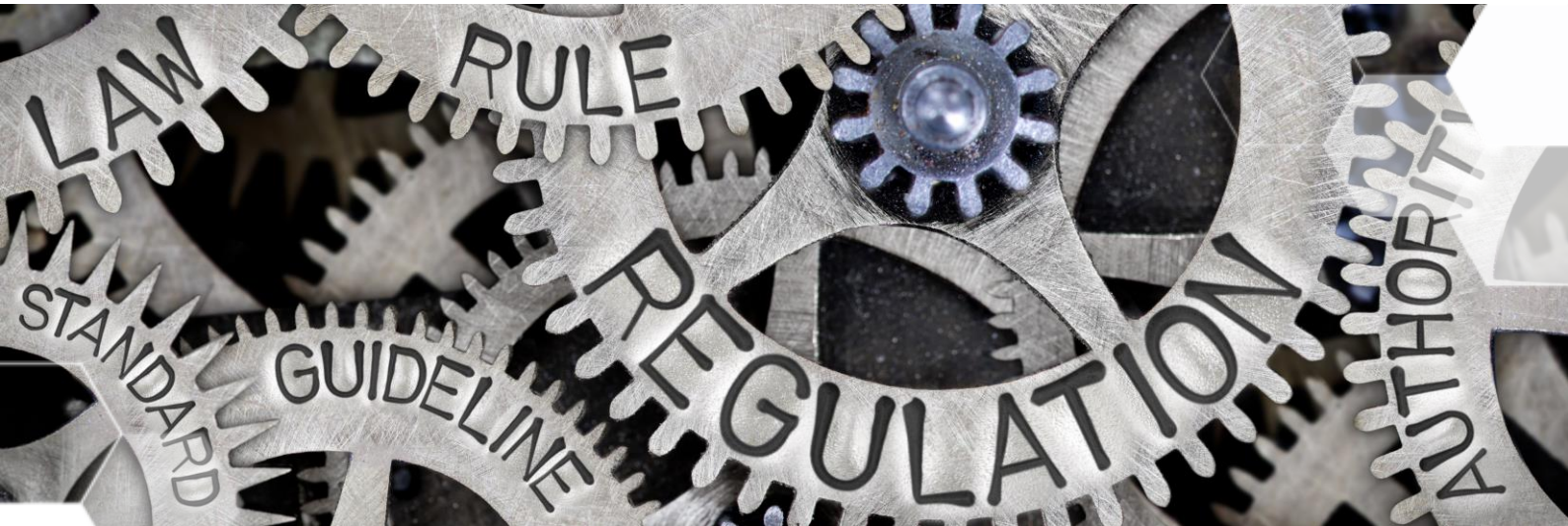




Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Internationale vergelijking uitvoering werk en inkomen

Eindrapport

Anne Drijvers, Silvia Rossetti en Rosanne Oomkens

Zoetermeer, februari 2021

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

DEEL 1 - Internationale vergelijking organisatorische infrastructuur werk en inkomen

1	Inleiding	10
1.1	Achtergrond	10
1.2	Afbakening van het onderzoek	10
1.3	Onderzoeksvragen	11
1.4	Onderzoeksopzet	11
1.5	Leeswijzer	12
2	Conceptueel raamwerk	14
2.1	Verzorgingsstaatregimes	14
2.2	Kenmerken van de organisatorische infrastructuur	15
2.3	Internationale gevalsbehandelingen	17
2.4	Geraadpleegde bronnen	18
3	Uitdagingen voor het stelsel van werk en inkomen	19
3.1	Uitdagingen voor Nederland	19
3.2	Geraadpleegde bronnen	21
4	Een vergelijking van de kenmerken van de organisatorische infrastructuur in de tien landen	22
4.1	De governance structuur: functionele decentralisatie, territoriale decentralisatie en deconcentratie	22
4.2	Rol van de sociale partners in de governance structuur	28
4.3	Marktordeningsprincipes	30
4.4	Nadruk op activeringsdienstverlening	33
4.5	Integraliteit van de dienstverlening	35
4.6	Preventieve taken	37
4.7	Dienstverleningsconcept uitvoeringsproces uitkering en diensten	38
4.8	Good practices	41
5	Reflecties van de onderzoekers	44
5.1	Nauwelijks verschillen in uitdagingen, (deels) wel in oplossingsrichtingen	44
5.2	Nederland valt in internationaal vergelijkend perspectief op door strikt onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen in regelingen	46
5.3	Nederland valt in internationaal vergelijkend perspectief op door ontkoppeling ziektekostenverzekering en sociale zekerheidsstelsel	46
5.4	Zweden interessante casus om meer te leren over rolverdeling publieke en private uitvoeringsorganisaties	47
DEEL 2 - Landenrapporten		
6	België	49
6.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	49
6.2	Ziekteregeling	49

6.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	51
6.4	Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen	51
6.5	Werkloosheidsregeling	52
6.6	Sociale bijstandsregeling	54
6.7	Ouderdomsregeling	55
6.8	Kindregeling	56
6.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in België	56
6.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	59
6.11	Internationale gevalsbehandelingen	65
6.12	Prestaties en waardering van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid	67
6.13	Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur	70
6.14	Geraadpleegde bronnen	73
7	Duitsland	76
7.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	76
7.2	Ziekteregeling	76
7.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	77
7.4	Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregeling	78
7.5	Werkloosheidsregeling	79
7.6	Sociale bijstandsregeling	80
7.7	Ouderdomsregeling	80
7.8	Kindregeling	81
7.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Duitsland	82
7.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	84
7.11	Internationale gevalsbehandelingen	89
7.12	Prestaties van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid	91
7.13	Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur	93
7.14	Geraadpleegde bronnen	95
8	Zweden	97
8.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	97
8.2	Ziekteregeling	97
8.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	98
8.4	Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen	98
8.5	Werkloosheidsregeling	99
8.6	Sociale bijstandsregeling	99
8.7	Ouderdomsregeling	100
8.8	Kindregeling	100
8.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Zweden	101
8.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	102
8.11	Internationale gevalsbehandelingen	107
8.12	Prestaties en waardering van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid	110
8.13	Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur	112
8.14	Geraadpleegde bronnen	115

9	Estland	117
9.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	117
9.2	Ziekteregeling	117
9.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	118
9.4	Arbeidsongevallen- en beroepsziekte­regelingen	119
9.5	Werkloosheidsregeling	119
9.6	Sociale bijstandsregeling	120
9.7	Ouderdomsregeling	121
9.8	Kindregeling	122
9.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Estland	122
9.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	124
9.11	Internationale gevalsbehandelingen	130
9.12	Prestaties en waardering van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid	133
9.13	Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur	135
9.14	Geraadpleegde bronnen	138
10	Verenigd Koninkrijk	140
10.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	140
10.2	Ziekteregeling	140
10.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	141
10.4	Arbeidsongevallen en beroepsziekte­regelingen	142
10.5	Werkloosheidsregeling	143
10.6	Sociale bijstandsregeling	144
10.7	Ouderdomsregeling	144
10.8	Kindregeling	145
10.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in het Verenigd Koninkrijk	145
10.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	148
10.11	Internationale gevalsbehandelingen	152
10.12	Prestaties en waardering van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid	155
10.13	Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur	157
10.14	Geraadpleegde bronnen	159
11	Nederland	161
11.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	161
11.2	Ziekteregeling	161
11.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	162
11.4	Arbeidsongevallen- en beroepsziekte­regelingen	163
11.5	Werkloosheidsregeling	163
11.6	Sociale bijstandsregeling	164
11.7	Ouderdomsregeling	164
11.8	Kindregeling	165
11.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Nederland	165
11.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	166
11.11	Internationale gevalsbehandelingen	168
11.12	Prestaties	170
11.13	Geraadpleegde bronnen	170

12	Oostenrijk	172
12.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	172
12.2	Ziekteregeling	172
12.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	173
12.4	Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen	174
12.5	Werkloosheidsregeling	175
12.6	Sociale bijstandsregeling	176
12.7	Ouderdomsregeling	177
12.8	Kindregeling	178
12.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Oostenrijk	178
12.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	180
12.11	Internationale gevalsbehandelingen	182
12.12	Prestaties	185
12.13	Geraadpleegde bronnen	185
13	Frankrijk	187
13.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	187
13.2	Ziekteregeling	187
13.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	189
13.4	Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen	189
13.5	Werkloosheidsregeling	191
13.6	Sociale bijstandsregeling	191
13.7	Ouderdomsregeling	192
13.8	Kindregeling	194
13.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Frankrijk	194
13.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	199
13.11	Internationale gevalsbehandelingen	201
13.12	Prestaties	204
13.13	Geraadpleegde bronnen	204
14	Denemarken	206
14.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	206
14.2	Ziekteregeling	206
14.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	207
14.4	Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen	208
14.5	Werkloosheidsregeling	208
14.6	Sociale bijstandsregeling	209
14.7	Ouderdomsregeling	210
14.8	Kindregeling	211
14.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Denemarken	211
14.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	213
14.11	Internationale gevalsbehandeling	214
14.12	Prestaties	217
14.13	Geraadpleegde bronnen	217
15	Polen	219
15.1	Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties	219
15.2	Ziekteregeling	219
15.3	Arbeidsongeschiktheidsregeling	220

15.4	Arbeidsongevallen en beroepsziekteregeling	220
15.5	Werkloosheidsregeling	220
15.6	Sociale bijstandsregeling	221
15.7	Ouderdomsregeling	222
15.8	Kindregeling	222
15.9	Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Polen	222
15.10	Kenmerken van de uitvoeringstructuur	224
15.11	Internationale gevalsbehandelingen	226
15.12	Prestaties	228
15.13	Geraadpleegde bronnen	228
Bijlage 1	Index van figuren	229

DEEL 1

Internationale vergelijking organisatorische infrastructuur werk en inkomen

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De uitvoering van het sociale zekerheidsbeleid en daarmee het stelsel van werk en inkomen is een actueel onderwerp. De inrichting, de sturing, het toezicht en de prestaties van het Nederlandse stelsel van werk en inkomen worden momenteel geëvalueerd¹. Daarnaast wordt in verschillende trajecten² de toekomst van de organisatorische infrastructuur van het stelsel werk en inkomen onderzocht. Internationaal vergelijkend onderzoek biedt de mogelijkheid om inzichtelijk te maken hoe verschillende landen de organisatorische infrastructuur hebben vormgegeven in het omgaan met verschillende risico's en welke lessen Nederland hiervan kan leren. Kennis van – en inzicht in – de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid in andere landen kan een waardevolle bijdrage leveren aan de lopende trajecten gericht op de toekomst van de uitvoering werk en inkomen in Nederland.

1.2 Afbakening van het onderzoek

Sociale zekerheid heeft tot doel bestaanszekerheid te bieden aan mensen die dit nodig hebben en de arbeidsparticipatie te bevorderen. De organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen moet een bijdrage leveren aan de hoofddoelen van sociale zekerheid. In de praktijk betekent dit dat de organisatorische infrastructuur het mogelijk moet maken om: (1) bestaanszekerheid te bieden aan mensen door het verstrekken van uitkeringen, en (2) de arbeidsparticipatie te bevorderen door het inzetten van re-integratietrajecten en andere vormen van ondersteuning voor uitkeringsgerechtigden.

Wat in Nederland tot het stelsel van werk en inkomen behoort, hoeft niet te gelden voor andere landen. Het is daarom een risico het Nederlandse stelsel te veel als uitgangspunt te nemen. Uiteindelijk gaat sociale zekerheid over het omgaan met risico's. Deze risico's nemen wij daarom als uitgangspunt binnen dit onderzoek en de vergelijking. Het gaat hierbij om de volgende risico's:

- Ziekte
- Arbeidsongeschiktheid
- Werkloosheid
- Armoede
- Ouderdom

In verschillende landen kunnen dus verschillende voorzieningen, verzekeringen, en regelingen bestaan om burgers te beschermen tegen deze risico's. Het gaat in dit onderzoek om de wijze waarop landen hun stelsel hebben *ingericht*, ook wel de organisatorische infrastructuur of uitvoeringsstructuur genoemd, en niet om de materiewetten zoals de WW, WIA of AOW in Nederland.

¹ Beleidsdoorlichting Artikel 11 Uitvoering en Evaluatie van de Wet SUWI 2015-2020.

² Onder andere:

- de Toekomstverkenning uitvoering werk en inkomen;
- de huidige aandacht voor de uitvoering zoals die naar voren komt in het programma Werk aan Uitvoering (WaU), de Ministeriële Commissie Uitvoering (MCU) en het parlementair onderzoek naar uitvoeringsorganisaties (TK 35 387-1);
- de gedachtevorming over de toekomst van de arbeidsmarktgerichte dienstverlening als een "public employment service" (PES);
- en de gedachtevorming over de mogelijke gevolgen voor de uitvoering van het advies van de Commissie Regulering van werk.

1.3 Onderzoeksvragen

Het onderzoek omvat drie centrale onderzoeksvragen:

- 1. Op welke wijze is de uitvoering van de taken op het gebied van werk en inkomen in verschillende Europese landen vormgegeven?**
 - a. *Wat zijn de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van deze organisaties, hun doelgroepen, hun vormen van dienstverlening, hun onderlinge relaties?*
 - b. *Heeft een toenemend deel van de activiteiten van deze organisaties betrekking op internationale gevalsbehandelingen, binnen en buiten de EU en Europa? Zo ja, voor welke taken (gevalsebehandelingen, doelgroepen) en met welke organisaties in welke landen wordt steeds meer samengewerkt?*
 - c. *Hoe verloopt die samenwerking, hoe karakteriseren de betrokken organisaties die samenwerking?*

- 2. Wat is de algemene appreciatie in deze landen voor deze organisatorische infrastructuur en de afzonderlijke organisaties?**
 - a. *Wat is het politieke en maatschappelijke draagvlak bij burgers en werkgevers voor de gekozen structuur?*
 - b. *Hoe worden de prestaties van deze organisaties gewaardeerd in relatie tot hun budget en taken?*

- 3. Hoe wordt in deze landen de toekomstbestendigheid (wendbaarheid) van deze organisatorische infrastructuur ingeschat?**

1.4 Onderzoekopzet

In dit onderzoek wordt de organisatorische infrastructuur van tien landen vergeleken. Er is gekozen voor een vergelijking met tien Europese landen die qua staatsinrichting op Nederland lijken en waarvan daarnaast het vermoeden bestaat dat Nederland iets kan leren van deze landen of een land zijn waar Nederland veel mee samenwerkt.³ Het betreft de volgende tien landen:

- Nederland
- België (Vlaanderen)
- Duitsland
- Oostenrijk
- Frankrijk
- Denemarken
- Zweden
- Polen
- Estland
- Verenigd Koninkrijk (Engeland)

In de eerste stap is door middel van deskresearch de organisatorische infrastructuur in de bovenstaande tien landen in beeld gebracht en beschreven. Voor de vergelijking in deze eerste stap baseren wij ons op verschillende bestaande basisbronnen. Het gaat om de volgende bronnen:

- MISSOC database (2019)
- Social Security Programs Throughout the World (2018)
- Assessment report on PES capacity (2018)
- Coordination of social security systems at a glance (2020)

Aan de hand van de vergelijking in de eerste stap van het onderzoek is een selectie gemaakt van vijf landen. Deze selectie is gemaakt op basis van diversiteit in 'verzorgingsstaatregimes' en de beschikbaarheid van relevante praktijken waarvan kan

³ De selectie van de tien landen is gemaakt in samenspraak met de begeleidingscommissie van het onderzoek

worden geleerd.⁴ De organisatorische infrastructuur van de vijf landen is verder onderzocht door middel van interviews met uitvoeringsorganisaties op het gebied van werk en inkomen in de betreffende landen. Deze interviews zijn uitgevoerd in de volgende landen:

- België (Vlaanderen)
- Duitsland
- Zweden
- Estland
- Verenigd Koninkrijk (Engeland)

Op basis van de eerste stap wordt in hoofdstuk 4 onderzoeksvraag 1a beantwoord waarbij de tien landen systematisch met elkaar worden vergeleken. De overige onderzoeksvragen komen aan bod in de afzonderlijke landen-hoofdstukken, waarbij de hoeveelheid en kwaliteit van de informatie per land verschilt en ook afhankelijk is van of een land wel of niet tot de selectie voor de verdiepingsfase behoort. Op basis van de interviews in de verdiepende fase zijn daarnaast enkele 'good practices' benoemd. Deze zijn opgenomen in hoofdstuk 4.

1.5 Leeswijzer

Het vervolg van het rapport is als volgt opgebouwd:

De **hoofdstukken 2, 3 4 en 5** vormen de **kern** – het *pièce de résistance* – van dit **rapport**.

