies aangegeven met deze nieuwe berekeningsmethode te kunnen instemmen. Hiervoor zal artikel 16 van de dagloongeregelen-WAO worden aangepast. In het algemeen deel van deze memorie van toelichting is in paragraaf 2.8 aandacht besteed aan deze nieuwe berekeningssystematiek en is een voorbeeld terzake uitgewerkt.

In artikel III, onderdeel G, van dit voorstel van wet, is een overeenkomstige wijziging van artikel 29a AAW opgenomen. Artikel 29a AAW gaat echter in plaats van dagloon uit van «grondslag». De wijziging in de AAW geldt met name voor part-time werkers, die een AAW-uitkering hebben op basis van de individuele grondslag. Zij hebben door artikel 29a AAW de garantie dat bij hernieuwde uitval en toegenomen arbeidsongeschiktheid de individuele grondslag waarover de uitkering wordt berekend, naar boven kan worden bijgesteld.

Onderdelen G en H

Aan artikel 42 wordt een nieuw vierde lid toegevoegd op grond waarvan niet eerder dan een jaar na voltooiing van een scholing of opleiding door een gedeeltelijk arbeidsgeschikte tot eventuele herziening van het arbeidsongeschiktheidspercentage kan worden overgegaan.

Deze hoeft zodoende minder bevreemd te zijn meteen na het volgen van een scholing of opleiding in een lagere klasse te worden ingedeeld en heeft een jaar de mogelijkheid passend werk te zoeken zonder dat het recht op uitkering wordt aangetast. Wanneer een persoon voordat dit jaar is verstreken gaat werken en daarmee inkomen verwerft, wordt de anticumulatieregeling van artikel 44 WAO van kracht. De mate van arbeidsongeschiktheid en de bijbehorende uitkering worden tijdelijk afgestemd op de hoogte van het verdiende loon.

Artikel 44, eerste lid, is in deze situatie van overeenkomstige toepassing omdat het niet zo hoeft te zijn dat er wordt getwijfeld aan de duurzaamheid van de werkhervatting. Wanneer één jaar na voltooiing van de scholing twijfel bestaat aan de duurzaamheid van het reeds eerder hervatte werk kan de toepassing van artikel 44 worden voortgezet. Is dit niet het geval dan zal een definitieve herschatting moeten plaatsvinden.

Door toevoeging van een nieuw derde lid aan artikel 43 (onderdeel H) is naast herziening ook intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende het jaar na voltooiing van de opleiding niet mogelijk.

In artikel III, onderdelen H en I van dit voorstel van wet zijn overeenkomstige wijzigingen in artikel 31 en artikel 32 van de AAW opgenomen. Genoemde artikelen van de AAW zijn gelijkloidend aan de artikelen 42, vierde lid, en 44, derde lid, WAO. De anticumulatie van loon en uitkering bij eventuele werkhervatting voor het einde van het jaar na voltooiing van de opleiding, vindt in het kader van de AAW dan plaats op basis van artikel 33, eerste lid, AAW.

Onderdeel I

In het nieuwe tweede lid van artikel 44 wordt voorgesteld de maximale toepassingstermijn van artikel 44 vast te stellen op 3 jaar. De thans nog voorgeschreven verlengingsprocedure via de SVr komt te vervallen. De reden daarvan is in § 2.9 van Hoofdstuk 2 van het algemeen deel van deze toelichting reeds uiteengezet. Een langere toepassingstermijn acht het kabinet, met de SVr, niet gewenst. Deze zou zich immers niet goed verdragen met de strekking van het artikel, namelijk een tijdelijk uitstel van afschatting. Bij de nu opgenomen verlenging van de toepassingstermijn moet de kanttekening worden geplaatst dat door deze maximale termijn ook in uitzonderlijke gevallen nog na drie jaar terugval op het oude uitkeringsniveau mogelijk is wanneer bijvoorbeeld het werk alsnog te zwaar blijkt te zijn. Zodra echter duidelijk is dat er sprake is van duurzame werkhervatting dient definitief ook binnen de periode van 3 jaar de mate van arbeidsongeschiktheid te worden vastgesteld.

Bovenstaande toelichting geldt

tevens voor het nieuwe tweede lid van artikel 33 AAW, opgenomen in artikel III, onderdeel J van dit voorstel van wet.

Onderdeel J

De mogelijkheid van artikel 44a om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte gedurende 2 jaar in een naastliggende hogere arbeidsongeschiktheidsklasse in te delen als arbeid wordt aanvaard tegen een lager inkomen dan evenredig is aan de resterende verdien capaciteit (het zogenaamde opstapje) komt in dit voorstel van wet te vervallen. Zoals in § 2.3 van Hoofdstuk 2 van het algemeen deel van deze toelichting is verwoord, zijn de redenen hiervoor het geringe gebruik van dit (re)integratie-instrument en de introductie van vervangende instrumenten zoals een loonkostensubsidie en de bonus van het bonus/malus-systeem.

In verband met het vervallen van het opstapje zal de SVr artikel 15 van de Dagloonregels Invoeringswet Stelselherziening aanpassen. Voorts kan de Beschikking van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 december 1986, nr. 86/10296, Stcrt. 1986, 250 (Besluit «opstapje») worden ingetrokken.

In artikel XIV van dit voorstel van wet is voorzien in een overgangsbe-paling voor lopende gevallen waarin de artikelen 44a WAO en 33a AAW zijn toegepast. De overgangsbe-paling houdt in, dat ten aanzien van degenen op wie de artikelen 44a WAO en 33a AAW zijn toegepast, de toepassing na het tijdstip waarop die artikelen komen te vervallen, wordt gecontinueerd zolang de termijn van twee jaar, gedurende welke het opstapje kan worden toegepast nog niet is verstreken.

Opneming van deze overgangsbe-paling houdt verband met het feit, dat met het vervallen van het opstapje ook andere rechten kunnen vervallen. In bepaalde gevallen is de mate van arbeidsongeschiktheid bepalend voor aanspraken op grond van andere wetten. Bijvoorbeeld de Ziekenfondswet, op grond waarvan verzekerd is degene met een AAW-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minimaal 45%. Ook kan gedacht worden aan het premievrij opbouwen van pensioenrechten.

Bovenstaande toelichting geldt

tevens voor het vervallen van het aan artikel 44a WAO identieke artikel 33a AAW, opgenomen in artikel III, onderdeel K.

