

28 016

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

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 7 december 2001

De leden van de fracties van de PvdA en het CDA vragen waarom zo kort na het totstandkomen van de Wet Rea reeds is gekozen voor wijzigingen in deze wet, en missen een heldere en logische onderbouwing van de voorgestelde wijzigingen.

De belangrijkste doelstelling van de Wet Rea, een gemakkelijker en doelgerichtere inzet van het reïntegratie-instrumentarium, bleek bij de evaluatie van deze wet nog niet overtuigend gerealiseerd. Het systeem draagt onvoldoende bij aan een oplossing voor enkele essentiële knelpunten. Het kabinet is daarom van mening dat met maatregelen tot verbetering van de uitvoering binnen de bestaande systematiek niet kan worden volstaan en dat aanpassing van de systematiek en versobering van het instrumentarium noodzakelijk is. Het voorstel van wet beoogt om een verdere vereenvoudiging aan te brengen en de bestaande instrumenten van plaatsings- en herplaatsingsbudget, pakket op maat en voorziening eigen werk samen te voegen met de bestaande regeling inzake de vrijstelling van de korting op de basispremie WAO in een forfaitaire premiekorting. De door ons gekozen oplossingsrichting wordt bevestigd in het op het wetsvoorstel ontvangen commentaar van het Lisv. Het kabinet erkent echter ook dat de voorgestelde wijzigingen gepaard moeten gaan met een gedegen voorlichting aan werkgevers, en voorbereiding door en in samenwerking met het UWV. Daartoe heeft de afgelopen periode met verschillende partijen intensief overleg plaatsgevonden.

Benadrukt wordt nog eens dat de beoogde maatregelen onderdeel uitmaken van een totaal pakket aan beleidsvoornemens, die moeten leiden tot een versterking van de werking van de arbeidsmarkt. Het Belastingplan 2002, deel V, is in dat opzicht complementair aan de voorstellen in het Belastingplan 2002, deel I.

In het wetsvoorstel is geregeld dat de premiekorting over het jaar 2002 bij de eindafrekening kan worden doorgevoerd. Ook voor het overige is in overleg met het UWV afgestemd over de uitvoering in 2002. Het kabinet is dan ook van mening dat in voldoende mate rekening is gehouden met de opmerkingen in het advies van de Raad van State over de vraag of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) tijdig in staat zal zijn de voorgestelde wijzigingen in organisatorisch opzicht aan te brengen.

De leden van de fracties van de PvdA en het CDA zijn van mening dat een vast forfaitair bedrag als premiekorting makkelijker als «lokmiddel» is te benutten dan een in de toekomst liggende procentuele korting over een op dat moment nog onbekende premiehoogte. De laatste variant kan eventueel nog gezien worden als een positief effect als de werknemer reeds in dienst is, zoals bij oudere werknemers. Over de werkelijke incentive-werking hebben deze leden grote twijfel. Zij vragen de regering of het aantal ontslagaanvragen voor oudere werknemers tussen de 55 en 57 jaar het afgelopen jaar grofweg gelijk is gebleven aan dat in voorgaande jaren. Deze leden hebben in eigen praktijk een relatief forse stijging waargenomen van ontslagaanvragen bij de kantonrechter van werknemers die de 57 jaar nog net niet hadden bereikt juist omdat de werkgever daarmee de eventuele prikkel van de premieverhoging WW hoopt te vermijden.

Zoals reeds eerder is opgemerkt maakt de premiekorting voor oudere werknemers onderdeel uit van een breder pakket aan maatregelen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. De effectiviteit van de premiekorting op de basispremie voor oudere werknemers moet dan ook in het totale pakket worden beoordeeld.

Door de premiekorting op de basispremie die de werkgever verschuldigd is voor oudere werknemers, worden de loonkosten voor deze werknemers verlaagd. De regering is van mening dat hiermee oudere werknemers aantrekkelijker worden gemaakt voor werkgevers.

Gegevens over het aantal ontslagaanvragen bij de kantonrechter voor werknemers tussen de 55 en 57 jaar in 2001 zullen pas in de loop van 2002 via de Jaarrapportage Ontslagstatistiek 2001 beschikbaar komen.