- Hoofdstuk 2: **conceptueel raamwerk** waarbinnen we de tien verschillende landen met elkaar vergelijken.
- Hoofdstuk 3: gaat in op de **uitdagingen** voor het Nederlandse stelsel van werk en inkomen.
- Hoofdstuk 4: schetst een **vergelijking** van de **kenmerken** van de Nederlandse **organisatorische infrastructuur** met de kenmerken van de organisatorische infrastructuur van de andere negen landen en bespreekt de opgehaalde **good practices** in België, Duitsland, Zweden, Estland en het Verenigd Koninkrijk.
- Hoofdstuk 5: bevat reflecties van de onderzoekers onder andere op de vergelijkbare uitdagingen in België, Duitsland, Zweden, Estland en het Verenigd Koninkrijk.

De hoofdstukken 6 t/m 10 geven een uitgebreide beschrijving van de organisatorische **infrastructuur**, de **algemene appreciatie** hiervan en de **toekomstbestendigheid** hiervan in vijf landen gebaseerd op de bestaande bronnen en aangevuld met informatie uit interviews. De volgorde van de landen wordt bepaald door het 'verzorgingsstaatsregime,' eerst komen de landen aan bod die het meest op Nederland lijken qua verzorgingsstaatsregime en de daarop volgende landen lijken steeds minder op Nederland.

- Hoofdstuk 6: beschrijving **België (Vlaanderen)**.
- Hoofdstuk 7: beschrijving **Duitsland**.
- Hoofdstuk 8: beschrijving **Zweden**.
- Hoofdstuk 9: beschrijving **Estland**.
- Hoofdstuk 10: beschrijving **Verenigd Koninkrijk (Engeland)**.

In de hoofdstukken 11 t/m 15 wordt een uitgebreide beschrijving gegeven van de **organisatorische infrastructuur** van het stelsel van werk en inkomen in Nederland en de overige vier geselecteerde landen gebaseerd op bestaande bronnen. De volgorde van de landen wordt bepaald door het 'verzorgingsstaatsregime,' eerst komen de landen aan bod die het meest op Nederland lijken qua 'verzorgingsstaatsregime' en de daarop volgende landen lijken steeds minder op Nederland.

- Hoofdstuk 11: beschrijving **Nederland**.
- Hoofdstuk 12: beschrijving **Oostenrijk**.
- Hoofdstuk 13: beschrijving **Frankrijk**.

⁴ De selectie van de vijf landen is gemaakt in samenspraak met de begeleidingscommissie van het onderzoek

- Hoofdstuk 14: beschrijving [Denemarken](#).
- Hoofdstuk 15: beschrijving [Polen](#).

2 Conceptueel raamwerk

De scope van het voorliggende onderzoek is breed en richt zich op de volgende sociale risico's:

- Ziekte
- Arbeidsongeschiktheid
- Werkloosheid
- Armoede
- Ouderdom

In de verschillende landen kunnen verschillende sociale regelingen bestaan om burgers te beschermen tegen deze risico's. Het gaat in dit onderzoek om de wijze waarop landen de uitvoering van deze sociale regelingen hebben ingericht. Hieronder beschrijven wij op welke manier de organisatorische infrastructuur binnen het onderzoek in kaart is gebracht. De verschillende elementen vormen het conceptuele raamwerk van het onderzoek.

2.1 Verzorgingsstaatregimes

De organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen binnen een land maakt onderdeel uit van de governance structuur van dat land en komt tot stand binnen een bepaalde institutionele context. Hoewel vele sociale wetenschappers hebben geprobeerd de typologie van Esping-Andersen aan te passen en te verbeteren, is de empirische typologie van Esping-Andersen nog altijd een bruikbaar kader voor onderzoekers die zich bezighouden met internationaal vergelijkend onderzoek naar verzorgingsstaten. Esping-Andersen onderscheidt drie typen verzorgingsstaatregimes⁵: een sociaaldemocratisch, liberaal en corporatistisch (conservatief) regime. Het belangrijkste verschil tussen deze regimes betreft de **dominantie van instituties** die van belang zijn bij de garantie van economische en sociale zekerheid. Hierbij worden de markt, de staat en het gezin/familie als drie verschillende instituties beschouwd. Daarnaast speelt de **sociale stratificatie** die door deze institutionele samenstelling ontstaat, of in stand wordt gehouden (status- en beroepsgroepen, klassen, maatschappelijke segmentatie, sociaaleconomische ongelijkheid en sekseongelijkheid), een rol. Een ander belangrijk aspect dat bepaalt of een land wordt ingedeeld in een sociaaldemocratisch, liberaal of corporatistisch regime is de **mate van decommodificatie**. Dat wil zeggen, de mate waarin individuen onafhankelijk van hun positie op de arbeidsmarkt een acceptabele levensstandaard kunnen hebben (Esping-Andersen, 1990).

Op basis van het werk van Esping-Andersen zijn nieuwe onderzoeken uitgevoerd op basis waarvan nieuwe regimes naar voren zijn gekomen. We maken gebruik van het model van Österman et al. (2019) als raamwerk om de organisatorische infrastructuur te beschrijven.⁶ De tien landen die deel uitmaken van de vergelijking vertegenwoordigen vier regimes⁷:

⁵ De term verzorgingsstaatregime is de meest voorkomende formulering wanneer er gesproken wordt over de institutionele context van sociale zekerheidsstelsels. Daarom wordt deze term ook in dit rapport gebruikt. De Engelstalige term die Esping-Andersen in zijn werk gebruikt is *welfare state regime*.

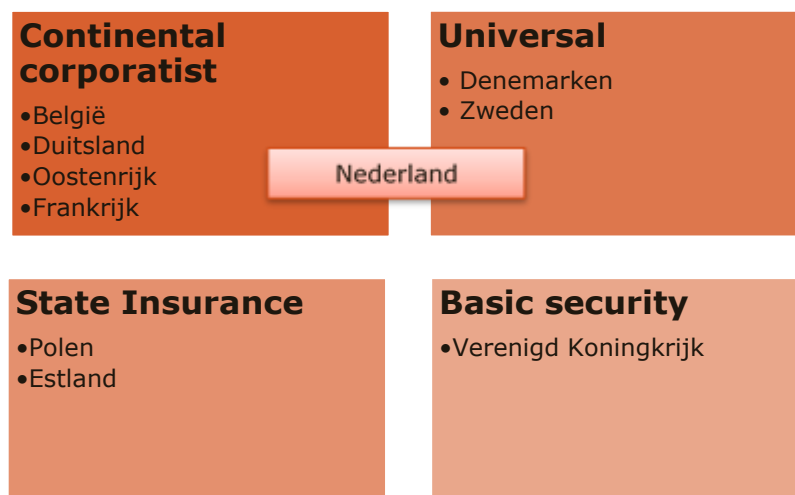
⁶ Het model dat Esping-Andersen in 1990 ontwikkelde was baanbrekend voor vergelijkend onderzoek naar de verzorgingsstaten in West Europa en andere ontwikkelde kapitalistische economieën. Sindsdien is het model verder ontwikkeld en zijn ook de post-communistische landen in Centraal en Oost-Europa in het model opgenomen. In dit onderzoek gebruiken we het model van Österman, Palme en Ruhs uit 2019 omdat dit de meest recente ontwikkeling van het model is.

⁷ Omwille van herkenbaarheid van de *regime* typen is ervoor gekozen om de Engelstalige termen voor de vier regimes te gebruiken. Daarnaast laten deze termen zich niet goed naar het Nederlands laten vertalen zonder de betekenis te kort te doen.

- **Continental corporatist** – De nadruk in dit regime ligt op [werknemersverzekeringen](#) die het arbeidsinkomen beschermen tegen sociale risico's. De geboden verzekeringen en bescherming zijn gerelateerd aan het arbeidsverleden binnen een bepaalde sector of bedrijf. De verantwoordelijkheid en financiering liggen bij werkgevers- en werknemersorganisaties.
- **Universal** – In dit regime wordt inkomenszekerheid geboden door [universele regelingen](#). Om negatieve effecten voor de werkgelegenheid en productiviteit te verminderen is er flankerend beleid gericht op activering en re-integratie.
- **State insurance** – Ook dit regime is gebaseerd op [werknemersverzekeringen](#) maar heeft een [meer "universele" scope dan het continental corporatist regime](#). Het biedt echter relatief lagere sociale uitkeringen en bescherming, vooral tegen armoede.
- **Basic security** – De verzorgingsstaat is minimaal en vooral gericht op armoedebestrijding door middel van gerichte ondersteuning van kwetsbare groepen. Het niveau van belastingen en uitkeringen is laag. Er ligt [een sterke nadruk op individuele verantwoordelijkheid van burgers](#) om zich particulier bij te verzekeren tegen sociale risico's en re-integratie na uitval.

Er is sprake van variatie van de bovenstaande vier verzorgingsstaatregimes in de tien landen in de vergelijking. De landenhoofdstukken bevatten de beschrijvingen van de kenmerken van de sociale zekerheidsstelsels in de verschillende landen die maken dat zij tot een bepaald verzorgingsstaatregime behoren. Nederland kent als enige land in de vergelijking een hybride typering omdat het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel zowel werknemersverzekeringen als universele regelingen kent. In figuur 1 is een overzicht van de verzorgingsstaatregimes van de tien landen in de vergelijking weer gegeven.

figuur 1 Verzorgingsstaatregimes van de tien landen in de vergelijking



Bron: Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019

2.2 Kenmerken van de organisatorische infrastructuur

Binnen de vergelijking maken we daarnaast gebruik van negen kwalitatieve indicatoren om systematisch de organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen in de tien landen weer te geven. De indicatoren geven een aantal theoretische kenmerken weer met betrekking tot de administratief/bestuurlijke

principes, de governance structuur, de mate van privatisering, en het soort taken (preventie of re-integratie/activering) van de organisatorische infrastructuur waarbinnen de sociale regelingen worden uitgevoerd. De negen kwalitatieve indicatoren zijn:

1. **Functionele decentralisatie** identificeert de overdracht van uitvoeringstaken *tussen* verschillende rechtspersonen. In het stelsel van werk en inkomen komt dit voor als de centrale overheid zijn uitvoeringstaken overdraagt aan andere publieke of semipublieke bestuursorganen of aan private uitvoeringsorganisaties met, of zonder, winstoogmerk (Vonk en Schoukens, 2019).
2. **Territoriale decentralisatie** is de overdracht van uitvoeringstaken *binnen* dezelfde rechtspersoon. Hier is sprake van wanneer de centrale overheid of een centrale instantie van een bestuursorgaan uitvoeringstaken delegeert naar lagere instanties zoals een gemeente. Deze lagere instanties (op regionaal of lokaal niveau) zijn zelf geen rechtspersoon maar vormen een intern onderdeel van dezelfde hogere rechtspersoon die zijn taken op deze manier spreidt. De centrale instantie houdt toezicht op de beslissingen die de lagere instantie zelfstandig maakt (Vonk en Schoukens, 2019).
3. **Deconcentratie** betreft ook verschillende instanties *binnen* de zelfde rechtspersoon. Bij deconcentratie is er echter geen sprake van overdracht van taken. De centrale instantie van de overheid of de bestuursorganen blijven verantwoordelijk voor de uitvoeringstaken en de lagere instantie voert deze taken uit namens de centrale instantie (Vonk en Schoukens, 2019).
4. **Rol van sociale partners in de governance structuur** waarin de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers onderdeel zijn van de uitvoeringsstructuur van de stelsels van werk en inkomen. Vertegenwoordigers van sociale partners kunnen een rol hebben als leden in de raad van bestuur of in de raad van toezicht of bijdragen aan de strategische coördinatie van de uitvoeringsorganisaties binnen andere centrale organen. Ook kunnen sociale partners directe uitvoeringstaken hebben.
5. **Marktorderingsprincipe**, deze indicator betreft de mate waarin het uitvoeringsproces van de sociale regelingen binnen het stelsel van werk en inkomen publiek of privaat is. Er is hierin onderscheid tussen volledig publiek, volledig privaat, een mix van publiek-privaat en het quasi-markt regime.
6. **Nadruk op activeringsdienstverlening**, deze indicator heeft betrekking op de mate waarin de uitvoeringsorganisaties naast het verstrekken van uitkeringen ook activeringsdiensten verlenen aan klanten. Hierbij kan het zowel gaan om taken op het gebied van sociale activering als om begeleiding naar werk.
7. **Integraliteit van de dienstverlening**, deze indicator heeft betrekking op de mate waarin de uitvoeringsorganisaties dienstverlening gericht op werk en inkomen koppelen aan de dienstverlening gericht op andere domeinen zoals zorg, onderwijs of huisvesting (ISZW, 2018).
8. **Preventieve taken**, deze indicator betreft de mate waarin het voorkomen van sociale risico's onderdeel uitmaakt van de taken van de uitvoeringsorganisaties binnen de stelsels van werk en inkomen.

9. **Dienstverleningsconcept uitvoeringsproces uitkering en diensten**, deze indicator heeft te maken met twee aspecten van de uitvoeringsprocessen betreffende het verstrekken van uitkeringen en het verlenen van diensten:
- de mate waarin het contact tussen de uitvoeringsorganisatie en klanten digitaal plaatsvindt dan wel persoonlijk en;
 - de mate waarin uitvoeringsorganisaties maatwerk leveren in plaats van gestandaardiseerde ondersteuning of voorzieningen.

2.3 Internationale gevalsbehandelingen

Tot slot gaan we hieronder in op de werking van internationale gevalsbehandelingen binnen de Europese Unie en de manier waarop we de internationale gevalsbehandelingen in beeld brengen in dit onderzoek.

De lidstaten van de Europese Unie hebben elk eigen sociale zekerheidsstelsels en wetgeving waarbinnen is vastgelegd wie er zijn verzekerd en onder welke voorwaarden uitkeringen en dienstverlening worden verstrekt. Binnen de open arbeids- en dienstenmarkt in de Europese Unie is er sprake van coördinatie tussen nationale uitvoeringsorganisaties om de sociale rechten van burgers die in meerdere EU-(EFTA) landen werken, ook wel mobiele burgers of mobiele werkenden genoemd, te beschermen. Deze bescherming heeft te maken met vier aspecten. Binnen de EU-landen hebben mobiele burgers het recht op gelijke behandeling als het gaat om het opbouwen van rechten en de verstrekking van sociale uitkeringen en diensten. Daarbij moeten de verzekeringsperioden van mobiele burgers, die in verschillende landen worden opgebouwd, geaggregeerd kunnen worden. Vervolgens moeten mobiele burgers hun uitkering naar andere EU-landen kunnen overdragen. Ten slotte, voor mobiele werkenden moet één enkele wetgeving gelden (De Wispelaere et al., 2020).

De EU-coördinatie van socialezekerheidsstelsels betekent dat er sprake is van internationale gegevensuitwisseling tussen uitvoeringsorganisaties van het stelsel van werk en inkomen. Om de omvang van internationale gegevensbehandelingen in te schatten, kijken we naar het aantal formulieren dat uitvoeringsorganisaties uitgeven aan, en ontvangen van, mobiele burgers. Het eerste formulier (portable document PD A1) wordt uitgegeven aan werkenden die tijdelijk worden gedetacheerd in een andere EU-lidstaat (art. 12) aan werkenden die normaal in twee of meer EU-lidstaten actief zijn (art.13) en andere groepen mobiele werkenden⁸. De uitvoeringsorganisatie die het PD A1 formulier ontvangt, draagt de premies die de mobiele werkende heeft opgebouwd over aan de uitvoeringsorganisatie die het PD A1 formulier uitgeeft. Het tweede formulier (portable document PD U2) wordt uitgegeven aan werkloosheidsuitkeringsgerechtigden die naar werk willen zoeken in een andere lidstaat. De uitkeringsorganisatie die het PD U2-formulier uitgeeft, betaalt de uitkering uit wanneer de buitenlandse uitkeringsinstantie de ontvangst van het PD U2-formulier bevestigt. Een gelijkwaardige exportprocedure is ook beschikbaar voor pensioen- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden die naar een andere lidstaat verhuizen en voor burgers die aanspraak maken op kinderbijslag in twee verschillende EU-lidstaten (De Wispelaere et al., 2020).

Er is ook sprake van internationale gevalsbehandeling indien een uitkering wordt uitbetaald op basis van verzekeringsperioden die worden opgebouwd door in meerdere landen te werken (via het formulier PD U1). In de vergelijking geven we informatie over het aantal gevallen waar verzekeringsperioden worden geaggregeerd om

⁸ Ambtenaren, contractpersoneel, cockpit- en cabinepersoneel, uitzondering (art.16) (De Wispelaere et al., 2020).

aanspraak op een werkloosheidsuitkering te kunnen maken (De Wispelaere et al., 2020).

2.4 Geraadpleegde bronnen

- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018). *Werk en inkomen als partner in integrale dienstverlening: een moeizame relatie. Een onderzoek naar de gemeentelijke dienstverlening aan gezinnen met multiproblematiek en dak- en thuislozen*. Den Haag.
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Vonk, G., Schoukens, P. (Eds.) (2019). *Devolution and Decentralisation in Social Security: A comparative European Perspective*. (Governance and Recht NILG; No. 18). The Hague: Eleven International Publishing.