Onderdeel L

In het nieuwe artikel 46 wordt een sanctie voor een werkgever ingevoerd wanneer deze zonder deugdelijke grond weigert een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer tijdens het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid passende arbeid te laten verrichten. Deze sanctie ligt in het verlengde van artikel 30, derde lid, ZW. Vandaar dat ook artikel 46 imperatief is geformuleerd. In de praktijk is er behoefte gebleken om de toepassing van artikel 30 ZW ook na het eerste jaar van ziekte voort te zetten. De huidige WAO en de AAW voorzien niet in een dergelijk instrument, zodat in een situatie waarin de werkgever wel passend werk heeft, maar de arbeidsongeschikte niet in de gelegenheid stelt deze arbeid te verrichten, na het eerste ziektejaar geen medewerking meer kan worden afgedwongen. De vordering van de bedrijfsvereniging op grond van artikel 46 WAO kan tot op zekere hoogte gezien worden als een compensatie voor de betaling van uitkering, die niet of tot een lager bedrag zou zijn betaald als de betrokken arbeidsongeschikte wel de arbeid zou hebben kunnen verrichten. Bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten zal het dan in veel gevallen gaan om gedeeltelijke werkloosheidsuitkeringen. In artikel IV van dit voorstel van wet is voorgesteld om de gevorderde loonbedragen toe te laten vloeien naar de wachtgeldfondsen van de bedrijfsverenigingen. Het ten goede komen van de wachtgeldfondsen betekent een prikkel voor de bedrijfsverenigingen om daadwerkelijk van het instrument gebruik te maken. Het principe van compensatie van uitkeringen staat echter niet voorop. De sanctie in de vorm van een vordering van het loon dat in passende arbeid verdiend had kunnen worden heeft zelfstandige betekenis in het kader van de reïntegratie.

Om te voorkomen dat twee keer een sanctie aan de werkgever zou kunnen worden opgelegd is in het tweede lid van het voorgestelde artikel 46 WAO bepaald, dat voor zover reeds op grond van de AAW een sanctie is opgelegd, geen

sanctie op grond van de WAO kan worden opgelegd ten aanzien van dezelfde werknemer.

In het bedrag aan loon dat gevorderd wordt zijn ook de door de werkgever verschuldigde premies voor de sociale verzekeringswetten begrepen. Dit ligt voor de hand, omdat ook over de door de bedrijfsvereniging te betalen uitkeringen die premies betaald moeten worden.

Bovenstaande toelichting geldt tevens voor het nieuwe artikel 35 AAW, opgenomen in artikel III, onderdeel M van dit voorstel van wet.

Onderdeel M

In artikel I, onderdeel Q, van dit voorstel van wet is in artikel 55 ZW de regelgevende bevoegdheid van de Minister ten aanzien van de tot beslisten bevoegde bedrijfsvereniging overgedragen aan de SVr. Vanuit louter praktische overwegingen en uit een oogpunt van coördinatie wordt in dit onderdeel voorgesteld ook in de WAO deze bevoegdheid aan de SVr over te dragen.

Onderdeel N

In artikel 71, eerste lid, wordt «46» ingevoegd omdat de bedrijfsvereniging de GMD advies moet vragen alvorens zij over gaat tot het opleggen van een sanctie bij een werkgever krachtens artikel 46. De GMD moet beoordelen of de werkgever al dan niet zonder deugdelijke grond weigert de werknemer passend werk te laten verrichten.

Zoals in onderdeel J reeds is aangegeven komt het opstapje te vervallen. Vandaar dat ook in artikel 71, eerste lid, «44a» komt te vervallen. In artikel III, onderdeel O, van dit voorstel van wet is een overeenkomstige wijziging in artikel 64 AAW opgenomen.

Onderdeel O

In dit onderdeel wordt de verplichting tot melding bij de GMD van alle gevallen waarin de zesde maand van ziekte wordt bereikt geregeld. Deze verplichte zesde-maandsmelding moet gezien worden als een belangrijk onderdeel van de intensievere gevalsebehandeling van zieke werknemers waarvoor sociale partners en kabinet zich hebben

uitgesproken. Deze melding hoort thuis in de begeleidingsprocedure zoals die er komt uit te zien na effectivering van de afspraken uit het Najaarsoverleg. Hier zij verwezen naar paragraaf 1.4. van Hoofdstuk 1 van het algemeen deel van deze toelichting, alwaar dit intensievere begeleidingstraject is beschreven.

Op dit moment is de kennisgeving en overdracht van gevallen door bedrijfsverenigingen aan de GMD vormgegeven door middel van samenwerkingsafspraken tussen bedrijfsverenigingen en GMD.

Hoewel thans op grond van de wet (artikel 71a, eerste lid onder b, WAO en artikel 65, eerste lid, onder b, AAW) in principe al melding dient plaats te vinden van gevallen waarin de arbeidsongeschiktheid voortduurt na dertien weken, is indertijd de toepassing daarvan met toestemming van de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Volksgezondheid achterwege gelaten. Deze overwoog toen de dertiende-weeksmelding te laten vervallen in verband met het toen nog geringe nut van de melding. In 1975 overwoog dezelfde Staatssecretaris de dertlende-weeksmelding weer te doen herleven in verband met het groeiende aantal arbeidsongeschikten. Daarbij stond het in een zo vroeg mogelijk stadium onderzoeken van medische en arbeidskundige beperkingen/mogelijkheden tot hervatting in arbeid, eventueel met behulp van voorzieningen, voorop. In de praktijk werd echter met instemming van de Staatssecretaris voorlopig nog volstaan met een opgave door bedrijfsverenigingen aan de SVr van het aantal gevallen dat de dertien-weekengrens bereikte.

Daarna werd de dertiende-weeksmelding achterhaald door het ontwerp WAGW, waarin aanvankelijk de verplichte zesde-maandsmelding zou worden opgenomen en met ingang van 1 oktober 1985 door de op de WAGW anticiperende samenwerkingsafspraken tussen bedrijfsverenigingen en GMD, waarin de zesde-maandsmelding een belangrijke plaats innam.

Met betrekking tot de uitvoering van de meldingsafspraken zijn in de praktijk problemen gerezen. In het algemeen deel van deze toelichting is daar nader op ingegaan. Thans wordt voorgesteld ter oplossing van de problemen te bepalen dat alle gevallen, waarin de arbeidsongeschiktheid de zes maanden bereikt

(te rekenen vanaf de eerste ziektedag) bij de GMD worden gemeld. Er is niet voorzien in uitzonderingen op deze regel, zoals dat in de samenwerkingsafspraken wel het geval was. Onder de bestaande samenwerkingsafspraken betekent melding in principe dat de GMD de behandeling overneemt. Met de invoering van de verplichte melding bij zes maanden is niet beoogd te regelen dat in alle gevallen na zes maanden door de melding automatisch volledige overdracht aan de GMD moet plaatsvinden.

De GMD zal, met het oog op zijn specifieke taken ten aanzien van reïntegratie van arbeidsongeschikten in overleg met de bedrijfsvereniging en op basis van door de bedrijfsvereniging verstrekte informatie bezien of overneming van het geval aangevoelen is. In veel gevallen bijvoorbeeld zal reeds door de bedrijfsvereniging voortgang geboekt kunnen zijn met de hervatting in het werk of in een nieuwe baan of zal op grond van herstel van betrokkene hervatting geen probleem zijn. In die gevallen kan het beter zijn dat de bedrijfsvereniging betrokkene onder zijn hoede houdt. Overdracht aan een andere instantie (in casu de GMD) kan in situaties, waarin activiteiten van betrokkene gericht op werkhervatting onder begeleiding van de bedrijfsvereniging in een vergevorderd stadium verkeren, minder voor de hand liggen of zelfs averechts werken.

Het derde lid van het voorgestelde artikel 71a geeft de SVr nadere regelgevende bevoegdheid.