Overigens is een eventuele daling of stijging van het aantal ontslagaanvragen het gevolg van een veelheid aan factoren (waaronder bedrijfseconomische, arbeidsongeschiktheid). Het effect van het wetsvoorstel is er daar één van. Overigens geven de WW-instroomgegevens geen aanleiding te veronderstellen dat juist werknemers tussen 55 en 57 jaar bij voorrang worden ontslagen. De instroomkans in de WW van personen tussen de 55 en 57,5 jaar is in de periode 1995–2000 continu gedaald en per saldo zelfs gehalveerd van 12,1% naar 6,1%. De instroomkansen liggen daarmee duidelijk lager dan die voor de groep personen ouder dan 57,5 jaar. Voor hen lag de instroomkans in 2000 op 7,6%. Deze gegevens geven geen aanleiding om te veronderstellen dat de groep 55–57,5 jaar met voorrang wordt voorgedragen voor ontslag. Overigens blijkt uit onderzoek van het Lisv (Werkhervattingskansen oudere werklozen, juli 2001) ook dat de kans om binnen 1 jaar werk te hervatten voor WW-ers tussen 55 en 57,5 jaar aanzienlijk gunstiger is (27%) dan die voor WW-ers ouder dan 57,5 jaar (13%).

Een algemeen nadeel is, zo menen deze leden, dat het terugvinden van de diverse reïntegratie-instrumenten over meerdere wetten is verdeeld. Zij vragen of zij ervan uit mogen gaan dat de samenwerking tussen beide ministeries ook tot uiting zal komen in een integrale brochure van beide ministeries gezamenlijk voor het midden- en kleinbedrijf waarin alle maatregelen gericht op het in dienst nemen en het in dienst houden van «moeilijker doelgroepen», dus van SPAK tot reïntegratiesubsidie op grond van het eerste ziekwetjaar, van regelingen in de fiscale sfeer ten aanzien van scholing of toetreding tot regelingen voor oudere werknemers, helder worden beschreven.

Werkgevers worden thans reeds op verschillende manieren voorgelicht over bestaande regelingen. De belastingdienst geeft, in samenwerking met het Lisv, het Handboek ondernemen uit waarin zowel fiscale maatregelen als maatregelen op het terrein van de sociale verzekeringen worden behandeld. De handleiding loonbelasting behandelt evens fiscale en socialeverzekeringzaken. Het Lisv heeft de REA-Pembawijzer

uitgegeven op CD-rom en op internet (www.reapembawijzer.nl), waarvan de REA-subsidiewijzer onderdeel uitmaakt. Dit programma berekent globaal voor de werkgever de tegemoetkomingen op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten en de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen, en geeft aan of de werkgever in aanmerking komt voor de no riskpolis (betaling van ziekengeld en geen doorbelasting van de arbeidsongeschiktheidslasten indien de werknemer ziek dan wel arbeidsongeschikt wordt gedurende de eerste vijf jaar na indiensttreding). Dit programma zal door het UWV in 2002 worden geactualiseerd.

Een brochure waarin integraal de maatregelen worden beschreven rond de reïntegratie-instrumenten is een aantrekkelijke gedachte. Naar aanleiding van deze suggestie zal het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het initiatief nemen om te komen tot interdepartementale afstemming.

Gevraagd is of invoering van de wet Poortwachter op een later tijdstip – immers uitgesteld tot 1 april 2002 – ook gevolgen heeft voor het moment van invoering van dit nieuwe integratie-instrumentarium.

De inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter heeft geen gevolgen voor de invoering van het nieuwe reïntegratie-instrumentarium. De uitgestelde invoering van de Wet Poortwachter heeft slechts tot gevolg dat het bij de aanvraag om premiekorting te voegen plan van aanpak, eerst met ingang van 1 april 2002 behoeft te worden overgelegd.