3 Uitdagingen voor het stelsel van werk en inkomen

Om de huidige uitdagingen te begrijpen is het van belang een blik op het verleden te werpen. Er worden namelijk al decennialang discussies gevoerd over de toekomst van Europese verzorgingsstaten en in het bijzonder over de inrichting en organisatie van sociale zekerheidsvoorzieningen (o.a. Esping-Andersen, 1990; Korpi en Palme, 1998; Esping-Andersen et al., 2002; Pierson, 2006; Pierson et al., 2013; WRR, 2017; WRR, 2020). In de jaren '80 en '90 speelde de kwestie van universalisme versus selectiviteit van reguleringen een prominente rol in de discussie; wie heeft onder welke voorwaarden recht op welke vorm van ondersteuning? Dit kwam mede doordat in verschillende landen de betaalbaarheid van het sociale stelsel onder druk was komen te staan. Ook deed het marktdenken zijn intrede in het publieke domein. Diverse publieke sectoren werden hervormd volgens de principes van New Public Management; termen als doelmatigheid en doeltreffendheid werden steeds belangrijker en publieke organisaties werden in toenemende mate 'afgerekend' op hun prestaties.

Europese verzorgingsstaten zijn opgebouwd om de gevolgen van armoede, werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid en ouderdom op te vangen. De (arbeidsmarkt)context waarin de ontwikkeling van verzorgingsstaten tot stand kwamen zag er op dat moment aanzienlijk anders uit. Zo dienden zich nieuwe uitdagingen aan, zogenoemde nieuwe sociale risico's. De 'traditionele' Europese verzorgingsstaten waren niet of nauwelijks ingericht op het omgaan met deze risico's. Zo werd bijvoorbeeld door de vergrijzing, de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen en de kenniseconomie méér van werknemers verwacht. Meer recent worden verschillende Europese landen geconfronteerd met een toenemende flexibilisering, internationalisering en technologisering van de arbeidsmarkt. Dit maakt dat landen te maken hebben met nieuwe uitdagingen in het omgaan met (de risico's van) armoede, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, ziekte en ouderdom.

3.1 Uitdagingen voor Nederland

Sociale zekerheid in Nederland heeft tot doel om bestaanszekerheid te bieden aan mensen die dit nodig hebben en om de arbeidsparticipatie te bevorderen. De organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen moet een bijdrage leveren aan de hoofddoelen van sociale zekerheid. In de praktijk betekent dit dat de organisatorische infrastructuur het mogelijk moet maken om:

1. bestaanszekerheid te bieden aan mensen door het verstrekken van uitkeringen, en
2. de arbeidsparticipatie te bevorderen door het inzetten van re-integratietrajecten en andere vormen van ondersteuning voor uitkeringsgerechtigden.

De organisatorische infrastructuur van de uitvoering van het Nederlandse stelsel werk en inkomen wordt met diverse uitdagingen geconfronteerd. Dit zijn grotendeels uitdagingen die voortkomen uit de veranderende arbeidsmarkt. Het gaat hierbij onder andere om de **gevolgen van digitalisering en robotisering op de arbeidsmarkt**. Enerzijds heeft dit consequenties voor de manier waarop mensen worden geholpen te participeren op de arbeidsmarkt en anderzijds voor de manier waarop uitkeringen worden verstrekt. Ook de **open arbeids- en dienstenmarkt binnen de Europese Unie vormt een organisatorische uitdaging** bij de uitvoering van het stelsel werk en inkomen op het gebied van het verstrekken van uitkeringen en het bevorderen van arbeidsparticipatie.

Daarnaast ontstaat er (mede) door **de flexibilisering van de arbeidsmarkt** een groeiende groep werkenden die niet beschermd is tegen inkomensverlies bij werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, ziekte of ouderdom (Commissie Regulering van werk, 2020). Maar ook de wens van de overheid om continuïteitsrisico's weg te nemen, de wendbaarheid van uitvoerders significant te vergroten en de dienstverlening aan burgers en bedrijven te optimaliseren, speelt een belangrijke rol bij de trajecten gericht op de toekomst van de organisatorische infrastructuur van de uitvoering van het stelsel werk en inkomen (Van der Vlist en Heerschop, 2020).

De verschillende uitdagingen waarmee de Nederlandse organisatorische infrastructuur wordt geconfronteerd kunnen worden onderverdeeld in externe en interne uitdagingen. Externe uitdagingen komen voort uit veranderingen *buiten* het stelsel van sociale zekerheid. Interne uitdagingen ontstaan *binnen* het stelsel van sociale zekerheid. Hieronder geven we de externe en interne uitdagingen weer.

3.1.1 Externe uitdagingen

- **Digitalisering:** door technologische ontwikkelingen op het gebied van informatietechnologie verandert de inhoud van veel beroepen. Dit heeft invloed op de instroom van mensen die een beroep doen op sociale verzekeringen en voorzieningen enerzijds. Anderzijds heeft het invloed op de vaardigheden die mensen nodig hebben om succesvol te kunnen re-integreren op de arbeidsmarkt.
- **Robotisering:** door technologische ontwikkelingen kunnen machines werk doen dat voorheen door mensen werd uitgevoerd. Dit heeft eveneens invloed op de instroom van mensen die een beroep doen op sociale verzekeringen en voorzieningen enerzijds. Anderzijds heeft het invloed op de vaardigheden die mensen nodig hebben om succesvol te kunnen re-integreren op de arbeidsmarkt.
- **Flexibilisering:** door een toename van flexibele arbeid is er aan de ene kant een groeiende groep mensen die niet verzekerd is tegen werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid binnen het huidige stelsel en daarom is aangewezen op sociale voorzieningen. Aan de andere kant heeft deze toename van flexibele arbeid ook implicaties voor de re-integratie die voornamelijk gericht is op het re-integreren in een dienstverband.
- **Open arbeids- en dienstenmarkt binnen de Europese Unie:** vanwege vrije arbeidsmigratie binnen de EU is het verstrekken van uitkeringen en re-integratie complexer geworden en vereist het meer samenwerking met Europese zusterorganisaties in andere landen.

3.1.2 Interne uitdagingen

Uit de probleemanalyse van het project Werk aan Uitvoering (Van der Vlist en Heerschop, 2020) blijken daarnaast interne uitdagingen voor het Nederlandse stelsel van werk en inkomen. Het gaat hierbij om de volgende geïdentificeerde uitdagingen of knelpunten voor de continuïteit en wendbaarheid van de uitvoeringsorganisaties:

- **Stapelning van beleid, wet- en regelgeving:** de hoeveelheid, complexiteit en gedetailleerdheid van wetten en regels, ook interne uitvoeringsregels, is enorm toegenomen. Door de stapeling van regels die onderling met elkaar interfereren en overgangsbepalingen is de uitlegbaarheid ervan aan burgers bemoeilijkt. De verklaring hiervoor is meervoudig.
- **De ambtelijke besturingsdriehoek:** de besturing richt zich vrij eenzijdig op budget, rechtmatigheid, doelmatigheid en tijdige implementatie van nieuw beleid. In deze dynamiek is er minder aandacht voor de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening, het delen van keuzen bij risicogerichte handhaving, innovatie en de lange termijn.
- **De impact van incidenten:** incidenten ontstaan door een stapeling van factoren en dat zijn niet steeds dezelfde. Grondpatroon is wel dat druk vanuit politiek en beleid leidt tot

fouten in de uitvoering. De disproportionele en generaliserende uitvergroting ervan in media en parlement heeft grote impact op de mensen in de organisatie.

- **ICT en geautomatiseerde werkprocessen:** de gecompliceerdheid van de geautomatiseerde systemen is enorm toegenomen. Meervoudig datagebruik en werken in ketens maakt veranderen van bestaande systemen complexer door toegenomen afhankelijkheden. Wat zorgelijk is, is dat sluipenderwijs achterstallig onderhoud leidt tot risico's voor continuïteit van de dienstverlening en tot het niet (tijdig) kunnen inpassen van nieuw beleid.
- **Digitalisering en gebruik van data:** eenmalige vastlegging en meervoudig gebruik van gegevens is uitgangspunt en praktijk. Vrijwel alle overheidsautomatisering wordt daardoor keten- of netwerkautomatisering. De vernetwerking en onderlinge afhankelijkheid van organisaties is hierdoor sterk toegenomen. Kwetsbaar is dat er onvoldoende overzicht en inzicht is in het gebruik van gegevens en daarmee in de doorwerking van fouten in systemen door de ketens heen. In de organisatie van overstijgende gegevensuitwisseling komt de uniformering van begrippen onvoldoende van de grond.
- **Ruimte voor mensen:** jaren van bezuinigen en afslanken hebben geleid tot standaardiseren en automatiseren van werkprocessen. De aansturing van mensen is jaren gericht geweest op efficiency. De zogenoemde prestatie-indicatoren zijn vooral gericht op bedrijfsmatig slimmer werken (*new public management*). Deze jarenlange sturing is vormend geweest voor de cultuur in de organisaties. De aandacht begint langzaam te verschuiven naar werken gericht op de maatschappelijke opgave.

3.2 Geraadpleegde bronnen

- Commissie Regulering van werk (2020). *In wat voor land willen wij werken?*
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, US: Princeton University Press.
- Esping-Andersen G., D. Gallie, A. Hemerijck en J. Myles. (2002). *Why we need a welfare state*. Oxford: Oxford University Press.
- Korpi, W. en J. Palme (1998). 'The Paradox of Redistribution and Strategies of Equality: Welfare State Institutions, Inequality and Poverty in the Western Countries.' LIS Working Paper Series, No. 174, Luxembourg Income Study (LIS), Luxembourg.
- Motie 26448, nr. 614 (2019). Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI) Motie van de leden Wiersma en Gijs van Dijk over een toekomstverkenning van de uitvoering van de sociale zekerheid.
- Pierson, C. (2006). *Beyond the Welfare State?: The New Political Economy of Welfare* (3rd edn.) Cambridge: Polity Press.
- Pierson, C., F.G. Castles en I.K. Naumann. (2013). *The Welfare State Reader*, 3rd Edition. Cambridge: Polity Press.
- Vlist, H van der en D. Heerschop (2020). *Werk aan Uitvoering. Fase 1: Probleemanalyse*. Den Haag: ABDTOPConsults.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Den Haag: WRR.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: WRR.

4 Een vergelijking van de kenmerken van de organisatorische infrastructuur in de tien landen

In dit hoofdstuk vergelijken we de Nederlandse organisatorische infrastructuur van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen met de organisatorische infrastructuur van de andere negen landen in het onderzoek.⁹ Voor deze kwalitatieve vergelijking maken we gebruik van negen indicatoren¹⁰:

1. Functionele decentralisatie
2. Territoriale decentralisatie
3. Deconcentratie
4. Rol van de sociale partners in de governance structuur
5. Marktorderingsprincipe
6. Activeringstaken
7. Integraliteit van de dienstverlening
8. Preventieve taken
9. Dienstverleningsconcept uitvoeringsproces uitkering en diensten

Per indicator worden de tien landen vergeleken in overzichtstabellen, de volgorde van de landen in deze tabellen wordt bepaald door het verzorgingsstaatregime in de landen. Eerst komen de landen aan bod die het meest op Nederland lijken qua verzorgingsstaatregime, de daarop volgende landen lijken steeds minder op Nederland qua verzorgingsstaat regime.

4.1 De governance structuur: functionele decentralisatie, territoriale decentralisatie en deconcentratie

De eerste drie kwalitatieve indicatoren beschrijven in hoeverre de uitvoeringstaken van het stelsel van werk en inkomen onder meerdere instanties worden verdeeld en wat de onderliggende relaties zijn tussen de bevoegde uitvoeringsorganisaties, ofwel de governance structuur. De uitvoering van het stelsel van werk en inkomen is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van de centrale overheid, die echter de uitvoerende taken meestal niet zelf verricht. In veel landen int de centrale overheid zelf direct de middelen (via de belastingdienst) om het stelsel van werk en inkomen te financieren maar is zij niet bezig met de toekenning en de verstrekking van sociale uitkeringen en of diensten.

De centrale overheid delegeert haar uitvoeringstaken in het stelsel van werk en inkomen op het gebied van toekenning en de verstrekking van sociale uitkeringen of diensten aan andere uitvoeringsorganisaties. Als deze organisaties lokale kantoren van de centrale overheid zijn, dan is er sprake van **deconcentratie**. Kenmerkend voor deconcentratie is dat de lokale kantoren hun uitvoeringstaken verrichten onder het gezag van de centrale overheid; zij hebben dus noch beslissingsbevoegdheid noch een eigen budget. De centrale overheid kan haar uitvoeringstaken ook delegeren in het kader van **territoriale decentralisatie**. Dat betekent dat lokale overheden (bijvoorbeeld gemeenten in Nederland) aan wie de uitvoeringstaken gedelegeerd worden financieel zelfstandig zijn en discretionaire ruimte hebben bij de uitvoering van de taken, de verstrekking van sociale uitkeringen en of diensten. Als de centrale

⁹ Binnen de vergelijking tussen de landen vergelijken we voor de ouderdomsregelingen alleen de organisatorische infrastructuur van algemene en of verplichte onderdelen van de ouderdomsregelingen, de organisatorische infrastructuur van regelingen omtrent aanvullende pensioen laten we buiten beschouwing in de vergelijking.

¹⁰ De bronnen die gebruikt zijn voor de vergelijking verschaffen niet voor alle landen voor alle sociale regelingen informatie over alle kwalitatieve indicatoren.

overheid beslissingsbevoegdheden overdraagt aan een publieke, semipublieke of private zelfstandige uitvoeringsorganisatie dan is er sprake van **functionele decentralisatie**. In dit geval opereren de zelfstandige uitvoeringsorganisaties (zelfstandige bestuursorganen in Nederland) in opdracht van de centrale overheid of van het bevoegde ministerie met hun eigen budget. Zowel in het geval van territoriale als functionele decentralisatie houdt de centrale overheid, dan wel het bevoegde ministerie, toezicht op het uitvoeringsproces. In zelfstandige uitvoeringsorganisaties betekent dit dat de centrale overheid wordt vertegenwoordigd in de raad van bestuur en of de raad van toezicht van de organisatie.

Binnen zelfstandige uitvoeringsorganisaties zelf kan er ook sprake zijn van deconcentratie of territoriale decentralisatie. Om relaties met klanten te kunnen onderhouden en dienstverlening aan te bieden hebben uitvoeringsorganisaties vaak lokale kantoren. **Functionele decentralisatie gaat vaak gepaard met deconcentratie**, dit betekent dat lokale kantoren of bureaus van de zelfstandige uitvoeringsorganisaties uitkeringen en diensten verstrekken op basis van beslissingen van de centrale kantoren van de zelfstandige uitvoeringsorganisatie. **Functionele decentralisatie kan ook gepaard gaan met territoriale decentralisatie**, dit is het geval wanneer lokale kantoren of bureaus beschikken over hun eigen budget en discretionaire ruimte bij de uitvoering van taken.

Het uitvoeringsproces van de verstrekking van sociale uitkeringen en of diensten kan op tien manieren worden geclassificeerd:

- Gecentraliseerd: uitvoeringstaken worden direct door de centrale overheid verricht.
- Gedeconcentreerd: uitvoeringstaken worden verricht door lokale overheidskantoren onder het gezag van de centrale overheid.
- Territoriaal gedecentraliseerd: uitvoeringstaken worden grotendeels verricht door lokale overheden onder het toezicht van de centrale overheid.
- Functioneel gedecentraliseerd: uitvoeringstaken worden grotendeels verricht door één of meer zelfstandige bestuursorganisaties op centraal niveau.
- Functioneel gedecentraliseerd en gedeconcentreerd: uitvoeringstaken worden grotendeels verricht door lokale kantoren van één of meer zelfstandige uitvoeringsorganisaties op basis van beslissingen van de centrale kantoren.
- Functioneel en territoriaal gedecentraliseerd: uitvoeringstaken worden grotendeels verricht door lokale kantoren van één of meer zelfstandige uitvoeringsorganisaties die beschikken over discretionaire ruimte en hun eigen budget.
- Territoriaal en functioneel gedecentraliseerd: lokale overheden hebben beslissingsbevoegdheden over het uitvoeringsproces en laten hun taken door één of meerdere zelfstandige uitvoeringsorganisaties verrichten.
- Territoriaal en functioneel gedecentraliseerd en gedeconcentreerd: lokale overheden hebben beslissingsbevoegdheden over het uitvoeringsproces en laten hun taken door één of meerdere zelfstandige uitvoeringsorganisaties verrichten met lokale kantoren die taken verrichten op basis van beslissingen van de centrale kantoren
- Territoriaal gedecentraliseerd en gedeconcentreerd: regionale overheden (met name deelstaten in federale staten) hebben beslissingsbevoegdheden over het uitvoeringsproces en laten hun taken door lokale overheden verrichten.
- Gedeconcentreerd en functioneel gedecentraliseerd: lokale overheidskantoren die opereren onder het gezag van de centrale overheid besteden hun taken uit aan één of meerdere zelfstandige uitvoeringsorganisaties (bijvoorbeeld private organisaties).