Gedacht kan worden aan nadere regels omtrent wijze en exacte tijdstip van melding, procedures voor melding bij de GMD, termijnen en registratie. Over de inhoud zal de SVr blijkens zijn advies overleg plegen met de Federatie van Bedrijfsverenigingen en de GMD.

Voorts kan opgemerkt worden, dat naar aanleiding van de resultaten van het Najaarsoverleg van oktober 1990 en mijn brief van 4 december 1990 aan de SVr de samenwerkingsafspraken tussen bedrijfsverenigingen en GMD reeds vooruitlopend op de wettelijke regeling inzake de zesde-maandsmelding in de geest van dit voorstel van wet zijn aangepast. Daarbij heeft de GMD een meer leidende rol gekregen bij de overdracht van ziektegevallen in de zesde maand.

Voorts zijn hernieuwde afspraken

gemaakt ten behoeve van het beter kunnen benutten van reïntegratiemogelijkheden voorzien in betere gegevensoverdracht. De SVr zal er nauwlettend op toezien dat de afspraken het beoogde resultaat opleveren.

In onderdeel P van artikel III van dit voorstel van wet wordt artikel 65 AAW op overeenkomstige wijze aangepast.

Ten aanzien van de zesde-maandsmelding in de AAW kan nog het volgende worden opgemerkt.

De categorie verzekerden voor de AAW, die geen aanspraken op ziekengelduitkering hebben (zelfstandigen, vroeggehandicapten) dient zich op grond van artikel 59, eerste lid, en de daarop gebaseerde ministeriële regeling van 7 oktober 1976, nr. 54652, Stcrt. 1976, 203, binnen acht maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid te melden bij de bedrijfsvereniging. Met de SVr is het kabinet van mening, dat het ook voor deze categorie verzekerden van belang is dat zo snel mogelijk reïntegratiemogelijkheden onderzocht worden en dat op het einde van de wachttijd voor de AAW duidelijkheid bestaat omtrent de arbeidsongeschiktheid. Voor die categorie verzekerden is dus een zesde-maandsmelding evenzeer gewenst. Op advies van de SVr zal in genoemde beschikking de termijn van acht maanden gewijzigd worden in vier maanden.

Onderdeel P

Ten aanzien van het in de AAW op te nemen loonkostensubsidie-instrument wordt voorgesteld het benodigde budget daarvoor door het AAF te laten vaststellen onder goedkeuring van de SVr. Het kabinet heeft naar aanleiding daarvan overwogen, dat het door de arbeidsongeschiktheidsfondsen verstrekken van subsidies aan instellingen en organisaties die actief zijn terzake van het treffen van maatregelen of voorzieningen tot behoud, herstel of bevordering van arbeidsgeschiktheid ook niet langer onder de goedkeuring van de minister behoeft te vallen. Voorgesteld wordt de SVr een preventieve toets te laten verrichten. In artikel III, onderdeel R, van dit voorstel van wet is een overeenkomstige wijziging in de AAW opgenomen.

Onderdeel Q, onder 1°

In het voorgestelde derde lid, onder a van artikel 87 wordt opgenomen dat indien de bedrijfsvereniging een sanctie oplegt krachtens artikel 46 zij hiervan de werkgever schriftelijk op de hoogte stelt. De werkgever heeft zodoende de mogelijkheid in beroep te gaan tegen deze beslissing.

Hetzelfde geldt voor toepassing van het nieuw voorgestelde artikel 35 AAW, opgenomen in onderdeel M van artikel III van dit voorstel van wet. In het in onderdeel S, onder 1°, van artikel III voorgestelde nieuwe onderdeel c van artikel 79, eerste lid is een en ander voor de AAW geregeld.

Onderdelen Q, onder 2°, en R

Met de in deze onderdelen opgenomen wijzigingen wordt, op advies van de SVr, een discoördinatie weggenomen die op het punt van het beroepsrecht zou ontstaan doordat in verband met de wijziging van artikel 40 ZW wel beroep mogelijk wordt tegen uitbetaling van de eigen bijdrage AWBZ aan de Ziekenfondsraad.

Een soortgelijke wijziging van de AAW is opgenomen in de onderdelen S, onder 2° en T, onder 1°, onder a, van artikel III.

Artikel III

Een groot aantal wijzigingen in de AAW, opgenomen in artikel III van dit voorstel van wet, zijn identiek aan wijzigingen in de WAO, opgenomen in artikel II van dit voorstel van wet.

Voor de toelichting op de wijzigingen in de AAW, opgenomen in artikel III, onderdelen A, onder 1° en 2°, B, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, O, P, R, S, onder 2° en T, onder 1°, onder a, zij verwezen naar de toelichting op de wijzigingen in de WAO, opgenomen in artikel II, onder de respectievelijke onderdelen A, onder 1° en 2°, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, N, O, P, Q, onder 2° en R.

Hierna volgt de toelichting op de onderdelen die de overige voorgestelde wijzigingen in de AAW inhouden.

Onderdeel C

De in dit onderdeel opgenomen wijzigingen houden verband met de door het kabinet gewenste verplichte

keuring van verzekerden voor de AAW die vanwege hun aanspraken op basis van de in artikel 8, eerste lid genoemde wettelijke regelingen geen recht op toekenning van AAW-uitkering hebben.

Voor de toelichting op de achtergrond van de in dit onderdeel opgenomen wijzigingen van artikel 8 van de AAW moge worden verwezen naar het algemeen deel van de toelichting. Ten aanzien van het voorgestelde vijfde lid van dat artikel zij opgemerkt dat hier moet worden gedacht aan voorschriften over vorm en inhoud van door werkgevers te verstrekken gegevens.

Onderdeel N

In dit onderdeel wordt in het voorgestelde nieuwe artikel 57b AAW de invoering van het bonus/malus-systeem (bms) geregeld. Op de achtergrond en doelstelling van het bms is in paragraaf 2.1. van Hoofdstuk 2 van het algemeen deel van deze toelichting uitvoerig ingegaan.

Gezoken is voor het toekennen van de beloning aan, respectievelijk het heffen van de geldelijke bijdrage van een werkgever in de zin van artikel 8 van de WAO, omdat hiermee in beginsel elke werkgever, zowel in de overheidssector als in de marktsector onder de werking van het bms komt te vallen.

Een beloning kan worden toegekend voor elke persoon die in dienst wordt genomen en die onmiddellijk voorafgaande aan die dienstbetrekking een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een uitkering op grond van een overheidsregeling heeft. In het eerste lid van artikel 57b is uitgeschreven voor welke personen een beloning kan worden toegekend. Ten aanzien van degenen met een herplaatsingswachtgeld of herplaatsingstoelage is op advies van het ABP en Spf bepaald dat de mate van arbeidsongeschiktheid tenminste 15% moet zijn. In de systematiek van de ABP wet bijvoorbeeld kan ook recht op wachtgeld bestaan bij een lager arbeidsongeschiktheidspercentage. In die gevallen zou ook recht op een beloning kunnen ontstaan. Met de voorgestelde wettekst wordt echter op dit punt de toepassing van de regeling gelijk getrokken met de marktsector. Immers, voor werknemers in de marktsector geldt, dat bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 15%

of meer recht op WAO-uitkering ontstaat.