Met betrekking tot de toepassing van de premiekortingen voor arbeidsgehandicapte en oudere werknemers zijn de volgende vragen gesteld door de leden van de fracties van de PvdA en het CDA. Is het mogelijk voor het UWV om de heffingskorting als vast bedrag toe te kennen over het jaar waarop de heffingskorting betrekking heeft? Kan een werkgever reeds in 2002 genieten van de heffingskorting of moet die eerst zelf worden voorgeschoten? Is de uitvoeringsorganisatie ingericht op een automatische toekenning van de heffingskorting? Is de automatiserings-slag voor het toekennen van de ouderenkorting reeds gemaakt? Momenteel zijn er twee systemen in omloop voor het heffen van SV-premies. Drie uitvoeringsinstellingen gebruiken een systeem waarbij maandelijks op werknemersniveau wordt afgerekend. Twee uitvoeringsinstellingen gebruiken een systeem waarbij maandelijks op werkgeversniveau een voorschot wordt geheven en waarbij per jaar achteraf op werknemersniveau wordt afgerekend (als gevolg van het wetsvoorstel Walvis is het de verwachting dat in 2005 het UWV overgaat op een systeem van maandelijks afrekeningen op werknemersniveau). Bij de onderdelen van het UWV die met het maandelijks systeem werken, krijgt de werkgever maandelijks de premiekorting op zijn rekening in mindering gebracht, terwijl de onderdelen die met het jaarlijkse systeem werken, de premiekorting pas achteraf bij de eindafrekening in mindering wordt gebracht. Wel kunnen werkgevers verzoeken reeds bij het maandelijks voorschot rekening te houden met een eventuele premiekorting ouderen en/of een premiekorting arbeidsgehandicapten, waarbij de werkgever dan wel zelf een loonindicatie van die ouderen of arbeidsgehandicapten dient op te geven.

Voor het jaar 2002 geldt een overgangssituatie. De premieheffings-systemen zullen in het jaar 2002 aangepast worden en de beschreven werkwijze zal derhalve pas na afloop van het jaar 2002 in werking treden. Dit geldt zowel voor de premiekorting ouderen als voor de premiekorting arbeidsgehandicapten. Tot die tijd zal de werkgever, behoudens de mogelijkheid van vermindering van de voorschothoofding, de premievermindering zelf moeten voorschieten.

Deze leden hebben voorts gevraagd of het overgangsrecht voor lopende subsidies en de toekomstige heffingskorting zodanig wordt ingericht dat geen aanvragen tussen wal en schip komen te vallen. Ervan uitgaande dat met heffingskorting wordt bedoeld de forfaitaire premiekorting op de WAO en WW-premie dan is het antwoord dat het overgangsrecht zodanig vorm is gegeven dat geen aanvragen tussen wal en schip komen te vallen. Begint een nieuwe dienstbetrekking voor 1 januari 2002, dan geldt daarvoor de oude wetgeving. Vangt de dienstbetrekking aan op of na 1 januari 2002, dan geldt daarvoor hetgeen in dit wetsvoorstel wordt voorgesteld. In geval van herplaatsing bij dezelfde werkgever is het criterium of de werknemer de arbeid voor of na 1 januari heeft hervat dan wel of diens arbeidsplaats voor of na die datum is aangepast.

Daarnaast vragen deze leden of in geval van reïntegratie van een oudere werknemer een samenloop kan plaatsvinden van de onderscheiden instrumenten.

Bij reïntegratie van een werknemer kunnen naast elkaar verschillende instrumenten beschikbaar zijn. Dit is slechts anders indien in een van de wettelijke regelingen een uitzondering is geformuleerd. Een werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, kan in aanmerking komen voor een premiekorting op premie voor de WAO en de Werkloosheidswet. Deze premiekorting bedraagt 2042 euro (4500 gulden) op jaarbasis gedurende drie jaar bij een inkomen van ten minste 50% van het wettelijk minimumloon. Indien de werknemer in het kalenderjaar 58 jaar wordt of 58 jaar of ouder is, krijgt de werkgever tevens jaarlijks een korting van 2% punt op de basispremie WAO. Hij betaalt dus voor deze werknemer 3,85% basispremie WAO in plaats van 5,85% (premiepercentage 2002) en krijgt daarnaast een korting op de totale premienota van 2 042 euro. Daarnaast kan de werkgever in aanmerking komen voor de vermindering van afdracht van loonheffing indien hij voldoet aan de voorwaarden van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen met betrekking tot werknemers met een laag loon (niet meer dan 115% van het wettelijk minimumloon) of langdurig werkloze werknemers (loon niet meer dan 130% van het wettelijk minimumloon).