Figuur 2 bevat een overzicht van functionele decentralisatie, territoriale decentralisatie en deconcentratie in de tien landen naar sociale regeling.

Nederland in vergelijking met andere landen

In Nederland worden de meeste sociale regelingen uitgevoerd door publieke zelfstandige bestuursorganen, er is dus sprake van een hoge mate van functionele decentralisatie. Uitzondering hierop is het innen van de middelen die centraal worden geïnd door de Belastingdienst. Het gaat om de functionele decentralisatie van het uitvoeringsproces van de [ziekteregeling](#), [arbeidsongeschiktheidsregeling](#), [werkloosheidsregeling](#) en [ouderdomsregeling](#). De zelfstandige publieke bestuursorganen die de regelingen uitvoeren zijn daarnaast allemaal gedeconcentreerd, de uitvoeringstaken worden verricht door regionale kantoren die centraal worden aangestuurd. Het gaat dus om de classificatie [functioneel gedecentraliseerd](#) en [gedeconcentreerd](#). Hierin vertoont Nederland overeenkomst met België, Duitsland, Oostenrijk en Frankrijk waar het uitvoeringsproces van deze regelingen ook functioneel gedecentraliseerd en gedeconcentreerd zijn, dit zijn tevens allen landen die getypeerd met een *Continental Corporatist* verzorgingsstaat regime. Het grootste contrast bestaat tussen Nederland en het Verenigd Koninkrijk waar deze regelingen juist gecentraliseerd of gedeconcentreerd zijn onder direct gezag van de centrale overheid. Wat Nederland verder onderscheid is het hybride stelsel voor de [ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling](#) en de mogelijkheid voor werkgevers om via het eigenrisicodragerschap de rol van de zelfstandige bestuursorganen zelf te vervullen.

Specifiek op het gebied van de [ziekteregeling](#) valt het tevens op dat in Nederland werkgevers betrokken zijn bij het uitvoeringsproces. Dit is in de meeste andere landen in de vergelijking niet het geval. In Nederland dragen werkgevers zorg voor de loondoorbetaling voor een periode van 104 weken en re-integratie van zieke werknemers. In de meeste andere landen uit de vergelijking spelen werkgevers niet een dergelijke rol bij re-integratie en gelden er maar beperkte periodes van loondoorbetaling voor werkgevers, bijvoorbeeld 6 weken in Duitsland. Landen die in deze zin wel op Nederland lijken zijn Oostenrijk waar werkgevers gezamenlijk met sectorale ziekteverzekeringsfondsen het uitvoeringsproces verzorgen en het Verenigd Koninkrijk waar de ziekteregeling volledig wordt uitgevoerd door werkgevers. In de vergelijking tussen de tien landen valt het verder op dat niet alle landen, waaronder Nederland, een [arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling](#) hebben. Ook Zweden, Polen en Estland hebben geen dergelijke regeling.

De [sociale bijstandsregeling](#) die in Nederland territoriaal gedecentraliseerd is omdat de uitvoering belegd is bij de gemeenten, vormt binnen het Nederlandse stelsel van werk en inkomen een uitzondering. Ook in de andere landen uit de vergelijking wordt de sociale bijstandsregeling vaak door lokale overheden uitgevoerd en is daarmee [territoriaal gedecentraliseerd](#). In België, Duitsland, Denemarken, Zweden, Polen en Estland is de sociale bijstandsregeling eveneens belegd bij gemeenten, in Oostenrijk bij de deelstaten en in Frankrijk bij departementale overheden. De territoriale decentralisatie van de bijstandsregelingen staat dus los van eventuele regime typering binnen de landen. Het valt verder op dat deze lokale overheden eventuele sociale dienstverlening gericht op activering van uitkeringsgerechtigden vervolgens vaak functioneel decentraliseren en uitbesteden aan (lokale kantoren) van de arbeidsbureaus in deze landen of private re-integratieorganisaties. Ook hier wordt het grootste contrast gevormd met het Verenigd Koninkrijk waar de sociale bijstandsregeling gedeconcentreerd is en juist onder direct gezag van de centrale overheid wordt uitgevoerd.

De grootste verschillen tussen de tien landen in de vergelijking bevinden zich binnen de governance structuur van de [kindregeling](#). Binnen de kindregelingen in de tien landen komen alle mogelijke classificaties voor. Nederland vormt hier in vergelijking met de andere landen een uitzondering omdat de kindregelingen uit verschillende onderdelen bestaat die verschillende governance structuren kennen, de kinderbijslag wordt door de SVB uitgevoerd waardoor er sprake is van functionele decentralisatie terwijl het kindgebonden budget en de kinderopvangtoeslag door de Belastingdienst worden uitgevoerd waardoor er sprake is van centralisatie. Duitsland is het enige andere land in de vergelijking dat ook verschillende governance structuren heeft voor de verschillende onderdelen van de kindregeling.

figuur 2 Functionele decentralisatie, territoriale decentralisatie en deconcentratie in de tien landen naar sociale regeling

FUNCTIONELE DECENTRALISATIE	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
TERRITORIALE DECENTRALISATIE & DECONCENTRATIE							
NEDERLAND <i>Hybride: Continental Corporatist & Universal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers en of UWV) en gedeconcentreerd op bedrijfs- en of regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers of UWV) en gedeconcentreerd op bedrijfs- of regionaal niveau		<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (UVW en re- integratie organisaties) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en in sommige gevallen functioneel gedecentraliseerd	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (SVB) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkeringen</i> Deels functioneel gedecentraliseerd (SVB) en gedeconcentreerd op regionaal niveau Deels gecentraliseerd (belastingdienst) Deels territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten)
BELGIË (Vlaanderen) <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (RIZIV en ziekteverzekerings- fondsen) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (RIZIV)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (FEDRIS en werkgevers via private verzekerings- fondsen) en gedeconcentreerd (niveau onbekend)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (RVA en uitbetalings- instanties) en gedeconcentreerd op lokaal niveau <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gewesten) en functioneel gedecentraliseerd (VDAB re-integratie organisaties en gedeconcentreerd op lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (OCMW's)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Federale Pensioendienst) en gedeconcentreerd (niveau onbekend)	<i>Uitvoeringsproces Uitkeringen</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gewesten) en functioneel gedecentraliseerd (uitbetalings- instanties)

FUNCTIONELE DECENTRALISATIE TERRITORIALE DECENTRALISATIE & DECONCENTRATIE	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
DUITSLAND <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (ziekteverzekeringsfondsen) en gedeconcentreerd op bedrijfs- en regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (DRB) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers en ongevallenverzekeringsfondsen) en gedeconcentreerd op branche, regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (BA) en gedeconcentreerd op lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (BA, gemeenten en re-integratie organisaties).	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (DRB) en gedeconcentreerd (op regionaal niveau)	<i>Uitvoeringsproces Uitkeringen</i> gecentraliseerd (de belastingdienst) Deels functioneel gedecentraliseerd (BA)
OOSTENRIJK <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers en sectorale ziekteverzekeringsfondsen) en gedeconcentreerd op sector- en lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Federale pensioenbreuk en speciale pensioenfondsen) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (AUVA) en gedeconcentreerd op regionaal niveau <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (AUVA en AMS) en gedeconcentreerd op regionaal en lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (AMS) en gedeconcentreerd op deelstaat en lokaal niveau Onbekend of er is sprake van territoriale decentralisatie op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (deelstaten) gedeconcentreerd op lokaal niveau <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (AMS) en gedeconcentreerd op lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Federale pensioenbreuk en speciale pensioenfondsen) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (belastingdienst via lokale bureaus) op lokaal niveau.
FRANKRIJK <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (CNAM en CPAM in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op departement niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (CNAM en CPAM in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op departement niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (CNAM en CPAM in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op departement niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (UNEDIC en Pole d'Emploi - via re-integratiebedrijven in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (departementale overheden) en functioneel gedecentraliseerd (Pole d'Emploi-CAF-fondsen) en gedeconcentreerd op lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (CARSAT in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (CNAF in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op lokaal niveau
DENEMARKE <i>Universal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (Jobcenters - via re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal en functioneel gedecentraliseerd (Gemeenten en Udbetaling Danmark) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (Jobcenters - via re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (AES)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (werkloosheidsverzekeringsfondsen) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (Jobcenters - via re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (Jobcenters - via re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Udbetaling Danmark en ATP)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Udbetaling Danmark)

<p>FUNCTIONELE DECENTRALISATIE</p> <p>TERRITORIALE DECENTRALISATIE</p> <p>&</p> <p>DECONCENTRATIE</p>	<p>Ziekte</p>	<p>Arbeidsongeschiktheid</p>	<p>Arbeidsongevallen & beroepsziekten</p>	<p>Werkloosheid</p>	<p>Sociale bijstand</p>	<p>Ouderdom</p>	<p>Kinderen</p>
<p>ZWEDEN</p> <p><i>Universal</i></p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (Försäkringskassan) op regionaal en lokaal niveau</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (Försäkringskassan) op regionaal en lokaal niveau</p>		<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (werkloosheidsverzekeringsfondsen)</p> <p><i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Gedeconcentreerd (Arbetsförmedlingen) op lokaal niveau en functioneel gedecentraliseerd (re-integratie organisaties)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten)</p> <p><i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Gedeconcentreerd (Arbetsförmedlingen) op lokaal niveau en functioneel gedecentraliseerd (re-integratie organisaties)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Pensionsmyndigheten) en gedeconcentreerd op provinciaal en lokaal niveau</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gecentraliseerd automatisch proces via de Försäkringskassan</p>
<p>POLEN</p> <p><i>State Insurance</i></p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (ZUS) en gedeconcentreerd op regionaal niveau</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (ZUS) en gedeconcentreerd op regionaal niveau</p>		<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (lokale PSZ-kantoren) op lokaal niveau</p> <p><i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Gedeconcentreerd (PSZ) op district niveau en functioneel gecentraliseerd (re-integratie organisaties).</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Gedeconcentreerd (gemeenten en lokale PSZ-kantoren) en functioneel gedecentraliseerd (maatschappelijke organisaties, zoals Ngo's, stichtingen, religieuze organisaties)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (ZUS) en gedeconcentreerd op regionaal niveau</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> onbekend of er sprake is van deconcentratie of territoriale decentralisatie (gemeenten)</p>
<p>ESTLAND</p> <p><i>State Insurance</i></p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Haigekassa)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa)</p> <p><i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa) en gedeconcentreerd op lokaal niveau (lokale kantoren en re-integratie organisaties)</p> <p>Governance structuur sociale activatie onbekend</p>		<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa)</p> <p><i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa) en gedeconcentreerd op lokaal niveau (lokale kantoren en re-integratie organisaties)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten)</p> <p><i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa) en gedeconcentreerd op lokaal niveau (lokale kantoren en re-integratie organisaties)</p> <p>Governance structuur sociale activatie onbekend</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Sotsiaalkindlustusamet) en gedeconcentreerd op regionaal niveau</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Sotsiaalkindlustusamet) en gedeconcentreerd op regionaal niveau</p>
<p>VK (Engeland)</p> <p><i>Basic Security</i></p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers) en gedeconcentreerd op bedrijfsniveau</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (JobCenter Plus op lokaal niveau)</p> <p><i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (private organisaties)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gecentraliseerd (Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (JobCenter Plus) op lokaal niveau</p> <p><i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Gedeconcentreerd (JobCenter Plus) op lokaal niveau en functioneel gedecentraliseerd (private organisaties)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (JobCenter Plus) op lokaal niveau</p> <p><i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (private organisaties)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gecentraliseerd (Pension Service)</p>	<p><i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (belastingdienst)</p>

4.2 Rol van de sociale partners in de governance structuur

De vierde kwalitatieve indicator gaat over de rol van de sociale partners binnen de governance structuur van de stelsels van werk en inkomen. Historisch gezien hebben sociale partners vaak een belangrijk bijdrage geleverd aan de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen, voornamelijk in landen waar binnen het stelsel werk en inkomen een sterke nadruk op werknemersregelingen ligt. In deze landen speelden sociale partners vaak een **directe rol** bij het innen en het beheren van de sociale premies en het verstrekken van uitkeringen en diensten. Nu is hun rol in het uitvoeringsproces vaker **indirect**. Enerzijds zitten sociale partners in de raad van bestuur of in de raad van toezicht van (voornamelijk zelfstandige) uitvoeringsorganisaties en spelen ze dus een **bestuurlijke of toezichthoudende rol**. Anderzijds kunnen sociale partners bijdragen aan de **strategische coördinatie** van de uitvoeringsorganisaties binnen andere centrale organen. Figuur 3 bevat een overzicht van de rol van sociale partners in de governance structuur van de tien landen naar sociale regeling.

Nederland in vergelijking met andere landen

In de Nederlandse organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen spelen de sociale partners geen formele rol in de governance structuur. Hierin verschilt Nederland van de andere landen in de vergelijking met een *Continental Corporatist* verzorgingsstaat regime waar de sociale partners juist wel een formele rol in de governance structuur hebben. De sociale partners hebben in deze landen een indirecte bestuurlijke rol en vertegenwoordigers van sociale partners nemen zitting in de raden van bestuur en toezicht van de uitvoeringsorganisaties, die de facto paritair zijn. In België, Duitsland, Oostenrijk en Frankrijk vervullen sociale partners een dergelijke indirecte bestuurlijke rol in de [ziekteregeling](#), [arbeidsongeschiktheidsregeling](#), [arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling](#), [werkloosheidsregeling](#) en [ouderdomsregeling](#). Ook hebben sociale partners in deze landen een indirecte bestuurlijke rol in de uitvoeringsorganisaties die betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van diensten in de [bijstandsregeling](#). In het Belgische stelsel van werk en inkomen hebben sociale partners daarnaast ook nog een directe rol in de uitvoering van de [ziekteregeling](#), [arbeidsongeschiktheidsregeling](#) en [werkloosheidsregeling](#).

Wat betreft de rol van sociale partners in de governance structuur lijkt Nederland dus meer op landen met een ander verzorgingsstaatsregime. Nederland komt in dit opzicht het meest overeen met het Verenigd Koninkrijk waar sociale partners ook geen rol hebben in de governance structuur van de regelingen, met uitzondering van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling. In mindere mate vertoont Nederland ook overeenkomsten met Zweden waar sociale partners alleen betrokken zijn bij de werkloosheidsregeling en de pensioenregeling.

figuur 3 Rol van de sociale partners in de governance structuur per sociale regeling in de tien landen

ROL VAN DE SOCIALE PARTNERS IN DE GOVERNANCE STRUCTUUR	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
NEDERLAND Hybride: Continental Corporatist & Universal	Geen rol	Geen rol		Geen rol	Geen rol	Geen rol	Geen rol
BELGIË (Vlaanderen) Continental Corporatist	Indirecte bestuurlijke rol (RIZIV) en directe rol (ziekteverzekerings-fondsen)	Indirecte bestuurlijke rol (RIZIV) en directe rol (ziekteverzekerings-fondsen)	Indirecte bestuurlijke rol (FEDRIS)	Indirecte bestuurlijke rol (RVA en VDAB) en directe rol als uitbetalingsinstanties	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Geen rol <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Indirecte bestuurlijke rol (VDAB)	Indirecte bestuurlijke rol (RVP)	Geen rol
DUITSLAND Continental Corporatist	Indirecte bestuurlijke rol (ziekteverzekerings-fondsen)	Indirecte bestuurlijke rol (DRB)	Indirecte bestuurlijke rol (gesetzlichen Unfallversicherung spitzverband)	Indirecte bestuurlijke rol (BA)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Geen rol <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Indirecte bestuurlijke rol (BA)	Indirecte bestuurlijke rol (DRB)	Geen rol m.u.v. een de uitkering kindertoeslag Indirecte bestuurlijke rol (BA)
OOSTENRIJK Continental Corporatist	Indirecte bestuurlijke rol (ziekteverzekerings-fondsen)	Indirecte bestuurlijke rol (Pensionsversicherungsanstalt)	Indirecte bestuurlijke rol (AUVA)	Indirecte bestuurlijke rol (AMS)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Geen rol <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Bestuurlijke rol (AMS)	Indirecte bestuurlijke rol (ziekteverzekerings-fondsen)	Geen rol
FRANKRIJK Continental Corporatist	Indirecte bestuurlijke rol (CNAM- in het algemeen regime)	Indirecte bestuurlijke rol (CNAM- in het algemeen regime)	Indirecte bestuurlijke rol (CNAM- in het algemeen regime en INRS)	Indirecte bestuurlijke rol (UNEDIC en Pole d'Emploi - in het algemeen regime)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Geen rol <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Indirecte bestuurlijke rol (Pole d'Emploi - in het algemeen regime)	Indirecte bestuurlijke rol (CNAV en CARSAT- in het algemeen regime)	Indirecte bestuurlijke rol (CNAF in het algemeen regime)
DENEMARKE Universal	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Geen rol <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Directe rol indien van toepassing (sociale partners zitten in revalidatieteams)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Geen rol <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Directe rol indien van toepassing (sociale partners zitten in revalidatieteams))	Indirecte bestuurlijke rol (AES)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Onbekende rol <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Indirecte toezichhoudende/coördinerende rol (STAR)	Geen rol	Onbekend: geen of indirecte rol	Onbekend: geen of indirecte rol
ZWEDEN Universal	Geen rol	Geen rol	----	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Onbekend: directe of bestuurlijke rol <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Geen rol	Geen rol	Geen rol	Geen rol