Op grond van het tweede lid, onder b, van artikel 57b, kan ook een beloning worden toegekend voor in dienst genomen personen, die vanwege de toepassing van artikel 8, eerste lid, AAW geen recht op AAW-uitkering hebben, maar dat wel gehad zouden hebben als zij geen aanspraken op grond van overheidsregelingen zouden hebben. Een en ander geldt ook mutatis mutandis voor de oplegging van de malus (artikel 57b, derde lid).

De beloning zal niet ambtshalve, doch eerst op verzoek worden toegekend. Het bms wordt hierdoor goed uitvoerbaar. Immers, zeker in het geval waarin de arbeidsongeschiktheid gaat hervatten in een andere bedrijfstak, zal het uitvoeringsorgaan dat de beloning moet toekennen niet automatisch op de hoogte zijn van het feit dat het gaat om een persoon met een arbeidsongeschiktheidsuitkering waarvoor een beloning kan worden toegekend. Vindt hervatting wel in de eigen bedrijfstak plaats, dan zal toekenning van de beloning geschieden door het uitvoeringsorgaan dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering verstrekt. In dat geval zal de controle eenvoudig zijn. Bij hervatting in een andere dan de eigen bedrijfstak geschiedt toekenning van de beloning door het uitvoeringsorgaan waarbij de werkgever die de arbeidsongeschiktheid in dienst neemt is aangesloten. In dat geval kan de controle door middel van de verzekerdenadministratie plaatsvinden. In regels bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen zal een en ander omtrent de toekenning van de uitbetaling en de daartoe bevoegde organen nader geregeld worden. Voorts zal bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regels nadere bepaling van het begrip dienstbetrekking kunnen plaatsvinden, mede met het oog op het voorkomen van geringe bonussen.

Het moge duidelijk zijn, dat toekenning van een beloning in principe alleen aan de orde is bij een geslaagde hervatting. Dit zou toekenning van een beloning achteraf met zich meebrengen.

Naar de mening van het kabinet zou de beloning vooraf betaalbaar moeten worden gesteld.

Daarmee is beoogd de prikkel om arbeidsongeschikten in dienst te

nemen zo groot mogelijk te doen zijn. In verband met de betaling vooraf is in het zesde lid van het voorgestelde artikel 57b AAW de mogelijkheid tot terugvordering geregeld. Daarbij is in onderdeel A gekozen voor het aangrijpingspunt van beëindiging van het dienstverband binnen één jaar. In principe is niet van belang hoe het dienstverband eindigt. Wel is de mogelijkheid geschapen om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur gevallen te noemen waarin eindiging van het dienstverband niet zou moeten leiden tot terugvordering. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld de situatie dat de werknemer overlijdt. De situatie zou zich kunnen voordoen, dat de werkzaamheden door betrokkene weliswaar zijn beëindigd, maar dat het dienstverband nog niet is verbroken, wellicht mede met het oog op de terugvorderingsbepaling. Dit effect zou voorkomen kunnen worden door de terugvordering te koppelen aan het moment waarop de werkzaamheden feitelijk worden beëindigd. Om uitvoeringstechnische redenen is hiervan afgezien. Het beëindigen van de dienstbetrekking is een objectief en duidelijk en derhalve uitvoeringstechnisch eenvoudig vast te stellen criterium, hetgeen vereist is om de terugvorderingsbepaling inhoud te kunnen geven.

Denkbaar is ook een situatie, waarin achteraf blijkt dat ten onrechte een beloning is verstrekt, omdat de werkgever onjuiste Inlichtingen heeft verstrekt, bijvoorbeeld omtrent het reeds ontvangen hebben van een andere subsidie. Voor dergelijke gevallen is voorzien in een aparte terugvorderingsmogelijkheid. Er is mede op basis van advies van het ABP voor een aparte terugvorderingsmogelijkheid naast artikel 48 AAW gekozen, om ook het ABP en Spoorwegpensioenfonds de mogelijkheid tot terugvordering te geven. Van overeenkomstige toepassing verklaren van artikel 48 is niet gekozen omdat dit artikel meer is toegesneden op terugvordering van uitkeringen.

In het voorgestelde tweede lid is de samenloop met andere loonkostensubsidies geregeld. In het algemeen deel van de toelichting (§ 2.1.3.) is hierop reeds uitgebreid ingegaan. Uit deze bepaling volgt dat geen samenloop mogelijk is van de

beloning op grond van het bms met de loonkostensubsidie van het voorgestelde artikel 57c AAW en met de subsidieregelingen op basis van de KRA. Wel wordt samenloop geaccepteerd van de beloning op grond van het bms met de geldelijke bijdrage/tegemoetkoming op basis van artikel 5 van de WAGW, de loondispensatieregeling op grond van artikel 8 van de WAGW, de loonkostenreductieregeling op basis van de WLOM en met de vergoedingen voor voorzieningen op basis van de artikelen 57 en 57a AAW. Voor de nadere motivering zij verwezen naar het algemeen deel van deze memorie.

In het voorgestelde derde lid wordt de malus van het bms geregeld. De geldelijke bijdrage is de werkgever verschuldigd indien een in zijn dienst zijnde persoon in de WAO/AAW of een andere Invaliditeitsregeling terecht komt. Ten aanzien van verzekerden voor de AAW die geen recht hebben op toekenning van een AAW-uitkering omdat artikel 8, eerste lid, AAW van toepassing, geldt dat de werkgever van deze verzekerden een bijdrage is verschuldigd op het moment, dat betrokken werknemer recht op toekenning van een AAW-uitkering gehad zou hebben ware artikel 8, eerste lid, AAW niet van toepassing geweest. Er is dus aangeknoopt bij het beslissingsmoment in het kader van de fictieve uitvoering van de AAW voor ABP- en Spf-verzekerden. Bij het verschuldigd zijn van de geldelijke bijdrage is het niet van belang of de dienstbetrekking wordt verbroken. Hiernaast wordt ook voorgesteld een geldelijke bijdrage te laten betalen bij een verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Immers een persoon met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die in dienst van de betreffende werkgever toegenomen arbeidsongeschikt wordt is volledig vergelijkbaar met een persoon zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering die voor het eerst recht verkrijgt op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ook in het eerstbedoelde geval is er sprake van een volumetoename – gemeten in uitkeringsjaren – en derhalve aanleiding voor een geldelijke bijdrage. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur op grond van het voorgestelde zevende lid, onderdeel c, kan bepaald worden in welke gevallen geen geldelijke bijdrage verschuldigd is. Daarbij kan gedacht

worden aan het geval, dat een werknemer recht heeft op verhoging van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering in verband met indexering van het uitkeringsbedrag. Voorts zou daarbij aandacht besteed kunnen worden aan de vraag of ook slechts tijdelijke of zeer geringe verhogingen van de uitkering altijd tot een malus moeten leiden.

Het kan zijn, dat de betrokken arbeidsongeschikt geworden persoon voor zijn resterende verdien-capaciteit aan het werk blijft of weer bij de eigen werkgever aan het werk gaat.