Deze leden vragen tevens naar de gevolgen van het vervallen van art 77b tot en met 77e WAO voor werkgevers van wie een groot deel van het personeelsbestand bestaat uit reeds eerder geïntegreerde werknemers, en werkgevers die een deel van hun werkzaamheden hebben uitbesteed, teneinde daarmee te kunnen voldoen aan de WAGW verplichting. Tevens willen de leden van deze fracties weten of er voor deze werkgevers nog een overgangsregeling getroffen wordt. Het kabinet heeft er bewust voor gekozen om de artikelen 77b tot en met 77e WAO te laten vervallen, omdat deze voorziening (een in duur onbeperkte premiekorting basispremie WAO) qua aard en gevolgen niet past in de beleidsdoelstellingen van het kabinet op het gebied van reïntegratie. Het beleid is immers gericht op het stimuleren van de instroom en behoud van arbeidsgehandicapte werknemers op de arbeidsmarkt. De eventuele kosten die daaraan verbonden zijn worden voornamelijk in de beginperiode gemaakt. Het reïntegratie-instrumentarium bevat daarom een groot aantal voorzieningen om de materiële en immateriële belemmeringen die een rol spelen bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer en in dienst houden van een arbeidsgehandicapte geworden werknemer weg te nemen. Om onnodige en ongewenste stigmatisering te voorkomen en werkgevers te stimuleren blijvend te investeren in hun werknemers, is de duur van veel voorzieningen beperkt tot een beperkt aantal jaren na de aanvang van de arbeidsovereenkomst, respectievelijk na herplaatsing van de werknemer.

Meer specifiek kan in dit verband naast de nieuwe premiekortingsregeling gedacht worden aan de no risk polis, op grond waarvan een werkgever de eerste 5 jaar van het dienstverband grotendeels gevrijwaard wordt van de financiële risico's bij ziekte of arbeidsongeschiktheid van de arbeidsgehandicapte werknemer die in dienst is getreden. Mede op verzoek van de Tweede Kamer zal meer energie gestoken worden in de voorlichting over deze en andere tegemoetkomingen aan werkgevers. In het eerste kwartaal van 2002 zal concreet over de toegezegde inspanningen worden gerapporteerd.

De thans vervallende korting op de basispremie WAO echter is in duur onbeperkt. Dat betekent dat werkgevers voordeel ondervinden als de arbeidshandicap van de werknemers behouden blijft. Op grond van deze regeling is het voor een werkgever dus aantrekkelijk wanneer een werknemer naast zijn inkomsten uit arbeid, een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidsuitkering blijft ontvangen. Om vergelijkbare redenen wordt ook de korting bij het uitbesteden aan een Wsw-bedrijf afgeschaft. Het Kabinet geeft de voorkeur aan de situatie dat Wsw-werknemers in dienst treden bij reguliere werkgevers; voortdurende subsidiëring van een werkgever die werk uitbesteedt aan een Wsw-bedrijf is daarmee niet in overeenstemming.

De aandacht van het kabinet is derhalve gericht op het bevorderen van de doorstroom uit de Wsw.

Een overgangsregeling is, gelet op het beperkte bereik van de korting, overbodig. De korting op de premie wordt, anders dan de REA-subsidies, ieder jaar opnieuw aangevraagd en berekend. Een aanspraak op deze korting is in het huidige regiem daarom beperkt tot het jaar waarover de premie verschuldigd is, en schept geen automatische rechten voor de jaren die daarop volgen.

De leden van de fracties van de PvdA en het CDA vragen in welke sectoren en om welk soort bedrijven naar grootte het thans gaat. Deze leden hadden de indruk dat een aantal kleinere bedrijven zeer bewust hun personeelsbestand heeft aangepast aan de WAGW doelstelling en juist deze premietegemoetkoming als meer structurele ondersteuning ervaren voor het eventueel ontstane productieverlies.