ROL VAN DE SOCIALE PARTNERS IN DE GOVERNANCE STRUCTUUR	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
POLEN State Insurance	Indirecte toezichhoudende rol (ZUS)	Indirecte toezichhoudende rol (ZUS)		Geen rol	Onbekende rol	Indirecte toezichhoudende rol (ZUS)	Geen rol
ESTLAND State Insurance	Indirecte toezichhoudende rol (Eesti Haigekassa)	Indirecte toezichhoudende rol (Eesti Töötukassa)		Indirecte toezichhoudende rol (Eesti Töötukassa)	Uitvoeringsproces Uitkering Geen rol Uitvoeringsproces Diensten Indirecte toezichhoudende rol (Eesti Töötukassa)	Geen rol	Geen rol
VK (Engeland) Basic Security	Geen rol	Geen rol	Indirecte toezichhoudende rol (IIAC)	Geen rol	Geen rol	Geen rol	Geen rol

Bron: Panteia

4.3 Marktordeningsprincipes

De vijfde kwalitatieve indicator marktordeningsprincipe betreft de mate waarin het uitvoeringsproces van de sociale regelingen binnen het stelsel van werk en inkomen publiek of privaat is. Er is hierin onderscheid tussen volledig publiek, volledig privaat en een mix van publiek-privaat. Een vierde categorisatie is het quasi-markt regime, een specifieke publiek-privaat mix, waarbij de centrale overheid dienstverlening direct aan de private markt overlaat op basis van prestatie-indicatoren en aanbieders met elkaar concurreren. Het quasi-markt regime onderscheidt zich van de publiek-privaat mix doordat een klein aantal grote opdrachtnemers (*prime contractors*) hun opdracht verder kunnen uitbesteden aan andere subcontractors (*supply chain*). Figuur 4 bevat een overzicht van de marktordeningsprincipes naar sociale regeling in de landen in de vergelijking.

Nederland in vergelijking met andere landen

In het Nederlandse stelsel is het marktordeningsprincipe in het uitvoeringsproces van de sociale regelingen gevarieerd per regeling. Voor de [ouderdomsregeling](#) en de [kindregelingen](#) is het uitvoeringsproces volledig publiek. Voor de andere regelingen is er sprake van een mix van publiek-privaat. Hierbij gaat het vooral om een mix van publiek-privaat bij het uitvoeringsproces van diensten, bij diensten op het gebied van re-integratie en sociale activatie zijn ook private organisaties betrokken in het Nederlandse stelsel waardoor er een mix van publiek en privaat ontstaat. Dit is het geval in de [werkloosheidsregeling](#) en de [bijstandsregeling](#), het uitvoeringsproces betreft het verstrekken van de uitkering is in de regelingen wel volledig publiek. Door het hybride stelsel voor de [ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling](#) en de mogelijkheid voor werkgevers om via het eigenrisicodrager te zijn ontstaat in deze regelingen ook een publiek-privaat mix.

Ten opzichte van de andere landen in de vergelijking is het Nederlandse stelsel hierin niet uniek. Er is geen enkel land in de vergelijking waarvan het uitvoeringsproces voor alle regelingen volledig publiek, volledig privaat of volledig een mix van publiek en privaat is. Ook de mix van publiek-privaat specifiek bij het uitvoeringsproces van diensten op het gebied van activatie en re-integratie komt veel voor in de andere landen. Ook daar is sprake van private re-integratieorganisaties die in opdracht van arbeidsbureaus en gemeenten op het gebied van activeringstaken betrokken zijn bij het uitvoeringsproces. Dit is het geval in alle landen in de vergelijking met uitzondering van Polen voor zover onze informatie reikt. De meeste overeenkomsten op het gebied van marktordeningsprincipes in de regelingen vertoont Nederland met Duitsland en Oostenrijk. Het meest opvallend in de andere landen is dat in het Verenigd Koninkrijk het uitvoeringsproces voor de ziekteregeling volledig privaat is, dit komt in andere landen niet voor. Ook onderscheidt het Verenigd Koninkrijk zich van de andere landen in de vergelijking met het quasi-markt regime binnen het uitvoeringsproces van de diensten in de arbeidsongeschiktheidsregeling, de werkloosheidsregeling en de sociale bijstandsregeling. Private organisaties hebben hier een nog grotere rol dan bij een publiek-privaat mix, activeringsdienstverlening wordt uitbesteed aan private re-integratie organisaties op basis van behaalde re-integratie prestaties en private re-integratie organisaties kunnen vervolgens de dienstverlening ook weer uitbesteden aan derde partijen.

figuur 4 Markordeningsprincipes per sociale regeling in de tien landen

MARKT ORDERINGS PRINCIPES	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
NEDERLAND <i>Hybride: Continental Corporatist & Universal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-Privaat mix (UWV en of werkgevers) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (UWV en re- integratie organisaties of werkgevers eventueel via private verzekeraars)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek-Privaat mix (UWV of werkgevers) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (UWV en re- integratie organisaties of werkgevers eventueel via private verzekeraars)		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (UWV) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (UWV en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (gemeenten, UWV en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (SVB)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (SVB, Belastingdienst en gemeenten)
BELGIË (Vlaanderen) <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-privaat mix (RIZIV en ziekteverzekerings- fondsen)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-privaat mix (RIZIV en ziekteverzekerings- fondsen)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-privaat mix (FEDRIS en private verzekerings- fondsen)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek-privaat (RVA en uitbetalings- instanties) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (VDAB en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (gemeenten en OCMW's) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (VDAB en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (RVP)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek-privaat mix (uitbetalings- instanties)

MARKT ORDENINGS PRINCIPES	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
DUITSLAND <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek (ziekteverzekerings- fondsen)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek (DRB)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-Privaat mix (Federaal Instituut voor Gezondheid en Veiligheid op het Werk en verzekerings- fondsen)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (BA) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (BA en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (BA en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (DRB)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Belastingdienst en BA)
OOSTENRIJK <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek (ziekteverzekerings- fondsen voor werknemers)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Pensionsverzicheru- nganstalt) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (AMS en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (AUVA) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (AUVA, AMS en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (AMS) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (AMS en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (lokale overheidsinstanties en CAF) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (AMS, districtscommissies en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Pensions- verzekeringanstalt voor werknemers)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Belastingdienst)
FRANKRIJK <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-privaat mix (CNAM en CPAM- ziekteverzekerings- fondsen in het algemeen regime)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-privaat mix (CNAM en CPAM- ziekteverzekerings- fondsen in het algemeen regime)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-privaat mix (CNAM en CPAM- ziekteverzekerings- fondsen in het algemeen regime)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (UNEDIC en Pole d'Emploi in het algemeen regime) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Pole d'Emploi en re-integratie organisaties pensioenfondsen in het algemeen regime)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek-privaat mix (Conseil departmental- lokale overheid en CAF-fondsen pensioenfondsen in het algemeen regime) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Pole d'Emploi en re-integratie organisaties pensioenfondsen in het algemeen regime)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek mix (CNAV)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek-privaat mix (CNAF en CAF- fondsen in het algemeen regime)
DENEMARKEN <i>Universal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Jobcenters en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Gemeenten en Udbetaling Danmark) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Jobcenters en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-privaat mix (AES en private verzekeraars)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Privaat (werkloosheids- verzekerings- fondsen) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Jobcenters en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Jobcenters en re- integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Udbetaling Danmark- of een deel van ATP privaat is, is onbekend)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Udbetaling Danmark en Gemeenten)
ZWEDEN <i>Universal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Försäkringskassan) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Försäkringskassan en werkgevers)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Försäkringskassan) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen en re-integratie organisaties)		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Privaat (werkloosheidsverz- ekeringsfondsen) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Arbetsförmedlinge n en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Arbetsförmedlinge n en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Pensionsmyndighe- ten)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Försäkringskassan)

MARKT ORDERINGS PRINCIPES	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
POLEN <i>State Insurance</i>	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (ZUS)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering en</i> <i>Diensten</i> Publiek (ZUS en PFRON)		<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (PSZ) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Onbekend of PSZ samenwerkt met re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering en</i> <i>Diensten</i> Publiek-privaat mix (centrale en lokale overheidsinstanties en maatschappelijke organisaties)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (ZUS)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Gemeenten)
ESTLAND <i>State Insurance</i>	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Eesti Haigekassa)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Eesti Töötukassa) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Publiek-privaat mix (Eesti Töötukassa, gemeenten en re-integratie organisaties)		<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Eesti Töötukassa) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Publiek-privaat mix (Eesti Töötukassa en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Gemeenten) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Publiek-privaat mix (Eesti Töötukassa en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Sotsiaalkindlustusamet)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Sotsiaalkindlustusamet)
VK (Engeland) <i>Basic Security</i>	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Privaat (werkgevers)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek-privaat mix (Jobcentre Plus en Health Assessment Advisory Service) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Quasi-markt regime (Jobcentre Plus, prime contractors en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek-privaat mix (Jobcentre Plus) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Quasi-markt regime (Jobcentre Plus, prime contractors en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek-privaat mix (Jobcentre Plus en Health Assessment Advisory Service) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Quasi-markt regime (Jobcentre Plus, prime contractors en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Pension Service)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (Belastingdienst)

Bron: Panteia

4.4 Nadruk op activeringsdienstverlening

De zesde kwalitatieve indicator nadruk op activeringsdienstverlening heeft betrekking op de mate waarin de uitvoeringsorganisaties naast het verstrekken van uitkeringen ook activeringsdiensten verlenen aan klanten. Hierbij kan het zowel gaan om taken op het gebied van sociale activering als om begeleiding naar werk. De kwalitatieve indicator nadruk op activeringsdienstverlening staat los van de hoogte van het re-integratiebudget in de landen. We maken in de vergelijking tussen landen onderscheid tussen de categorieën geen nadruk, beperkte nadruk en sterke nadruk op de activeringsdienstverlening. Figuur 5 bevat een overzicht van de nadruk op activeringsdienstverlening in de landen in de vergelijking per sociale regeling.

Nederland in vergelijking met andere landen

In het Nederlandse stelsel van werk en inkomen ligt er een sterke nadruk op activeringsdienstverlening in het uitvoeringsproces van alle sociale regelingen waarbij aanvang met of terugkeer naar werk zou kunnen plaatsvinden. Logischerwijs is het bevorderen van de arbeidsparticipatie bij de ouderdomsregeling en kindregelingen in geen enkel land aan de orde. Nederland vertoont met de sterke nadruk op activeringsdienstverlening in de [ziekteregeling](#), [arbeidsongeschiktheidsregeling](#), [werkloosheidsregeling](#) en [bijstandsregeling](#) een grote gelijkensis met Denemarken en

Zweden waar binnen het uitvoeringsproces van deze regelingen ook een sterke nadruk ligt op activeringsdienstverlening. Verschillen met andere landen in de vergelijking zijn vooral zichtbaar in de [ziekte](#)regeling waarbinnen in veel van de andere landen geen of beperkt sprake is van nadruk op activeringsdienstverlening. Bij een beperkte nadruk in de ziekte-regeling vindt activering bijvoorbeeld plaats op vrijwillige basis. In landen in de vergelijking is in alle gevallen sprake van nadruk op activeringsdienstverlening in de [werkloosheids](#)regeling en de [sociale bijstands](#)regeling. Met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk en Polen voor de sociale bijstandsregeling is de nadruk op activeringsdienstverlening binnen het uitvoeringsproces van deze twee regelingen in alle landen sterk.

figuur 5 Nadruk op activeringsdienstverlening per sociale regeling in de tien landen

ACTIVERINGS-DIENSTSTEN	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
NEDERLAND <i>Hybride: Continental Corporatist & Universal</i>	Sterke nadruk	Sterke nadruk		Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
BELGIË (Vlaanderen) <i>Continental Corporatist</i>	Beperkte nadruk	Beperkte nadruk	Onbekend	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
DUITSLAND <i>Continental Corporatist</i>	Geen nadruk/ onbekend	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk	Geen nadruk/ onbekend	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
OOSTENRIJK <i>Continental Corporatist</i>	Beperkte nadruk	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
FRANKRIJK <i>Continental Corporatist</i>	Beperkte nadruk	Beperkte nadruk	Beperkte nadruk	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
DENEMARKEN <i>Universal</i>	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Onbekend	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
ZWEDEN <i>Universal</i>	Sterke nadruk	Sterke nadruk		Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
POLEN <i>State Insurance</i>	Onbekend	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk		Sterke nadruk	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk	Geen nadruk	Geen nadruk

ACTIVERINGS-DIENTSTEN	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
ESTLAND <i>State Insurance</i>	Geen nadruk	Sterke nadruk		Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
VK (Engeland) <i>Basic Security</i>	Geen nadruk	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk	Sterke nadruk	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk	Geen nadruk	Geen nadruk

Bron: Panteia

4.5 Integraliteit van de dienstverlening

De zevende kwalitatieve indicator integraliteit van de dienstverlening heeft betrekking op de mate waarin de uitvoeringsorganisaties dienstverlening gericht op werk en inkomen koppelen aan de dienstverlening gericht op andere domeinen zoals zorg, onderwijs, sociale revalidatie of huisvesting. Figuur 6 bevat een overzicht van de integraliteit van de dienstverlening naar sociale regeling in de landen in de vergelijking.

Nederland in vergelijking met andere landen

In Nederland is er in zeer beperkte mate sprake van integraliteit van de dienstverlening, dit is alleen aan de orde in de [sociale bijstandsregeling](#). Hierin vertoont Nederland overeenkomsten met de andere landen in de vergelijking. Het valt op dat er over het algemeen het vaakste sprake is van integraliteit van de dienstverlening waarbij aandacht is voor verschillende levensdomeinen in de [sociale bijstandsregeling](#) in de tien landen.

In de meeste andere landen in de vergelijking is er daarnaast sprake van integraliteit van dienstverlening in de [ziekteregeling en arbeidsongeschiktheidsregeling](#). Het gaat hierbij om dienstverlening gericht op werk en inkomen (activering) in combinatie met dienstverlening op het gebied van gezondheidszorg (revalidatie). Een reden hiervoor kan zijn dat gezondheidszorg in andere landen vaak een onderdeel is van het sociale zekerheidsstelsel, bijvoorbeeld in België waar ziekteverzekeringsfondsen hoofdzakelijk zijn belast met gezondheidszorg en daarnaast ook de [ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen](#) uitvoeren. Dat er sprake is van coördinatie van activering en revalidatie in deze regelingen betekent overigens niet dat er sprake is van een re-integratieverplichting in al deze regelingen maar dat deze worden gecoördineerd indien er sprake is van beide. Van de landen in de vergelijking lijkt Nederland het meest op het Verenigd Koninkrijk waar ook geen sprake is van integraliteit van de dienstverlening in de [ziekteregeling en arbeidsongeschiktheidsregeling](#).

figuur 6 Integraliteit van de dienstverlening per sociale regeling in de tien landen

INTEGRALITEIT VAN DE DIENST-VERLENING	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
NEDERLAND <i>Hybride: Continental Corporatist & Universal</i>	Nee	Nee		Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
BELGIË (Vlaanderen) <i>Continental Corporatist</i>	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Onbekend
DUITSLAND <i>Continental Corporatist</i>	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Onbekend	Onbekend	Ja	Nee	Nee
OOSTENRIJK <i>Continental Corporatist</i>	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Onbekend	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
FRANKRIJK <i>Continental Corporatist</i>	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Onbekend
DENEMARKEN <i>Universal</i>	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Onbekend	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
ZWEDEN <i>Universal</i>	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)		Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
POLEN <i>State Insurance</i>	Nee	Onbekend		Nee	Onbekend	Nee	Nee
ESTLAND <i>State Insurance</i>	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)		Ja (meerdere domeinen)	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
VK (Engeland) <i>Basic Security</i>	Nee	Nee	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee

Bron: Panteia

4.6 Preventieve taken

De achtste kwalitatieve indicator preventieve taken betreft de mate waarin het voorkomen van sociale risico's onderdeel uitmaakt van de taken van de uitvoeringsorganisaties binnen de stelsels van werk en inkomen. Figuur 7 bevat een overzicht van de preventieve taken per sociale regeling in de landen in de vergelijking.