In dat geval gaat het natuurlijk uit reïntegratieoogpunt niet aan een malus op te leggen.

Daarom stelt het kabinet zich een werkwijze voor waarbij de malus eerst na verloop van een jaar wordt ingevorderd als de betrokken arbeidsongeschikte werknemer op dat moment nog niet geheel of gedeeltelijk hervat heeft. Eén en ander zal in de op grond van het zevende lid bij of krachtens de algemene maatregel van bestuur te stellen regels zijn uitwerking krijgen.

Voor kleine bedrijven kan het bms een te grote belasting vormen. Het kabinet is van oordeel dat de kleinere werkgevers niet integraal van het bms moeten worden uitgezonderd, aangezien dan een te groot deel van de arbeidsorganisaties niet door dit systeem zou worden bereikt. De specifieke problematiek voor de kleine werkgevers dient naar het oordeel van het kabinet te worden opgelost door de hoogte van de geldelijke bijdrage te maximaleren op 5% van de brutoloonkosten.

Het voorgestelde vierde lid regelt de maximering van de aan een werkgever in een jaar totaal op te leggen malussen. Een malus is niet langer verschuldigd, indien *voor zover* daarmee het totaal aan in een kalenderjaar opgelegde malussen een bedrag van 5% van de loonkosten wordt overschreden. Het kan dus zijn, dat nog wel een gedeeltelijke malus betaald moet worden, totdat het «quotum» van 5% volge-maakt is.

Het voorgestelde vijfde lid biedt de basis om bij algemene maatregel van bestuur de hoogte van de bonussen en malussen vast te stellen, waarbij gedifferentieerd kan worden zoals is aangegeven in het algemeen deel van deze toelichting. Voorts is in dit lid de maximale hoogte van een op

te leggen malus nader bepaald.

In het voorgestelde achtste lid wordt de uitvoering van het bms geregeld. De uitvoering is opgedragen aan de bedrijfsvereniging, het ABP, het SPF, dan wel het Ministerie van Defensie.

Hiermee krijgt met name het ABP een stukje feitelijke uitvoering van de AAW opgedragen in tegenstelling tot de tot nu toe volledige fictieve uitvoering van de AAW. Ook in het kader van het beroepsrecht heeft het opdragen van de uitvoering van het bms voor meerdere uitvoeringsorganen consequenties. Immers in het geval van beroep kan in tegenstelling tot de huidige situatie het ABP alsmede het SPF en het Ministerie van Defensie partij zijn in een geschil over de uitvoering van de AAW op dit punt. Uiteraard kan zich dit alleen voordoen voor de taken in de AAW die men specifiek opgedragen heeft gekregen, i.c. het bms en – dit vooruitlopend op de regeling onder het voorgestelde artikel 57c – de loonkostensubsidieregeling.

In het voorgestelde zevende lid wordt voorzien in een algemene maatregel van bestuur, waarin een aantal in verband met de nadere invulling en uitvoering van het bms nog te regelen zaken hun plaats moeten vinden.

Ook de taakverdeling tussen de verschillende uitvoeringsorganen moet nog nader geregeld worden. Het voorgestelde achtste lid biedt de basis voor die nadere regeling. Met name geldt dit voor die situaties waarin de uitvoering door meerdere organen zal kunnen geschieden, n.l. wanneer de werkgever bij meerdere uitvoeringsorganisaties is aangesloten. Dit zal zich met name voordoen bij werkgevers in de overheidssector, die voor bepaalde bij hen in dienst zijnde werknemers zijn aangesloten bij de BV-overheid en voor werknemers/ambtenaren bij het ABP.

Hoewel ook volgens de SVr een zo groot mogelijke terughoudendheid betracht moet worden bij het uitsluiten van categorieën werkgevers, kan het aangewezen zijn, dat het bms ten aanzien van een groep of groepen van werkgevers, dan wel in bepaalde categorieën gevallen buiten toepassing dient te blijven. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de werkgevers in de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Uit de aard van de voorziening volgt dat veel arbeidson-

geschikten in de zin van de AAW/WAO opgenomen worden in de WSW. Vanuit deze specifieke achtergrond zou het dan niet in de rede liggen hiervoor beloningen toe te kennen.

Het voorgestelde negende lid biedt de mogelijkheid bij algemene maatregel van bestuur categorieën werkgevers uit te sluiten.

Het in dit onderdeel voorgestelde nieuwe artikel 57c AAW bevat de door de GMD, het ABP en het SPF te hanteren instrument van subsidiëring van loonkosten en kosten van training en begeleiding. Zoals in het algemeen deel van deze toelichting (Hoofdstuk 2, paragraaf 2.3) reeds is opgemerkt is beoogd in een, binnen de door de wet te stellen maximale grenzen, zo flexibel mogelijk te hanteren instrument te voorzien. De regeling is vergelijkbaar met de Kaderregeling Arbeidsinpassing.

Voorts dient het loonkostensubsidie-instrument in nauwe relatie met de arbeidsbemiddelende taak van de GMD, het ABP en het SPF ten aanzien van arbeidsongeschikten gezien te worden.

Daarom is er voor gekozen om de doelgroep van de regeling te bepalen op arbeidsongeschikten die via bemiddeling van genoemde instellingen naar het arbeidsproces worden teruggeleid. Het loonkostensubsidie-instrument is dan ook qua karakter een «actief» instrument, dat bemiddelingsactiviteiten versterkt. Omtrent de hoogte en de reikwijdte van de subsidies is in het algemeen deel van deze toelichting reeds het nodige opgemerkt.

Het vierde lid van het voorgestelde artikel 57c regelt de anti-cumulatie met de beloning van artikel 57b, met een subsidie op grond van de Wet loonkostenreductieregeling op minimumloonniveau en met de loonkostensubsidie op grond van de Wet ter bevordering van de werkgelegenheid van werkzoekenden die zeer langdurig werkloos zijn (deze regeling is hiervoor reeds als onderdeel van de Kaderregeling Arbeidsinpassing, KRA, gememo-reerd). Wat betreft de twee laatstgenoemde regelingen zou zich cumulatie kunnen voordoen bij degenen, die behalve gedeeltelijk arbeidsongeschikt ook gedeeltelijk werkloos zijn. De formulering van de anti-cumulatiebepaling ten aanzien van de KRA is afwijkend. Dit komt, omdat de in de AAW te regelen

anti-cumulatie het spiegelbeeld dient te vormen van de anticumulatiebepaling in de KRA. Daarin is namelijk bepaald, dat een werkgever die subsidie krijgt op grond van de KRA, geen aanspraak heeft op subsidie ingevolge enig andere wettelijke regeling. De formulering in de KRA sluit echter niet uit, dat ingeval eerst toekenning van subsidie op grond van artikel 57c heeft plaatsgevonden, daarna nog subsidie op grond van de KRA kan worden toegekend. Het vierde lid van het voorgestelde artikel 57c sluit deze cumulatie thans wel uit.

Het vijfde lid bepaalt dat de subsidie geheel of gedeeltelijk kan worden teruggevorderd indien de dienstbetrekking voortijdig, dat wil zeggen voor het einde van de periode waarvoor subsidie is toegekend, eindigt. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen gevallen aangewezen worden, waarin terugvordering bij voortijdige beëindiging van de dienstbetrekking niet plaatsvindt. Bijvoorbeeld ingeval de werknemer komt te overlijden.