De totale premiekorting die jaarlijks wordt verleend wegens het in dienst hebben van arbeidsgehandicapte werknemers dan wel het uitbesteden van werk aan Wsw-bedrijven bedraagt circa 130 miljoen gulden. De premiekorting in verband met de WSW-uitbesteding bedraagt daarvan circa 20 miljoen gulden. Met dit bedrag is naar schatting 100 à 150 miljoen gulden aan Wsw-omzet gemoeid.

Het is echter niet bekend welke bedrijven (groot of klein) gebruik maken van de huidige premiekortingsregeling en dus ook niet welk deel van de premiekorting neerslaat bij kleine bedrijven. Ook is niet te zeggen of bedrijven die van de regeling gebruik maken bewust hun personeelsbestand daarop hebben aangepast.

Deze leden vragen daarnaast of in een aantal rekenvoorbeelden kan worden verduidelijkt hoe het wetsvoorstel uitwerkt voor een «klein» bedrijf vergeleken met de bestaande regelgeving in verschillende situaties zoals a) het in dienst houden van een arbeidsgehandicapte werknemer b) het in dienst nemen van arbeidsgehandicapte werknemer. Beide situaties zouden dan moeten worden berekend uitgaande van zowel een werknemer die het minimumloon + 10% verdient als een werknemer met een loonsom van tegen de 50 000 gulden.

Situatie a: de werkgever houdt een werknemer in dienst die arbeidsgehandicapte is geworden

Oude regelgeving

Onderscheid wordt gemaakt al naar gelang de werknemer in de oude functie werk hervat of in een andere functie.

Bij hervatting in de oude functie door de werknemer ontvangt de werkgever vergoeding voor de werkelijk gemaakte aantoonbare kosten van aanpassing van de arbeidsplaats of de organisatie die noodzakelijk zijn als gevolg van de arbeidshandicap.

Bij hervatting in een andere functie ontvangt de werkgever een herplaatsingsbudget van 8000 gulden (bij deeltijd een evenredig verlaagd bedrag). Indien de kosten van herplaatsing aantoonbaar hoger zijn dan het bedrag van het herplaatsingsbudget, ontvangt de werkgever op verzoek een pakket op maat. Dit pakket op maat omvat een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten, alsmede een loonkostensubsidie. Deze loonkostensubsidie bedraagt eenderde van de loonkosten per jaar en wordt verstrekt over een periode van een tot drie jaar, afhankelijk van de hoogte van de kosten. De loonkostensubsidie bedraagt circa 12 224 gulden per jaar bij een wettelijk minimumloon + 10%, en 16 666 gulden per jaar bij een loon van 50 000 gulden.

De werkgever kan naast vermelde tegemoetkomingen jaarlijks een korting krijgen op zijn basispremie WAO indien hij in een jaar ten minste 3% van zijn totale loonsom verloont aan arbeidsgehandicapte werknemers. De korting is afhankelijk van het loon van de arbeidsgehandicapte werknemers en die van de overige werknemers.

Voorbeelden van de korting op de basispremie WAO:

De werkgever heeft een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst met een loon van 36 674 gulden per jaar (wettelijk minimumloon + 10%). Daarnaast heeft hij tien niet arbeidsgehandicapte werknemers in dienst met hetzelfde loon. Hij verloont 10% van zijn loonsom aan een arbeidsgehandicapte werknemer. De korting op de basispremie WAO over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer bedraagt 2237 gulden en over het loon van de overige werknemers 5034 gulden, samen in totaal 7271 gulden (bedragen geldend in 2001). Zou de werkgever vijftien niet-arbeidsgehandicapte werknemers in dienst hebben, dan verloont hij 6,67% aan arbeidsgehandicapte werknemers en bedraagt de korting van de basispremie WAO op het loon voor de niet-arbeidsgehandicapte werknemers 7830 en de totale korting daarmee 10 067 gulden.