Nederland in vergelijking met andere landen

In Nederland zijn preventieve taken aan de orde bij de sociale regelingen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het gaat hierbij om verplichtingen van werkgevers om ter preventie een gezonde en veilige werkomgeving te creëren. Omdat werkgevers in het Nederlandse stelsel betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van de [ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen](#) behoort dit tot de preventieve taken binnen het stelsel van werk in inkomen in het Nederlandse geval. In vergelijking met de andere landen lijkt Nederland op dit vlak het meest op Denemarken en Zweden waar er ook sprake is van preventieve taken in de ziekteregeling en arbeidsongeschiktheidsregelingen die bij werkgevers liggen. Wat verder opvalt, is dat in Oostenrijk en Estland het voorkomen van het sociale risico op werkloosheid één van de preventieve taken van uitvoeringsorganisaties is. In Estland is dit vorm gegeven door toekomst prognoses over de vraag op de arbeidsmarkt naar specifieke vaardigheden systematisch te gebruiken voor daarop aansluitende dienstverlening.

Over het algemeen is er in de landen in de vergelijking weinig sprake van preventieve taken binnen het uitvoeringsproces van de verschillende regelingen. In alle landen die een [arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling](#) hebben is het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten onderdeel van de taken van de betrokken uitvoeringsorganisaties. Dit wil niet zeggen dat er in de landen zonder [arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling](#), (Nederland, Zweden, Polen en Estland) geen (overheids)organisaties zijn die zich bezig houden met preventieve taken op het gebied van arbeidsveiligheid en arbeidsomstandigheden maar dat deze organisaties in die landen buiten het stelsel van werk en inkomen vallen. In Nederland is dit bijvoorbeeld de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

figuur 7 Preventieve taken per sociale regeling in de tien landen

PREVENTIEVE TAKEN	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
NEDERLAND <i>Hybride: Continental Corporatist & Universal</i>	Ja	Ja		Nee	Nee	Nee	Nee
BELGIË (Vlaanderen) <i>Continental Corporatist</i>	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee

PREVENTIEVE TAKEN	<i>Ziekte</i>	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	<i>Arbeidsongevallen & beroepsziekten</i>	<i>Werkloosheid</i>	<i>Sociale bijstand</i>	<i>Ouderdom</i>	<i>Kinderen</i>
DUITSLAND <i>Continental Corporatist</i>	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee
OOSTENRIJK <i>Continental Corporatist</i>	Nee	Nee	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee
FRANKRIJK <i>Continental Corporatist</i>	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee
DENEMARKEN <i>Universal</i>	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee
ZWEDEN <i>Universal</i>	Ja	Ja		Nee	Nee	Nee	Nee
POLEN <i>State Insurance</i>	Nee	Nee		Nee	Nee	Nee	Nee
ESTLAND <i>State Insurance</i>	Nee	Nee		Ja	Nee	Nee	Nee
VK (Engeland) <i>Basic Security</i>	Nee	Nee	Onbekend	Nee	Nee	Nee	Nee

Bron: Panteia

4.7 Dienstverleningsconcept uitvoeringsproces uitkering en diensten

De negende kwalitatieve indicator dienstverleningsconcept uitvoeringsproces uitkering en diensten is tweeledig en heeft te maken met twee aspecten van het uitvoeringsproces. Enerzijds gaat het om de mate waarin het contact tussen de uitvoeringsorganisatie en (mogelijke) uitkeringsgerechtigden digitaal plaatsvindt dan wel persoonlijk en anderzijds gaat het om de mate waarin uitvoeringsorganisaties maatwerk leveren dan wel gestandaardiseerde diensten. Figuur 8 bevat een overzicht van het dienstverleningsconcept van de uitvoeringsprocessen voor het verstrekken van de uitkering en het verlenen van diensten per sociale regeling in de landen uit de vergelijking.

Nederland in vergelijking met andere landen

Op het gebied van dienstverleningsconcepten zijn de landen in de vergelijking opvallend homogeen, ook over de verschillende sociale regelingen heen. De uitvoeringsprocessen voor het verstrekken van de uitkering en het verlenen van diensten in de landen in de vergelijking kennen over het algemeen een gestandaardiseerd en digitaal dienstverleningsconcept uitvoeringsproces voor het aanvragen en verstrekken van de uitkeringen. Dat het dienstverleningsconcept voor het verstrekken van de uitkering gestandaardiseerd is, is niet vreemd gezien de wet- en regelgeving dicteert hoe dit proces verloopt. Dat het uitvoeringsproces van het verstrekken van de uitkering in zoveel landen hoofdzakelijk digitaal verloopt is opvallend. Dit wil overigens niet zeggen dat het voor aanvragers van uitkeringen onmogelijk is om een aanvraag te doen op papier, deze mogelijkheid wordt vrijwel altijd ook aangeboden. Het uitvoeringsproces voor wat betreft het verlenen van diensten kent in bijna alle landen in de vergelijking een maatwerk dienstverleningsconcept met variatie in de mate van digitaal en persoonlijk contact. Vaak wordt maatwerk zowel digitaal als persoonlijk geleverd. Het Verenigd Koninkrijk is daarnaast ook het enige land in de vergelijking dat een gestandaardiseerd dienstverleningsconcept kent voor het uitvoeringsproces voor het verlenen van activeringsdiensten.

De dienstverleningsconcepten voor de uitvoeringsprocessen van de [sociale bijstandsregeling](#) in de landen van de vergelijking vertonen meer verschillen. Deze diversiteit komt voort uit het feit dat de sociale bijstandsregelingen in alle landen behalve het Verenigd Koninkrijk op lokaal niveau worden uitgevoerd. Ook is het in sommige landen zo dat het bedrag van de bijstandsuitkering(en) door de uitvoeringsorganisatie naar eigen inzicht en behoefte van de gerechtigde naar boven kan worden bijgesteld.

figuur 8 Dienstverleningsconcept uitvoeringsproces uitkering en diensten per sociale regeling in de tien landen

DIENST- VERLENINGS CONCEPT	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
NEDERLAND <i>Hybride: Continental Corporatist & Universal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeveer persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeveer persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk zowel persoonlijk als digitaal</i>		<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, zowel persoonlijk als digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeveer persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>

DIENST- VERLENINGS CONCEPT	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
BELGIË (Vlaanderen) <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>
DUITSLAND <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Onbekend</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk onbekend ik hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	Onbekend ik hoeverre persoonlijk of digitaal
OOSTENRIJK <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Onbekend</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>
FRANKRIJK <i>Continental Corporatist</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>
DENEMARKEN <i>Universal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en grotendeels digitaal</i>

DIENST- VERLENINGS CONCEPT	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
ZWEDEN <i>Universal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>		<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>
POLEN <i>State Insurance</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, zowel persoonlijk als digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>		<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>
ESTLAND <i>State Insurance</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>		<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>
VK (Engeland) <i>Basic Security</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Standaard, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend in hoeverre standaard of maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>

Bron: Panteia

4.8 Good practices

Op basis van interviews met uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel van werk en inkomen in België (Vlaanderen), Duitsland, Zweden, Estland en het Verenigd Koninkrijk (Engeland) zijn enkele *good practices* naar voren gekomen. Het gaat hierbij om *good practices* in de uitvoeringsstructuur in deze landen die de

geïnterviewden zelf hebben benoemd en betrekking hebben op specifieke elementen in de uitvoeringsstructuur. Voor een uitgebreide beschrijving van de organisatorische infrastructuur in de verschillende landen verwijzen wij naar de afzonderlijke landenhoofdstukken.

De Kruispuntbank van Sociale Zekerheid in België

Binnen het Belgische stelsel van sociale zekerheid geldt het *omni (only once) principe*. Als een inwoner eenmaal informatie heeft doorgegeven aan de overheid, is het aan de overheid om zich zo te organiseren dat deze informatie beschikbaar is bij alle relevante organisaties. Dit betekent dat de uitvoeringsorganisaties in het stelsel van werk en inkomen informatie moeten kunnen uitwisselen. In België vervult de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ) daarin een centrale rol. De KSZ is onderdeel van de organisatorische infrastructuur en is een zogenoemde openbare instelling van sociale zekerheid. De KSZ beheert een elektronisch netwerk dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid met elkaar verbindt waardoor uitvoeringsorganisaties alle relevante gegevens voor de uitvoering kunnen uitwisselen. In het primaire netwerk van de KSZ zijn alle openbare instellingen van sociale zekerheid en enkele federale overheidsdiensten aangesloten. In het secundaire netwerk van de KSZ zijn andere relevante organisaties aangesloten zoals het netwerk van de Ziekteverzekeringsfondsen (ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen), het netwerk van de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (sociale bijstandsregeling) en het netwerk van de arbeidsongevallenverzekeraars (arbeidsongevallen en beroepsziektenregeling). De KSZ stelt het Belgische stelsel in de gelegenheid om het *omni principe* toe te passen en wordt ook gebruikt bij fraudebestrijding.

De rol van de sociale partners in België

In het Belgische stelsel van sociale zekerheid hebben sociale partners een grote rol en zitten vertegenwoordigers van werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties in het bestuur van alle openbare instellingen van sociale zekerheid. Dit wordt door geïnterviewden als een *best practice* gezien. Deelname van sociale partners kan bijdragen aan de positieve impact van de effectiviteit van maatregelen door de kennis die sociale partners hebben van de maatschappelijke context. Omdat sociale partners deel uitmaken van het bestuur van de instellingen kan bijsturing plaatsvinden voordat een besluit definitief wordt gemaakt.

Uitvoeringsstructuur sociale bijstandsregeling in Duitsland

De uitvoeringsstructuur van de sociale bijstandsregeling in Duitsland (*Grundsicherung*) wordt door geïnterviewden als een *good practice* gezien. Allereerst gaat het daarbij om de financieringsstructuur van de sociale bijstandsregeling die uit de algemene middelen wordt bekostigd. Het uitgangspunt is dat problemen waardoor inwoners in de sociale bijstandsregeling terecht komen het beste lokaal opgelost kunnen worden. Om te voorkomen dat de gemeentelijke begrotingen te veel worden belast en de prestaties van de gemeenten worden beperkt worden de middelen door de centrale overheid daarom daar gealloceerd waar ook de problemen zijn. Daarnaast gaat het om de samenwerking tussen publieke en private uitvoeringsorganisaties bij de activering van bijstandsgerechtigden. De aanbesteding aan de private uitvoeringsorganisaties in raamwerkovereenkomsten zorgt ervoor dat professionals relatief veel discretionaire ruimte hebben om uitkeringsgerechtigden te helpen.

Data-analyses als uitgangspunt voor besluitvorming in Estland

In Estland is een vaker genoemde *good practice* het gebruik van data-analyses bij het besluitvormingsproces van de uitvoeringsorganisaties over de ontwikkeling van nieuw beleid

en nieuwe dienstverlening. Dit wordt mogelijk gemaakt door goed ontwikkelde informatiesystemen en centraal gegevensbeheer. Door het gebruik van data-analyses is het mogelijk om *evidence based* beslissingen te nemen die bij een toename van het gebruik van data-analyses specifiek en relevanter worden. Een praktijkvoorbeeld hiervan is het OSKA-systeem dat voorziet in analyses en prognoses over relevante arbeidsmarktvaardigheden. Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) ontwikkelt op basis van de OSKA prognoses dienstverlening die gericht is op het ontwikkelen van de vaardigheden die arbeidsmarkt relevant zijn of zullen worden. Deze dienstverlening biedt het Werkloosheidsverzekeringsfonds vervolgens aan werkzoekenden en werkenden. Zo is er dienstverlening ter preventie van werkloosheid naar aanleiding van de OSKA prognose geïmplementeerd. De preventieve dienstverlening omvat loopbaangeleiding voor alle werkenden, uitkeringen voor werkenden en diensten voor werkenden in risicogroepen op de arbeidsmarkt.

Zweedse samenwerking op alle niveaus

Een genoemde *good practice* in Zweden is dat de Zweedse uitvoeringsorganisaties van de sociale regelingen op alle niveaus met elkaar samenwerken. De centrale kantoren van de uitvoeringsorganisaties vervullen daarbij een rol als schakel met de centrale overheid. Er is op lokaal niveau sprake van 130 zogenoemde "Staats Service Centra" (*Statens Service Center*). In deze service centra verlenen medewerkers van de Belastingdienst (*Skatteverket*), de Sociale Verzekeringdienst (*Försäkringskassan*), het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) en in toenemende mate ook het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) samen diensten. Dit betekent dat inwoners in Zweden voor alle sociale regelingen één loket hebben.

Resultaatgerichte maatregelen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten in het VK

In het Verenigd Koninkrijk is de vormgeving van het beheersen van arbeidsrisico's binnen de arbeidsongevallen en beroepsziekteregeling geïdentificeerd als een *good practice*. Er wordt uitgegaan van de output in plaats van de input en de persoon die het risico creeërt, doorgaans de werkgever, is verantwoordelijk voor risicobeheersing. Werkgevers zijn vrij om risico's op de werkplek te beperken naar eigen inzicht, het maakt niet uit hoe (*input*) dit bereikt wordt zolang het maar leidt tot beheersing van de risico's (*output*).

5 Reflecties van de onderzoekers

In de voorgaande hoofdstukken is de uitvoeringsstructuur van het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel vergeleken met de uitvoeringsstructuur van de sociale zekerheidsstelsels in negen andere landen op grond van bestaande basisbronnen en interviews met uitvoeringsorganisaties in vijf van die andere landen. Dit hoofdstuk is een korte reflectie op de onderzoeksresultaten vanuit ons perspectief als onderzoeker. We beschrijven opvallendheden die relevant kunnen zijn voor de gedachtevorming over de inrichting van het Nederlandse stelsel van werk en inkomen in de toekomst. We permitteren ons in dit hoofdstuk enige vrijheid door ons niet strikt te beperken tot de organisatorische uitvoeringsstructuur, maar ook verschillen in materiewetten te benoemen die leiden tot verschillen in de uitvoeringsstructuur. In dit hoofdstuk schetsen we eveneens suggesties voor vervolgonderzoek. We bespreken vier opvallende bevindingen:

1. **Nauwelijks verschillen in uitdagingen, (deels) wel in oplossingsrichtingen**
 - *Ook in andere landen beperkt zicht op doeltreffendheid en doelmatigheid stelsel*
 - *Flexibele arbeidsmarkt: incrementele of fundamentele aanpassingen?*
 - *Integraliteit dienstverlening verbeteren door niet regeling maar levensgebeurtenis centraal te stellen*
 - *Tekort aan verzekeringsartsen en bedrijfsartsen aanpakken via detachingsconstructie*
2. **Nederland valt in internationaal vergelijkend perspectief op door strikt onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen in regelingen**
3. **Nederland valt in internationaal vergelijkend perspectief op door ont koppeling ziektekostenverzekering en sociale zekerheidsstelsel**
4. **Zweden interessante casus om meer te leren over rolverdeling publieke en private uitvoeringsorganisaties**

5.1 Nauwelijks verschillen in uitdagingen, (deels) wel in oplossingsrichtingen

Het domein van werk en inkomen is veel omvattend; het omvat regelingen op het gebied van ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, armoede en ouderdom. Naast de brede scope van het domein, gaan de maatschappelijke en economische ontwikkelingen razendsnel en brengen nieuwe uitdagingen met zich mee. Hiermee beïnvloeden deze ontwikkelingen de context waarbinnen uitvoeringsorganisaties op het gebied van werk en inkomen opereren. Zo staat de impact van de coronapandemie op de arbeidsmarkt en het inkomensverlies dat gepaard gaat met de coronapandemie voor diverse groepen in de maatschappij bij iedereen scherp op het netvlies.

De uitdagingen waar uitvoeringsorganisaties in Nederland mee geconfronteerd worden, zijn niet uniek. Het valt ons op dat in de landen die deel uitmaakten van de verdiepende fase in dit onderzoek, namelijk België (Vlaanderen), Duitsland, Zweden, Estland en het Verenigd Koninkrijk (Engeland), vergelijkbare uitdagingen spelen. De wijze waarop de uitvoering van werk en inkomen is georganiseerd, bepaalt grotendeels hoe responsief uitvoeringsorganisaties (kunnen) zijn en daarmee adequaat (kunnen) reageren op maatschappelijke en economische ontwikkelingen. Daarom kan in algemene zin het *up-to-date* houden van het voorliggende rapport nuttig zijn aangezien de stelsels van sociale zekerheid en de daarbij behorende uitvoeringsstructuren constant in beweging zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de Regionale Mobiliteitsteams die recent in het leven zijn geroepen in Nederland. In deze mobiliteitsteams bundelen UWV, werkgeversorganisaties, vakbonden,

gemeenten, onderwijs, SBB en de ministeries van OCW en SZW hun krachten om hulp te bieden aan werkgevers en werknemers die met werkloosheid worden bedreigd als gevolg van de coronapandemie. Het is aannemelijk dat in andere landen op de korte termijn ook (nieuwe) aanpakken worden ingezet om bijvoorbeeld mensen die als gevolg van de coronacrisis hun baan hebben verloren sneller naar werk te begeleiden. De manier waarop andere landen omgaan met vergelijkbare uitdagingen kunnen voor Nederland zinvolle inzichten bieden. Wij zien dan ook een aantal specifieke aanknopingspunten in de uitdagingen in andere landen om vanuit het Nederlandse systeem nader te onderzoeken of in de toekomst nauwgezet te volgen.