Voorts is de mogelijkheid van terugvordering geregeld in dezelfde gevallen als waarin de bonus van artikel 57b kan worden teruggevorderd. Een en ander geldt mutatis mutandis ook voor het voorgestelde zesde lid. Er is in beide gevallen sprake van een bevoegdheid tot gehele of gedeeltelijke terugvordering.

Op de financiering van de loonkostensubsidieregeling, geregeld in het zevende lid van artikel 57c, is in het algemeen deel van deze toelichting reeds ingegaan (Hoofdstuk 2, paragraaf 2.3.4).

Het voorgestelde achtste lid biedt de basis voor het stellen van nadere regels voor de toepassing van artikel 57b. Bij de bepaling van de nadere voorwaarden voor toekenning van de subsidies kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een nader te bepalen minimale duur van een aan te gane dienstbetrekking.

Onderdeel Q

Met de in dit onderdeel voorgestelde wijziging van artikel 68 worden de uitgaven in verband met het toekennen van de geldelijke beloningen op grond van artikel 57c AAW onder de controle van het AAF gebracht, zoals die controle ook bestaat op uitgaven in verband met

uitkeringen, voorzieningen en vergoedingen aan werkgevers op grond van artikel 57 en 57a AAW.

Onderdelen S, onder 1° en T, onder 1° onder b en onder 2°

Beslissingen inzake de toepassing van artikel 57b en van artikel 57c dienen naar de mening van het kabinet vatbaar te zijn voor beroep. Hierover is in de toelichting bij artikel 57b in verband met de taak die de GMD, het ABP, het SPF en het Ministerie van Defensie terzake krijgen al het een en ander opgemerkt. De in onderdeel S opgenomen wijziging van artikel 79, eerste lid, en 80 AAW, strekt er toe de beslissingen ter zake van de toepassing van de artikelen 57b en 57c AAW onder het beroepsrecht te brengen, alsmede om enkele redactionele wijzigingen aan te brengen.

Tot nu toe is er geen beroepsrecht met betrekking tot de beslissingen van de overheidspensioenorganen inzake de fictieve uitvoering van de AAW. In deze leemte wordt voorzien met de voorgestelde wijzigingen van artikel 79, onderdeel b, en 80 van de AAW. Overigens zal als gevolg van de verplichte keuring en de gecreëerde sanctiemogelijkheid in het kader van de fictieve uitvoering van de AAW de behoefte aan een recht van beroep toenemen.

Uiteraard is in het kader van de fictieve AAW-uitvoering ook de werkgever een «belanghebbende» als bedoeld in de aanhef van artikel 79 van de AAW, omdat de fictieve AAW-uitkering aan hem wordt uitbetaald.

Voorgesteld wordt over het beroep in eerste aanleg met betrekking tot beslissingen over de fictieve AAW-uitvoering van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en de Minister van Defensie te laten oordelen door het Ambtenarenrecht te 's-Gravenhage. Dat in lijn met het beroep in eerste aanleg over beslissingen inzake het recht op invaliditeitspensioen ingevolge de Algemene burgerlijk pensioenwet en de Algemene militaire pensioenwet.

Naar aanleiding van een opmerking van het Spoorwegpensioenfonds wordt opgemerkt dat ten aanzien van het beroep tegen beslissingen van dit fonds in het kader van de uitvoering van de AAW-bepalingen niet de bezwaarschriftprocedure van artikel S 1 Spoorwegpensioenwet van toepassing is. Ten aanzien van

beslissingen ter uitvoering van bepalingen van de AAW is de beroepsgang op basis van deze wet bepalend.

Ter voorkoming van mogelijke onduidelijkheid in de procesgang wat betreft de beslissingen bedoeld in artikel 79, eerste lid, onder b, is artikel II van de Ambtenarenwet, waarin regels staan over de wijze waarop in ambtenarenzaken moet worden geprocedeerd van overeenkomstige toepassing verklaard. Dit is geregeld in de voorgestelde wijziging in onderdeel T, onder 1e onder b.

Artikel IV

De in dit artikel opgenomen wijziging strekt ertoe de bedragen die met toepassing van de in dit voorstel van wet voorgestelde artikelen 35 AAW en 46 WAO door de werkgever verschuldigd zijn toe te laten vloeien aan de wachtgeldfondsen van de bedrijfsverenigingen. In de toelichting bij artikel II, onderdeel L, van dit voorstel van wet is hierop reeds ingegaan.

Artikel V

Behoudens het bepaalde in het besluit op grond van artikel 4, tweede lid, Toeslagenwet, bestaat gedurende de eerste zes weken van ziekte geen recht op toeslag. De minimumbescherming gedurende de eerste zes weken van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte is geregeld in artikel 1638c, eerste en zevende lid van het Burgerlijk Wetboek. Op grond daarvan is de werkgever verplicht gedurende de eerste zes weken van ziekte minimaal het voor de zieke werknemer geldende minimumloon door te betalen. Ter zake van de samentelling van perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van korter dan een maand opvolgen, bevat de Toeslagenwet geen bepaling. Voorgesteld wordt in het kader van het onderhavige wetsvoorstel alsnog zowel in artikel 1638c BW (artikel X) als in de Toeslagenwet, een bepaling op te nemen die de samentelling van perioden van arbeidsongeschiktheid regelt. Een dergelijke samentellingsregeling sluit aan bij de methodiek terzake in de ZW, WAO en AAW.

Artikel VI

Onderdelen A, B, C en K

Het begrip onderneming is destijds in de WAGW opgenomen teneinde te voorkomen dat werkgevers alle bij hen in dienst zijnde gehandicapten in een afgescheiden gedeelte van het bedrijf te werk stellen. Alsdan zou van een volwaardige (re)-integratie van gehandicapten in het arbeidsproces geen sprake zijn. De mogelijkheid om vorenbedoelde concentratie van gehandicapten binnen het bedrijf te bewerkstelligen staat uiteraard niet voor elke werkgever open. De facto zullen slechts grote concerns in staat zijn om binnen het bedrijf een afzonderlijk «bedrijfje» voor gehandicapten op te zetten. Opnemings van het begrip «onderneming» met het oog op het voorkomen van dergelijke reacties heeft dan ook eigenlijk een zeer beperkte strekking.

Uit de uitvoeringspraktijk, alsmede uit de resultaten van het evaluatie-onderzoek naar de werking van de WAGW (TK, 1989-1990, 21 300 XV, nr. 119), blijkt dat het hanteren van het begrip «onderneming» als een knelpunt wordt ervaren. Dit vloeit voort uit het feit dat in de administratie van de uitvoeringsorganen uitsluitend de gegevens per werkgever en niet per onderneming bekend zijn. Als gevolg daarvan is het ook niet mogelijk om met betrekking tot dit onderdeel op adequate wijze op een juiste uitvoering van de wet toe te zien. Een en ander in aanmerking nemende heeft het kabinet besloten om het begrip «onderneming» in artikel 1 te doen vervallen en in het verlengde hiervan elders in de wet dit begrip te schrappen, respectievelijk te vervangen door het begrip «werkgever». Mocht laatstgenoemde begrip voor wat de verschillende onderdelen van de openbare dienst betreft, in de praktijk tot problemen leiden, dan kunnen die in het kader van het voorgestelde eerste lid van artikel 10 opgelost worden. Overigens is het kabinet met de SVr van mening dat het doen vervallen van het begrip «onderneming» niets afdoet aan de doelstelling van de wet, namelijk het reïntegreren van gehandicapte werknemers in een functie die zoveel mogelijk aansluit bij hun krachten en bekwaamheden en bij de functie die zij voorheen

hebben verricht.