De werkgever heeft een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst met een loon van 50 000 gulden per jaar. Daarnaast heeft hij tien niet-arbeidsgehandicapte werknemers in dienst met hetzelfde loon. Hij verloont 10% van zijn loonsom aan een arbeidsgehandicapte werknemer. De korting op de basispremie WAO over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer bedraagt 3050 gulden en over het loon van de overige werknemers 6863 gulden, samen in totaal 9913 gulden (bedragen geldend in 2001). Zou de werkgever vijftien niet-arbeidsgehandicapte werknemers in dienst hebben, dan verloont hij 6,67% aan arbeidsgehandicapte werknemers en bedraagt de korting van de basispremie WAO op het loon voor de niet-arbeidsgehandicapte werknemers 10 675 gulden en de totale korting daarmee 13 725 gulden.

Opgemerkt wordt dat met deze oude kortingsregeling niet relevant is hoe lang de werknemer reeds arbeidsgehandicapte en de reïntegratie reeds succesvol heeft plaatsgevonden. De werkgever heeft er dus belang bij dat de werknemer voortdurend als arbeidsgehandicapte wordt aangemerkt. In dien de werknemer voortdurend gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijft, maar inmiddels al jaren succesvol is herplaatst, zou de werkgever

desalniettemin de premiekorting blijven genieten. De disproportionaliteit van deze tegemoetkoming is een reden om deze korting te laten vervallen.

De werkgever kan voor de werknemer met niet meer dan het wettelijk minimumloon + 10% bovendien jaarlijks in aanmerking komen voor een vermindering van de afdracht loonheffing op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen (WVA), omdat hij voor de arbeidsgehandicapte werknemer niet meer dan 115% van het wettelijk minimumloon betaalt. De vermindering van de afdracht bedraagt 4240 gulden (bedrag geldend in 2001).

Nieuwe regelgeving

De werkgever ontvangt in de nieuwe situatie van het UWV een premiekorting van 2042 euro (4500 gulden) gedurende een jaar. Voor het verkrijgen van deze premiekorting hoeft de werkgever niet aan te tonen dat hij werkelijk kosten heeft gemaakt. Er is geen onderscheid tussen de situatie waarin de werknemer het wettelijk minimumloon + 10% verdient en de situatie waarin de werknemer tegen de 50 000 gulden verdient en ook geen verschil tussen grote en kleine werkgevers. Indien de kosten van reïntegratie hoger zijn dan het bedrag van de premiekorting, ontvangt de werkgever op aanvraag een subsidie voor de aantoonbare extra kosten boven het bedrag van de premiekorting. Er is geen onderscheid naar grote en kleine werkgevers.

De werkgever kan voor de werknemer met niet meer dan het wettelijk minimumloon + 10% bovendien jaarlijks in aanmerking komen voor een vermindering van de afdracht loonheffing op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen (WVA), omdat hij voor de arbeidsgehandicapte werknemer niet meer dan 115% van het wettelijk minimumloon betaalt. De vermindering van de afdracht bedraagt 4240 gulden (bedrag geldend in 2001).

De werkgever kan voorts in aanmerking komen voor de premiekorting voor oudere werknemers. Deze bedraagt 2% procentpunt per jaar vanaf het jaar waarin de werknemer 58 jaar wordt. Daarmee wordt een tegemoetkoming gegeven ten behoeve van werknemers met een hoog arbeidsongeschiktheidsrisico

Situatie b: de werkgever neemt een arbeidsgehandicapte in dienst

Oude regelgeving

De werkgever ontvangt een plaatsingsbudget van in totaal 24 000 gulden, verdeeld over 12 000 gulden in het eerste jaar, 8000 gulden in het tweede jaar en 4000 gulden in het derde jaar. Bij deeltijdarbeid worden de bedragen evenredig verminderd. Indien de kosten van plaatsing hoger zouden zijn dan het plaatsingsbudget, ontvangt de werkgever in plaats van dit budget een pakket op maat. Dit pakket op maat bestaat uit een vergoeding van de werkelijk gemaakte aantoonbare kosten, en kan daarnaast een loonkostensubsidie inhouden van drie maal een derde van het jaarsalaris. De loonkostensubsidie bedraagt dus circa 36 674 gulden over drie jaar (12 224 gulden per jaar) bij het wettelijk minimumloon + 10% en 50 000 gulden over drie jaar bij een loon van 50 000 gulden (16 666 gulden per jaar). Het plaatsingsbudget dan wel het pakket op maat wordt verleend door Arbeidsvoorziening indien de werknemer geen uitkering heeft, door de gemeente indien de werknemer een uitkering van de gemeente ontvangt, en door het Lisv indien de werknemer een uitkering vanwege het Lisv ontvangt. Er is geen verschil tussen grote en kleine werkgevers.