Ook in andere landen beperkt zicht op doeltreffendheid en doelmatigheid stelsel

Allereerst gaat het hierbij om de ontwikkelingen in andere landen omtrent het in beeld brengen van de effectiviteit (doeltreffendheid) en efficiëntie (doelmatigheid) van het stelsel van sociale zekerheid als geheel. Hoewel in ieder land de wens bestaat om zicht te krijgen op de doeltreffendheid en doelmatigheid van het stelsel, blijkt het in ieder land een uitdaging om inzichtelijk te maken in hoeverre bepaalde prestaties zijn gerealiseerd *dankzij* de wijze waarop het stelsel is ingericht. Internationaal vergelijkend onderzoek kan inzicht bieden in de effecten op systeemniveau. Een kanttekening hierbij is dat data soms niet goed vergelijkbaar zijn, waardoor internationaal vergelijkend onderzoek beperkingen kent. Dit ondervonden wij ook in het huidige onderzoek. Hoewel er veelal redelijk veel recente gegevens beschikbaar zijn over het gevoerde beleid in verschillende landen, en de wijze waarop het beleid wordt uitgevoerd, komen *vergelijkbare* data over de prestaties van landen vaak pas laat beschikbaar. Hierdoor is het onderzoekstechnisch lastig is om prestaties in verschillende landen te verklaren op basis van – en toe te schrijven aan – (de uitvoering van) gevoerd beleid.

Flexibele arbeidsmarkt: incrementele of fundamentele aanpassingen?

Een andere vergelijkbare uitdaging is de manier waarop landen om (willen) gaan met de flexibiliserende arbeidsmarkt. De voorliggende vraag waar veel landen mee worstelen is: kiezen we voor incrementele aanpassingen van het stelsel of kiezen we voor fundamentele aanpassingen van beleid en uitvoeringsstructuur? Denk in dit kader aan het rapport van de Commissie Regulering van werk, dat stelt dat fundamentele aanpassingen nodig zijn om het stelsel toekomstbestendig te maken en sociale en economische vooruitgang te borgen. Van belang hierbij is onder andere de impact van korte tijdelijke dienstverbanden en de omgang binnen de stelsels met nieuwe vormen van arbeid zoals platformwerkers. In dit licht wordt in Zweden met betrekking tot de werkloosheidsregeling nagedacht over een op maandelijkse inkomsten gebaseerd systeem in plaats van een systeem gebaseerd op een 40-urige werkweek en langlopende arbeidscontracten.

Integraliteit dienstverlening verbeteren door niet regeling maar levensgebeurtenis centraal te stellen

Ook de integraliteit van dienstverlening – de mate waarin dienstverlening gericht op werk en inkomen gekoppeld is aan de dienstverlening gericht op andere domeinen zoals zorg, onderwijs of huisvesting – vormt in andere landen een uitdaging. In Estland wordt overwogen om bij dienstverlening niet beleidsinstrumenten maar levensgebeurtenissen leidend te laten zijn. De wens bestaat een systeem te ontwikkelen rondom de behoeften van mensen zodat zij één toegangspunt hebben tot het systeem van sociale zekerheid en voorzieningen en vervolgens integrale hulp ontvangen vanuit verschillende beleidsmaatregelen. Ook in Nederland gaan steeds vaker geluiden op om in het stelsel van werk en inkomen niet zozeer de wetgevende kaders en bijbehorende regelingen leidend te laten zijn in ondersteuning en begeleiding van mensen naar werk (valt iemand bijvoorbeeld onder de WW, Wajong of Participatiewet), maar om het individu

centraal te stellen en de dienstverlening rondom specifieke ondersteuningsbehoeften te organiseren.

Tekort aan verzekeringsartsen en bedrijfsartsen aanpakken via detachingsconstructie

Los van de bovengenoemde majeure uitdagingen hebben andere landen in de vergelijking ook te maken met andersoortige, meer specifieke, uitdagingen die Nederland eveneens kent. Zo is er net als in Nederland ook in België een tekort aan verzekeringsartsen en bedrijfsartsen en concurreren instellingen om de artsen die er wel zijn. Er wordt daarom nagedacht over het oprichten van een organisatie zonder winstoogmerk die artsen in dienst neemt en vervolgens detacheert naar uitvoeringsorganisaties om dit te ondervangen. In het verleden is een dergelijke constructie al toegepast voor ICT'ers. Onderzocht kan worden in hoeverre een dergelijke constructie waarbij een pool ontstaat van waaruit verzekeringsartsen en bedrijfsartsen kunnen worden gedetacheerd voor Nederland soelaas zou kunnen bieden.

5.2 Nederland valt in internationaal vergelijkend perspectief op door strikt onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen in regelingen

Het valt op dat er in alle landen in de vergelijking in meer of mindere mate sprake is van werkendenverzekeringen; voor werknemers én zelfstandigen. Dit verschilt van het Nederlandse stelsel dat alleen werknemersverzekeringen kent. Het gaat hierbij om werkendenverzekeringen voor sociale risico's waaronder ziekte, arbeidsongeschiktheid en ouderdom (of een deel van deze sociale risico's). In België en Frankrijk is er bijvoorbeeld sprake van werkendenverzekeringen in de ziekteregeling, arbeidsongeschiktheidsregeling en ouderdomsregeling. In België is er in de uitvoering voor zelfstandigen een apart stelsel met het *Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen* als overkoepelend orgaan. Op termijn is het de bedoeling dit aparte stelsel voor zelfstandigen te integreren in het stelsel voor werknemers en zo tot één stelsel voor werkenden te komen. Frankrijk kende tot voor korte eenzelfde uitvoeringsstructuur voor de zelfstandigen als België. Dit is echter sinds 1 januari 2020 opgegaan in het zogenoemde Algemene Regime dat nu de regelingen voor zowel werknemers als zelfstandigen uitvoert. Een aantal van de andere landen in de vergelijking werkt daarnaast met een *opt-in* systeem. Zo kennen Denemarken en Duitsland in de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling een *opt-in* systeem voor zelfstandigen en kent Polen een dergelijk *opt-in* systeem voor zelfstandigen in de ziekteregeling. Nader onderzoek naar de manier waarop andere landen omgaan met sociale risico's voor zelfstandigen kan relevante inzichten opleveren, zeker in het licht van de huidige discussies rondom een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.

5.3 Nederland valt in internationaal vergelijkend perspectief op door ontkoppeling ziektekostenverzekering en sociale zekerheidsstelsel

Daar waar in Nederland het zorgstelsel en het sociale zekerheidsstelsel van elkaar gescheiden zijn is dit in andere landen niet altijd het geval. Het is noemenswaardig dat de ziektekostenverzekering in sommige landen onderdeel is het van het sociale zekerheidsstelsel in de ziekteregeling. Dit leidt tot een geheel andere uitvoeringsstructuur. Dit is bijvoorbeeld het geval in België en Estland. De uitkering bij ziekte voor werknemers en zelfstandigen is in deze twee landen slechts één onderdeel van de ziekteregeling specifiek voor werkenden. Duitsland kent een tussenvorm waarbij de ziektekostenverzekering een onderdeel is van de ziekteregeling maar ook een werknemersverzekering is. De premie voor deze wettelijke ziektekostenverzekering is inkomensafhankelijk en werknemers dragen een percentage van hun salaris af als premie. Duitse burgers die buiten deze wettelijke ziektekostenverzekering vallen zijn aangewezen op private ziektekostenverzekeraars. Noemenswaardig is dat het maatschappelijk draagvlak in Duitsland voor deze tweeledige

ziekteregeling lijkt af te nemen omdat de gezondheidszorg niet even vrij toegankelijk is voor iedereen.

5.4 Zweden interessante casus om meer te leren over rolverdeling publieke en private uitvoeringsorganisaties

In het Verenigd Koninkrijk speelt al jarenlang de discussie over de rolverdeling tussen publieke uitvoeringsorganisaties en private uitvoeringsorganisaties binnen het sociale zekerheidsstelsel. Private actoren dragen in het VK bij aan de verlening van activeringsdiensten via een quasi-market systeem. Daarnaast spelen private actoren in het VK niet alleen een uitvoerende rol bij de dienstverlening maar hebben zij ook bij de beoordeling van aanvragen een rol. Van het VK is bekend dat private partijen een grote rol spelen binnen het sociale zekerheidsstelsel.

In dit kader achten wij het echter relevanter om in vervolgonderzoek naar publieke-private rolverdeling nader in te zoomen op Zweden. Met name in de Zweedse werkloosheidsregeling en de pensioenregeling heeft er in de afgelopen jaren een proces van hervorming en privatisering plaatsgevonden. Hierbij zijn particuliere werkloosheidsverzekeringsfondsen en pensioenfondsen een grotere rol gaan spelen en zijn vrijwillige aanvullende verzekeringen belangrijker geworden. Daarnaast heeft de Zweedse overheid in 2019 opdracht gegeven tot een hervorming van het Arbeidsbureau, de evenknie van UWV in Nederland, en particuliere actoren daarbij een grotere rol gegeven. Het sociale zekerheidsstelsel wordt door de staat gefinancierd, maar tegelijkertijd zijn veel van de grote actoren particuliere actoren, die niet onder dezelfde wetten als de overheid vallen. Dit vraagt van de Zweedse overheid dat zij alert is op de besteding van publieke middelen. Op basis van dit onderzoek zijn er signalen dat ongelijkheid in Zweden zou zijn toegenomen door de grotere rol voor private partijen. Zo stellen sommige maatschappelijke actoren dat sociale risico's zijn geprivatiseerd, waardoor alleen mensen die het zich kunnen veroorloven zich particulier (aanvullend) kunnen verzekeren voor gezondheidszorg, werkloosheid en pensioen. Dit roept uiteraard vragen op omtrent het draagvlak voor een aangepaste uitvoeringsstructuur waarbinnen de rol van private partijen groter is.

Nieuw (vergelijkend) onderzoek is nodig om na te gaan via welke randvoorwaarden, waaronder onder passende prestatie-indicatoren en adequate prestatiebewaking, de overheid de kwaliteit van de uitvoeringsstructuur binnen werk en inkomen verder kan verbeteren via een andere publiek-private rolverdeling.

De hierna volgende hoofdstukken zijn verdiepende landenrapporten en vormen samen het tweede deel van dit rapport. De hoofdstukken bevatten gedetailleerde beschrijvingen van de organisatorische infrastructuur van werk en inkomen in de tien landen die deel uitmaken van dit internationaal vergelijkende onderzoek.

DEEL 2

Landenrapporten

6 België

6.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

De Belgische (Vlaamse) organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een federale en gedecentraliseerde governance structuur. Er is sprake van een verzorgingsstaat met kenmerken van het *continental corporatist* regime.

Continental corporatist – De nadruk in dit regime ligt op [werknemersverzekeringen](#) die het arbeidsinkomen beschermen tegen sociale risico's. De geboden verzekeringen en bescherming zijn gerelateerd aan het arbeidsverleden binnen een bepaalde sector of bedrijf. De verantwoordelijkheid en financiering liggen bij werkgevers- en werknemersorganisaties. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Sociale zekerheid in België valt uiteen in drie stelsels. Het werknemersstelsel, het stelsel voor zelfstandigen en het ambtenarenstelsel. Voor het werknemersstelsel is de *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid* (afgekort RSZ of *Office national de sécurité sociale*) het overkoepelende orgaan. Voor het zelfstandigen stelsel is *Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen* (afgekort RSVZ, of *Sécurité Sociale Entrepreneurs Indépendants*) het overkoepelend orgaan. Voor het ambtenarenstelsel is de *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid* het overkoepelende orgaan voor personeelsleden van plaatselijke en provinciale overheden voor personeelsleden van andere administraties is de tewerkstellende overheid zelf verantwoordelijk voor inning en uitbetaling van de sociale bijdragen. Dit laatste stelsel wordt uitsluitend afzonderlijk behandeld wanneer het afwijkt van de overige twee stelsels.

6.2 Ziekteregeling

In België is de ziekteregeling een verplichte werkendenverzekering (werknemers en zelfstandigen). De ziekteregeling biedt tijdelijke financiële ondersteuning (1 jaar) tijdens ziekteverzuim (*primaire arbeidsongeschiktheid* genoemd). De uitkering biedt een vast bedrag en wordt betaald na een eigenrisicoperiode van 14 dagen voor werknemers en 7 dagen voor zelfstandigen en werklozen. In de eigenrisicoperiode blijven werknemers en werklozen hun loon of uitkering ontvangen (MISSOC, 2019a).

De ziekteregeling wordt gefinancierd door premies van werkenden en werkgevers. De premie (*sociale bijdragen* genoemd) van werknemers, werkgevers en de ambtenaren van de provinciale en de lokale overheidsdiensten worden centraal geïnd door de *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid* (afgekort RSZ of *Office national de sécurité sociale*). De RSZ is een overkoepelende openbare instelling die overheidstaken verricht in opdracht van de *Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid* (of *Service public fédéral Sécurité sociale*) op basis van een Bestuursovereenkomst. De RSZ heeft een aantal openbare instellingen van sociale zekerheid (semioverheidsinstellingen of parastatale instellingen), waar een gelijk aantal vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties in zitten. Er bestaat een algemene raad en een raad voor elke sector waarvoor de RSZ premies int:

- het *beheerscomité RSZ*,
- het *beheerscomité van de sociale zekerheid*,
- het *beheerscomité van het Fonds sociale Maribel van de Overheidssector*,
- het *beheerscomité van de zeevarenden*.

De RSZ int en beheert de premies voor alle socialezekerheidsregelingen, op de arbeidsongevallen en beroepsziekteverzekering na. De RSZ verdeelt deze financiële middelen onder de betalingsinstellingen van de verschillende takken van de sociale zekerheid volgens het zogenoemde globaal financieel beheer. Dit betekent dat de RSZ elke tak van de sociale zekerheid financiert op basis van zijn behoefte (RSZ, 2020).

In het geval van de ziekteverzekering draagt de RSZ de middelen over aan het *Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering* (afgekort RIZIV of *Institut national d'assurance maladie- invalidité*). Net zoals de RSZ is het RIZIV ook een openbare instelling van sociale zekerheid; een 'parastatale'¹¹ instelling die opereert in opdracht van de *Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid* onder het bestuur van een onafhankelijk directeur (*Administrateur-Général*) en van een algemeen *beheerscomité*, waarin vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en vertegenwoordigers van zelfstandigen en de verzekeraars zitting nemen. De hoofdtaak van het RIZIV is de financiering van de verschillende Ziekteverzekeringsfondsen die gezondheidszorg verlenen en de ziekte-uitkering verstrekken (MISSOC, 2020b). Het gaat hierbij dus naast de uitvoering van een ziekte-uitkering bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid ook om het uitvoeren van de ziektekostenverzekering.

Alle inwoners van België zijn verplicht om zich aan te sluiten bij één van de private of publieke ziekteverzekeringsfondsen (mutualiteiten genoemd) omdat deze ook een verplichte basisdekking voor gezondheidszorg bieden. Private ziekteverzekeringsfondsen zijn verenigingen zonder winstoogmerk die zijn aangesloten bij de volgende landsbonden:

- landsbond der christelijke mutualiteiten,
- landsbond van de neutrale ziekenfondsen,
- nationaal verbond van socialistische mutualiteiten,
- landsbond van liberale mutualiteiten,
- landsbond van de onafhankelijke ziekenfondsen.

Bij de private ziekteverzekeringsfondsen moeten leden aanvullende premie (*lidgeld* genoemd) betalen in ruil voor een hogere (aanvullende) uitkering en additionele diensten bovenop de verplichte verzekering. Men kan zich ook aansluiten bij één van de regionale kantoren van de *Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering* (HZIV). Dit is een publiek fonds dat ervoor zorgt dat iedereen de verplichte verzekering kan afsluiten ongeacht zijn of haar levensovertuiging en medische, economische of culturele achtergrond. Bij de HZIV betalen de leden geen aanvullende premie en ontvangen zij geen aanvullende verzekering. Zelfstandigen moeten zich ook aansluiten bij een privaat ziekenfonds of bij de HZIV, waaraan ze de premie direct betalen (RIZIV, 2020a; HZIV, 2020).