Onderdeel D

De in dit onderdeel opgenomen wijziging van artikel 8, eerste lid, vloeit voort uit het feit dat de regeling van ophoging van de arbeidsongeschiktheid met één klasse, het zogenaamde opstapje uit de WAO en de AAW komt te vervallen. Verwezen zij naar de toelichting bij onderdeel J van artikel II en onderdeel K van artikel III van dit voorstel van wet.

Onderdelen E, F en G

Van de zijde van de Sociale Verzekeringsraad is in het uitvoeringsonderzoek dat deel uitmaakt van het evaluatie-onderzoek naar de werking van de WAGW, de omstandigheid dat er thans geen registratiesysteem is dat benut kan worden voor de telling van gehandicapte werknemers, terecht als een knelpunt aangemerkt.

In het thans vigerende artikel 10 is de registratie- en informatieverplichting van werkgevers gekoppeld aan de quotumverplichting.

Het gevolg hiervan is dat voorzover werkgevers niet gebonden zijn aan een quotumverplichting, de voor het (re-) integratiebeleid en de uitvoering van de wet benodigde gegevens – afgezien van informatiebronnen waaruit deze gegevens min of meer toevallig naar voren komen – in wezen slechts op een uiterst omslachtige wijze verkregen kunnen worden, namelijk door voortdurend (evaluatie-) onderzoeken te doen plaatsvinden. In aanmerking nemende dat een slagvaardig (re-) integratie-beleid en een adequate uitvoering van de wet met zich brengen dat de terzake verantwoordelijke organen op eenvoudige wijze periodiek de gegevens verkrijgen die voor de uitvoering van de aan hen opgedragen taken noodzakelijk zijn, ligt het in de rede om de wet op dit onderdeel te wijzigen.

Zoals reeds aangeduid vloeit de huidige problematische wijze van informatieverwerving voort uit de koppeling van de registratie- en informatieverplichting aan de quotumverplichting. Het kabinet geeft er dan ook de voorkeur aan om de koppeling tussen registratie- en informatieverplichting en de quotumverplichting te verbreken, teneinde

de noodzakelijke vereenvoudiging van de informatie-verwerving te bewerkstelligen.

Hoewel een ont koppeling als zodanig geen andere verplichtingen doet ontstaan dan die waarin de wet reeds voorziet, is het gevolg van de ont koppeling toch dat er ten opzichte van de huidige situatie een wezenlijk andere situatie ontstaat. Ingevolge de vigerende wet kan een werkgever op een onzeker tijdstip in de toekomst registratie- en informatieplichtig worden, namelijk op het moment dat geoordeeld wordt dat in (het gedeelte van) de tak van bedrijf of beroep, dan wel in het onderdeel van de openbare dienst waartoe hij behoort, de taakstelling in onvoldoende mate wordt gerealiseerd. Ontkoppeling wijzigt «een onzeker tijdstip in de toekomst» in een zeker tijdstip; de werkgever is zonder meer registratie en informatieplichtig.

Omtrent onder meer de uitvoering van de registratie en informatieverplichting zal advies worden gevraagd aan de SVr, en wat de overheids-werkgevers betreft het ABP.

De ont koppeling van de registratie- en informatieverplichting van de quotumverplichting impliceert een redactionele aanpassing van artikel 10. Deze aanpassing is in wijziging F vervat. De wijzigingen E en G voorzien in de opname van het nieuwe artikel 10 in een afzonderlijke paragraaf.

Hierbij is, gelet op de inhoud en strekking van de artikelen 11 en 12, tevens de gelegenheid benut om de titel van paragraaf 5a te wijzigen.

Onderdeel J

Ingevolge artikel 16, eerste lid, zijn met de uitvoering van de in deze wet vervatte bepalingen belaste organen, de Gemeenschappelijke Medische Dienst, de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (bij de invoering van de Arbeidsvoorzieningswet, Stb. 1990,402, is het orgaan der openbare arbeidsbemiddeling gewijzigd in Arbeidsvoorzieningsorganisatie) en de door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen ambtenaren verplicht elkaar kosteloos de opgaven en inlichtingen te verstrekken die zij in verband met de uitvoering van deze wet of een goede arbeidsbemiddeling van gehandicapte werknemers nodig hebben.

Zoals uit het gestelde bij de onder-

delen E, F en G moge blijken, wordt het wenselijk geacht dat voornoemde Minister op gestructureerde wijze gegevens verkrijgt die hij voor het door hem te voeren (re-)integratiebeleid nodig heeft.

Voorgesteld wordt dan ook om de in het eerste lid genoemde personen en organen, alsmede de SVr, die mede uit hoofde van zijn toezicht houdende taak doorgaans over zeer relevante informatie beschikt, te verplichten de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepaalde, noodzakelijk geachte gegevens te verstrekken op een wijze die nader bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald. Uitgangspunt hierbij zal zijn dat de onderhavige informatieverstrekking zoveel mogelijk dient aan te sluiten op de bestaande informatiestromen, opdat de werkbelasting van deze personen en organen zo min mogelijk vergroot wordt. Mede gelet op deze uitvoeringstechnische aspecten bestaat het voornemen om de terzake te ontwerpen algemene maatregel van bestuur in ieder geval voor advies voor te leggen aan de Sociale Verzekeringsraad, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en de Raad van Toezicht van het Spoorwegpensioenfonds.

Artikel VIII

Onderdeel A

De in dit artikel in onderdeel A opgenomen wijzigingen in de Wet financiering volksverzekeringen houden verband met de invoering van het bonus/malus-systeem en de loonkostensubsidieregeling in de AAW. De kosten van het bonus/malus-systeem en het budget dat aan de GMD, het ABP en het SPF ten behoeve van de loonkostensubsidieregeling wordt toegekend dienen ten laste te komen van het Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds (AAF).

Evenzo dient de opbrengst van de op grond van artikel 57b, derde lid, van de AAW aan een werkgever opgelegde geldelijke bijdrage en de op grond van artikel 57b, zesde lid, van de AAW teruggevorderde beloning terug te vloeien naar het AAF. De voorgestelde wijzigingen in artikel 35 van de Wet financiering volksverzekeringen regelen deze geldstromen.

Onderdeel B

Door invoering van de bonus/malusregeling en de loonkostensubsidieregeling ontstaat voor het ABP, het SPF en de Minister van Defensie een stuk reële uitvoering van de AAW. De daarmee verband houdende administratiekosten van die organen dienen vanuit het AAF vergoed te worden. De regels inzake de fictieve uitvoering van de AAW door genoemde organen zijn niet zonder meer van toepassing op de reële uitvoering van bepalingen van de AAW.