De werkgever komt ook in aanmerking voor de no riskpolis: indien de werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding uitvalt door ziekte, wordt door de uitvoeringsinstelling, ongeacht de oorzaak, ziekingeld betaald ter hoogte van maximaal 100% van het dagloon, waardoor de verplichting tot loondoorbetaling wordt gecompenseerd. Bij ongeschiktheid wegens ziekte gedurende een jaar is de «waarde» van deze no riskpolis gelijk aan een jaarloon (36 674 gulden, respectievelijk 50 000 gulden). Indien de werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding arbeidsongeschikt wordt, worden de arbeidsongeschiktheidslasten niet doorberekend in de gedifferentieerde premie. De «waarde» van de no riskpolis WAO is afhankelijk van de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de werknemer en het loon van de werkgever alsmede zijn totale arbeidsongeschiktheidsrisico en is niet eenvoudig in één bedrag weer te geven.

De werkgever kan naast vermelde tegemoetkomingen jaarlijks een korting krijgen op zijn basispremie WAO indien hij ten minste 3% van zijn totale loonsom verloont aan arbeidsgehandicapte werknemers. Voor de voorbeelden van de uitkomst van deze korting wordt verwezen naar de voorbeelden in de situatie van in dienst houden van een arbeidsgehandicapte werknemer.

De werkgever kan voor de werknemer met niet meer dan het wettelijk minimumloon + 10% bovendien jaarlijks in aanmerking komen voor een vermindering van de afdracht loonheffing op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen (WVA), omdat hij voor de arbeidsgehandicapte werknemer niet meer dan 115% van het wettelijk minimumloon betaalt. De vermindering van de afdracht bedraagt 4240 gulden (bedrag geldend in 2001).

Bovendien komt hij in aanmerking voor de afdrachtvermindering langdurig werklozen op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen voor de werknemer met een loon van het wettelijk minimumloon + 10% omdat deze werknemer wordt gelijkgesteld met een langdurig werkloze en deze niet meer verdient dan 130% van het wettelijk minimumloon. De afdrachtvermindering geldt voor maximaal vier jaar en bedraagt 5060 gulden (bedrag geldend in 2001).

De werknemer zelf ontvangt geen enkele extra tegemoetkoming indien hij werk aanvaardt.

Nieuwe regelgeving

De werkgever ontvangt in de nieuwe situatie van het UWV een premiekorting van 2042 euro per jaar gedurende drie jaar, dus totaal 6126 euro (13 500 gulden). Indien hij meer kosten maakt voor reïntegratie van de arbeidsgehandicapte geworden werknemer, kan hij bij het UWV subsidie vragen voor de kosten voor zover ze hoger zijn dan het bedrag van de premiekorting. De premiekorting is, net als het plaatsingsbudget, gelijk voor de werknemer met het wettelijk minimumloon + 10% en de werknemer met een loon van 50 000 gulden en is ook gelijk voor de kleine en de grote werkgever.

De onder de oude regelgeving al geldende no riskpolis is eveneens onverkort van toepassing.

Tevens zijn de beide afdrachtverminderingen op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen van toepassing op de werknemer die het wettelijk minimumloon + 10% verdient, zoals hiervoor vermeld bij de oude regeling.

De tegemoetkomingen voor de werkgever nemen in het wetsvoorstel af ten opzichte van de oude regeling. Dit is een bewuste keuze van het kabinet. Het wetsvoorstel verlegt immers de prikkels voor reïntegratie meer van de werkgever naar de werknemer. De werknemer die vanuit een

arbeidsongeschiktheidsuitkering werk aanvaardt, ontvangt namelijk bij indiensttreding een toetrederskorting. Deze bedraagt in totaal 2269 euro (5000 gulden), verdeeld in drie tranches van een maal 1361 euro en twee maal 454 euro.

De Staatssecretaris van Financiën,
W. J. Bos

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