Vandaar dat in artikel 37 van de Wet financiering volksverzekeringen is voorzien in een mogelijkheid voor de SVr om terzake regels te stellen.

Artikel IX

Onderdelen A en D

Nu in dit voorstel van wet wordt voorgesteld het zogenaamde opstapje, opgenomen in artikel 33a AAW en artikel 44a WAO, te laten vervallen, kan ook de vermelding van deze artikelen in artikel 19, respectievelijk artikel 41 van de Wet aanpassing uitkeringsregelingen overheveling opslagpremies komen te vervallen.

Onderdelen B en E

In dit voorstel van wet wordt voorgesteld in de WAO en de AAW een sanctiebepaling analoog aan die van artikel 30 ZW te regelen, die kan worden toegepast ten aanzien van een werkgever die zonder deugdelijke grond niet meewerkt bij hervatting in passende arbeid door een arbeidsongeschikte werknemer. Verwezen zij naar artikel II, onderdeel L en artikel III, onderdeel M van dit voorstel van wet. De bedoelde sanctie bestaat uit het verschuldigd zijn van een bedrag aan loon dat een arbeidsongeschikte werknemer met de passende arbeid had kunnen verdienen wanneer de werkgever wel de gelegenheid tot het verrichten van die arbeid zou hebben geboden. Bij verhindering om passende arbeid te verrichten zal veelal een uitkering moeten worden voortgezet. Aangezien in die uitkering behalve de door de werkgever verschuldigde premies ook de overhevelingstoeslag is begrepen, ligt het voor de hand dat onder het verschuldigde bedrag aan

loon eveneens de over dat loon te betalen overhevelingstoeslag wordt begrepen. Wetstechnisch is er voor gekozen om dit te regelen in de Wet aanpassing uitkeringsregelingen overheveling opslagpremies in verband met de tijdelijkheid van de overhevelingstoeslag, zodat opnemingen in de WAO en AAW minder voor de hand ligt.

Onderdeel C

In artikel 31 van de Wet aanpassing uitkeringsregelingen overheveling opslagpremies is bepaald dat onder netto-ziekengeld wordt verstaan het gezamenlijke bedrag van het ziekengeld en de overhevelingstoeslag op dat ziekengeld, berekend op netto-basis. Nu in artikel I, onderdeel D, van dit voorstel van wet wordt voorgesteld de zogenaamde netto maximeringsbepalingen in artikel 29 ZW te laten vervallen, kan genoemd artikel 31 komen te vervallen.

Artikel X

Onderdeel A

Met ingang van 1 januari 1987 is een wijziging van artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek (BW) in werking getreden. Deze wijziging is aangebracht in het kader van de stelselherziening sociale zekerheid (het laten vervallen van de minimumdagloonregeling in de ZW en invoering van de Toeslagenwet).

De wijziging strekte ertoe te garanderen dat de werknemer ingeval van ziekte uit hoofde van artikel 1638c tenminste voor een periode van zes weken aanspraak kreeg op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

De wijziging had tot effect dat de mogelijkheid om wachtdagen overeen te komen, voorzover zulks ertoe zou leiden dat niet werd voldaan aan de hiervoor genoemde minimumaanspraak, is komen te vervallen. Met het onderhavige voorstel tot wijziging van het zevende lid van artikel 1638c wordt beoogd de mogelijkheid om wachtdagen overeen te komen weer in volle omvang te doen herleven.

Voor de berekening van de periode waarover de minimumaanspraak bestaat, wordt als eerste wachtdag beschouwd de eerste dag waarop de werknemer wegens ziekte niet heeft

gewerkt, of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.

Hiermee wordt aangesloten bij de systematiek in de ZW terzake.

Het huidige artikel 1638c bevat geen zogenaamde samentellingsregeling voor het geval dat ziekteperiodes elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Zoals reeds aangegeven bij de toelichting op artikel V wordt in het kader van dit wetsvoorstel voorgesteld zowel in artikel 1638c als in de Toeslagenwet een bepaling op te nemen ter zake van de samentelling van perioden van arbeidsongeschiktheid. Hiermee wordt niet alleen aangesloten bij de reeds geldende methodiek in de sociale zekerheid, maar deze methodiek is eveneens gevolgd bij de herziening van art. 1638d (opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte), tot stand gebracht bij Wet van 9 juni 1988, Stb. 281. Op grond van het nieuwe artikellid geldt de zgn. samentellingsregeling zowel met betrekking tot de aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een betrekkelijk korte tijd als met betrekking tot de aanspraak op het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon voor zes weken.

Onderdeel B

Het tweede lid van artikel 1638d verwijst ondermeer naar het zevende lid van artikel 1638c.

Uiteraard dient het zevende lid van artikel 1638c – voor zover het de hierin geregelde minimumaanspraak betreft – niet te gelden voor artikel 1638d.

Het onderhavige voorstel strekt ertoe dit duidelijk in de wet vast te leggen.

Artikelen XI en XII

Voor de achtergrond van de in deze artikelen voorgestelde wijzigingen zij verwezen naar de toelichting bij artikel II, onderdeel Q, onder 2° en onderdeel R van dit voorstel van wet.

Artikel XIII

Zoals in paragraaf 2.4. van Hoofdstuk 2 van het algemeen deel van deze toelichting is opgemerkt wil het kabinet aan de maatregel van ophoging van ziekengeld voor herin-

tredende arbeidsongeschikten die opnieuw uitvallen, opgenomen in onderdeel E van artikel I, vooralsnog een beperkte werkingsduur van drie jaar geven. Artikel XIII voorziet daarin. Tevens is de mogelijkheid geopend om bij algemene maatregel van bestuur de werkingsduur te verlengen, waarbij eventueel de regeling gewijzigd kan worden. Deze wijzigingsmogelijkheid is met name opgenomen met het oog op de nadere bepaling van de termijn waarbinnen ziekteperioden moeten zijn gelegen na aanvang van de dienstbetrekking waarover verhoogd ziekengeld kan worden ontvangen.

Artikel XIV

Dit artikel bevat de overgangsbe-
paling voor lopende gevallen in
verband met het vervallen van het
opstapje uit de WAO en de AAW.

Verwezen zij naar de toelichting bij
artikel II, onderdeel J van dit voorstel
van wet.

Artikel XV

Dit artikel bevat een overgangsbe-
paling voor werkgevers met
betrekking tot hun personeelsleden
die op de datum van invoering van
de verplichte zesde-maandsmelding
(neergelegd in het nieuwe vijfde lid
van artikel 8 van de AAW) reeds
langer dan zes maanden arbeidson-
geschikt zijn. Deze gevallen dienen
alsnog binnen twee maanden na de
invoering van de zesde maands-
melding bij de overheidspensioenor-
ganen te worden gemeld.

Artikel XVI

Nu op grond van dit voorstel van
wet met name in de Ziektewet en de
WAGW een groot aantal wijzigingen
zijn opgenomen verdient het aanbe-
veling de tekst van beide wetten
integraal opnieuw te publiceren.