Bij ziekteverzuim moet de verzekerde een melding, of aangifte, van primaire arbeidsongeschiktheid doen als zijn of haar eigenrisicoperiode afloopt. De aangifte omvat een verklaring van de huisarts en wordt via post verstuurd of persoonlijk langsgebracht bij een van de 60 regionale ziekenfondsen. Op basis van de aangifte erkent de adviserend arts van het ziekteverzekeringsfondsen de arbeidsongeschiktheid. Het ziekteverzekeringsfondsen beoordeelt de aanvraag op basis van toekenningsvoorwaarden en de berekeningsregels van de uitkeringsbedragen die RIZIV-afdeling *Dienst voor uitkeringen* centraal heeft bepaald. Het ziekteverzekeringsfondsen betaalt de uitkering (MISSOC, 2020a; RIZIV, 2020b).

¹¹ Parastatale: door de overheid opgerichte openbare instelling met een semiautonom statuut.

Het ziekteverzekeringsfonds en RIZIV-afdeling *Dienst voor uitkeringen* zijn ook betrokken bij de revalidatie en de re-integratie van ziekte-uitkeringsgerechtigden. Het ziekteverzekeringsfonds financiert en coördineert de revalidatiediensten via de adviserend arts. Bovendien neemt, indien mogelijk, de adviserend arts het initiatief om het re-integratietraject van de uitkeringsgerechtigde binnen twee maanden na de aangifte te starten. Tijdens het traject is er een nauwe samenwerking tussen de uitkeringsontvanger, de adviserend arts, de behandelend arts en de arbeidsarts van de werkgever (RIZIV, 2020d).

De RIZIV-afdeling *Dienst voor uitkeringen* beoordeelt de mate van arbeidsongeschiktheid na een ziekteverzuim van 7 maanden (via de *Hoge Raad van de Geneeskundige raad voor invaliditeit - GRI-Hoge raad*). De RIZIV-afdeling *Dienst voor uitkeringen* biedt vervolgens financiële steun voor uitkeringsgerechtigden die een programma van sociaalprofessionele re-integratie of re-oriëntatie willen doorlopen. Dit is gericht op ziekte-uitkeringsgerechtigden die hun werk deeltijd willen hervatten of die een opleiding willen volgen om hun competenties te actualiseren of uit te breiden. Deelname aan het programma is vrijwillig en wordt uitgevoerd door het ziekenfonds (RIZIV 2020b, 2020c).

6.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

De arbeidsongeschiktheidsregeling is een verplichte verzekering voor alle werkenden (werknemers en zelfstandigen). De arbeidsongeschiktheidsregeling biedt een uitkering aan verzekerden die niet meer aan het werk kunnen wanneer de ziekte-uitkering na één jaar ziekte (of primaire arbeidsongeschiktheid) afloopt (MISSOC, 2019a). *De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid* (afgekort RSZ of *Office nationale de Sécurité sociale*) int de premies van werkenden en werkgevers (MISSOC, 2019b).

Na één jaar ziekte (of *primaire arbeidsongeschiktheid*) dient de adviserend arts van het ziekenfonds een voorstel in tot erkenning van de arbeidsongeschiktheid (of *invaliditeit*) aan de *Geneeskundige raad voor invaliditeit* (GRI) van de RIZIV-*Dienst voor uitkeringen*. De *Geneeskundige raad voor invaliditeit* onderzoekt het voorstel van de adviserende arts en beslist of de arbeidsongeschiktheid kan worden erkend. De beoordeling is gebaseerd op het advies van de *GRI-Hoge Commissie*. De *GRI-Hoge Commissie* is een centraal orgaan van de GRI dat bestaat uit 18 artsen (9 artsen van de Dienst voor uitkeringen en 9 artsen van de ziekenfondsen) die in individuele dossiers beslissen over de mate en de duur van arbeidsongeschiktheid (of *invaliditeit*) (RIZIV, 2020).

Normaliter komt de herbeoordeling van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden nauwelijks voor. De *GRI-Hoge Commissie* beoordeelt ook de aanvragen van de uitkeringsgerechtigden (met een tijdelijk of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid) die de sociaalprofessionele re-integratie of re-oriëntatie willen doorlopen of die hun werk in deeltijd willen hervatten (RIZIV, 2020).

6.4 Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen

In België zijn werknemers verplicht verzekerd tegen tijdelijke of permanente arbeidsongeschiktheid als gevolg van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Ze ontvangen een uitkering in de vorm van een schadevergoeding (MISSOC, 2019a).

De regeling wordt centraal uitgevoerd door het *Federaal Agentschap voor beroepsrisico* (afgekort FEDRIS of *Agence fédérale des risques professionnels*). Op 1 januari 2017 is FEDRIS ontstaan uit de samenvoeging van het voormalige *Fonds voor*

Arbeidsongevallen en het voormalige *Fonds voor Beroepsziekten*. FEDRIS is een openbare instelling van sociale zekerheid. FEDRIS verricht overheidstaken op het gebied van beroepsrisico's in opdracht van de *Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid* op basis van een Bestuursovereenkomst. FEDRIS staat onder toezicht van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en wordt beheerd door een onafhankelijk directeur (*Administrateur-Général*) en door een algemene raad van bestuur (*beheerscomité*) die is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Daarnaast is er ook een specifiek beheerscomité voor de arbeidsongevallenmaterie en een specifiek beheerscomité voor de beroepsziektmaterie. De beheerscomités worden bijgestaan door technische comités met een adviesbevoegdheid. Twee van deze technische comités hebben te maken met de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekte. Het agentschap is in 18 regionale kantoren onderverdeeld (FEDRIS, 2020a).

Werkgevers zijn verplicht om een verzekering tegen tijdelijke of permanente arbeidsongeschiktheid als gevolg van arbeidsongevallen af te sluiten bij een private verzekeraar die wordt erkend door FEDRIS. De meeste van de schadevergoedingen voor arbeidsongevallen worden vergoed door de private verzekeraars. FEDRIS treedt op als waarborgfonds wanneer een werkgever de verplichte verzekeringsovereenkomst niet heeft afgesloten of wanneer de verzekeraar in gebreke blijft. Naderhand vordert FEDRIS de bedragen terug van de werkgever of van de verzekeraar in kwestie. Bovendien treedt FEDRIS op als verzekeraar voor werknemers in de koopvaardij of zeevisserij (FEDRIS, 2020a; MISSOC, 2020b).

De beroepsziekteregeling wordt gefinancierd door werkenden- en werknemerspremies. FEDRIS behandelt de aanvragen voor een schadevergoeding van werknemers die lijden aan een beroepsziekte. Het aanvraagdossier omvat medische bewijsstukken en een formulier ingevuld door een arts. Het aanvraagdossier wordt ingediend via email of via de regionale kantoren van FEDRIS die een beslissing maakt op basis van een medisch onderzoek. FEDRIS keert de schadevergoeding uit (FEDRIS, 2020b).

FEDRIS voert ook preventieve taken uit. FEDRIS verspreidt relevante informatie, identificeert bedrijven met een hoog arbeidsrisico en biedt bedrijven gratis professionele counseling en advies van deskundigen op het gebied van arbeidszorg om de werkomgeving veiliger en gezonder te maken. De arbeidsdeskundigen van FEDRIS kunnen ook advies geven over werkplekaanpassingen en over of de werknemer tijdelijk of definitief moet stoppen met zijn werk. Als daarvoor een herscholing nodig is, kan FEDRIS tegemoetkomen in de scholingskosten. FEDRIS levert bovendien financiële bijdragen aan preventieprojecten en coördineert de inzet van de verschillende preventiediensten (FEDRIS, 2020a).

6.5 Werkloosheidsregeling

In België is de werkloosheidsregeling een verplichte verzekering voor werknemers. De regeling richt zich op de bestaanszekerheid en de re-integratie van werkzoekenden via het bieden van een werkloosheidsuitkering (of *allocations de chômage*) die een deel van het vorige inkomen vervangt en activeringsdiensten (MISSOC, 2019a). De premie (of *sociale bijdragen*) van werknemers en werkgevers worden centraal geïnd door de *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid* (RSZ of *Office national de Sécurité sociale*) (MISSOC, 2020b).

In het kader van de werkloosheidsregeling draagt de RSZ middelen over aan de *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* (afgekort RVA of *Office national de l'emploi*). RVA

is een openbare instelling van sociale zekerheid en verricht overheidstaken in opdracht van de *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg* (of *Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*) op basis van een Bestuursovereenkomst. RVA staat onder toezicht van de minister van Werk van de *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg* en wordt bestuurd door een onafhankelijk directeur (*Administrateur-Général*) en een algemene raad van bestuur (*beheerscomité*) waarin vertegenwoordigers van de werkgevers, de werknemers en van de centrale regering zitting. De RVA beoordeelt de aanvragen via 30 lokale *werkloosheidsbureaus* en stelt de financiële middelen voor de betaling van de uitkering ter beschikking aan uitbetalingsinstanties (RVA, 2020a, 2020b).

Aanvragers van een werkloosheidsuitkering moeten lokale uitbetalingsinstanties benaderen. Een uitbetalingsinstantie is een organisatie die de aanvragers informeert, aanvragen voor uitkeringen indient bij de RVA en instaat voor de betaling van werkloosheidsuitkeringen en andere vergoedingen. Er zijn vier uitbetalingsinstellingen waarvan drie verbonden zijn met een vakbond en één een overheidsinstelling is (RVA, 2020c):

- *Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen* (afgekort HVW of *Caisse auxiliaire de paiement des allocations chômage*)
- *Het Algemeen Belgisch Vakverbond* (ABVV)
- *Het Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België* (ACLVB)
- *Het Algemeen Christelijk Vakverbond* (ACV)

Re-integratiedienstverlening aan werklozen wordt uitgevoerd door een aantal publieke organisaties (*gewestelijke tewerkstellingsdiensten*) voor de verschillende gewesten (Vlaanderen, Wallonië, en Brussel) en gemeenschappen (Vlaamstalig, Franstalig, en Duitstalig). De *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* (VDAB) is bevoegd inzake arbeidsbemiddeling voor het Vlaams Gewest en beroepsopleiding voor de Vlaamse Gemeenschap. De opleiding in het Nederlands in Brussel wordt eveneens georganiseerd door de VDAB. De *Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle* (FOREM) is bevoegd inzake arbeidsbemiddeling voor het Waals Gewest en beroepsopleiding voor de Franse en Duitstalige Gemeenschap. Het *Institut Bruxellois francophone pour la formation professionnelle* (I.B.F.F.P.), is bevoegd voor de beroepsopleiding in het Frans in Brussel. ACTIRIS is bevoegd inzake arbeidsbemiddeling voor de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De *Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens* (ADG) is bevoegd inzake arbeidsbemiddeling voor de Duitstalige Gemeenschap. Alle re-integratieorganisaties zijn publieke organisaties die opereren onder het bestuur van vertegenwoordigers van sociale partners en de gewestelijke overheid (RVA, 2020b).

Het centrale VDAB-bureau stuurt strategisch zes regionale bureaus en 80 lokale bureaus aan. In tegenstelling tot andere Europese arbeidsbureaus is de VDAB ook een opleidingsinstantie met 60 lokale opleidingscentra (Finn en Peromingo, 2019).

Op lokaal niveau ontwikkelen de VDA bureaus individuele re-integratietrajecten (*individueel actieplan*) voor werkloosheidsuitkeringsgerechtigden en leveren zij maatwerk voorzieningen voor jongeren onder de 25 jaar, oudere werkenden boven de 50 jaar, langdurig werklozen, alleenstaande ouders en asielzoekers. De VDAB – bureaus verlenen een variëteit aan activeringsdiensten: training, coaching, digitale job matching database (ROME-systeem), individuele begeleiding, opleidingssubsidies, loonsubsidies, beschut werk en *job creation*. De uitvoering van activeringsdiensten (o.a. opleiding) wordt vaak uitbesteedt aan NGO's en andere publieke of private instanties (Finn en Peromingo, 2019; Peters 2018; 2019).

VDAB heeft een ICT-systeem voor de dienstverlening en een systeem om de prestaties te bewaken en te bevorderen. Het ITC-systeem biedt digitale diensten aan (bijvoorbeeld e-coaching tools, e-learning bronnen) en bevordert het bereik van de doelgroep via verschillende kanalen (*face-to-face, call center, website, video-chat, e-mail, apps*). Bovendien versterkt het de nauwe samenwerking met andere maatschappelijke stakeholders waaronder gemeenten, NGO's, sociale partners, bestuursorganisaties van de sectorale fondsen. Samenwerking met de sociale diensten van gemeenten vindt ook fysiek plaats in zogenoemd *one-stop-job centra* (Finn en Peromingo, 2019; Peters 2018; 2019).

De werkloosheidsuitkeringsgerechtigden worden geacht actief betrokken te zijn bij hun re-integratie door aan de activeringsactiviteiten deel te nemen. De VDAB moet het melden aan de RVA als werkloosheidsuitkeringsgerechtigden niet voldoen aan een activeringsaanbod (Finn en Peromingo, 2019; Peters 2018; 2019).

6.6 Sociale bijstandsregeling

In België biedt de federale staat een recht op sociale integratie. Het normale traject naar sociale integratie is werk. Als een inwoner van België niet in staat is om zelfstandig genoeg geldelijke middelen te verdienen en niet terug kan vallen op andere sociale uitkeringen wordt dit recht voldaan via een zogenoemd *leefloon* (of *revenu d'intégration*), dat voorziet in een inkomen op het niveau van levensonderhoud (MISSOC, 2019a).

De uitvoering van deze bijstandsuitkering vindt plaats op gemeentelijk niveau. De Belgische federale staat financiert de regeling via de algemene belastingen. Het *Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn* (afgekort OCMW of *Centre Public d'Action Sociale*) voert de sociale bijstandsregeling uit. Elke gemeente heeft een lokaal OCMW dat bestuurd wordt door een *Raad voor Maatschappelijk Welzijn* (OCMW-Raad genoemd). De OCMW-Raad beoordeelt de aanvragen voor *leefloon* en eventuele sancties tegen leefloon-gerechtigden op basis van de federale richtlijnen. Er is sprake van politiek-bestuurlijke integratie tussen de gemeente en het OCMW (in het Vlaams Gewest). De leden van de OCMW-Raad worden gekozen door de leden van de Gemeenteraad, zij zijn dus vertegenwoordigers van de politieke partijen binnen de Gemeenteraad. Op basis van de beoordeling van OCMW-Raad verstrekt de secretaris van de OCMW-Raad het *leefloon*, maatschappelijk werkers voeren de dagelijkse interacties met de *leefloon*-gerechtigden (Schepers en Nicaise, 2015 en Vlaamse Overheid, 2020).

Indien mogelijk moeten de *leefloongerechtigden* bereid zijn om te werken. Daardoor is de verstrekking van het *leefloon* vaak gekoppeld aan een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI). Dat betekent dat *leefloongerechtigden* zich moeten aanmelden bij het arbeidsbureau dat verantwoordelijk is voor de bemiddeling naar werk in hun gewest (VDAB, FOREM, ACTIRIS en ADG). Het OCMW biedt daarnaast sociale voorzieningen en benadert mogelijke multi-problematiek van de mensen in de sociale bijstandsregeling op een integrale manier en bieden verschillende sociale diensten aan waaronder: schuldhulpverlening, psychologische begeleiding, verslavingszorg en vrijwilligerswerk (POD Maatschappelijke Integratie, 2017).

De andere sociale bijstandsvoorzieningen die de OCMW's uitvoeren richten zich op specifieke kwetsbare doelgroepen. De sociale bijstandsuitkering voor ouderen wordt

uitgevoerd door de *Rijksdienst voor Pensioenen* (of *Service Fédéral des pensions*) (MISSOC, 2019a).

6.7 Ouderdomsregeling

De ouderdomsregeling in België is een werkendenverzekering (werknemers en zelfstandigen) en biedt een uitkering die afhankelijk is van het vorige arbeidsinkomen en arbeidsverleden (*rust/wettelijke pensioen* of *pension*) (MISSOC, 2019a). Naast het verplichte pensioen kunnen werknemers via hun werkgever aanvullend pensioen opbouwen, werkgevers zijn niet verplicht een pensioenregeling aan te bieden aan werknemers behalve wanneer het gaat om een bedrijfstak met een verplichte bedrijfstakpensioenregeling (OECD 2019).

Het uitvoeringsproces van het verplichte pensioen is grotendeels gecentraliseerd. De *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid* (afgekort RSZ of *Office national de Sécurité sociale*) int de premies van werkenden en werkgevers) en het *Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen* (afgekort RSVZ, of *Sécurité Sociale Entrepreneurs Indépendants*) int de premies van zelfstandigen. De RSZ en de RSVZ sturen de premies door naar de *Federale Pensioendienst* (afgekort RVP of *Service Fédéral des pensions*) (MISSOC, 2019b). De *Federale Pensioendienst* is een 'parastatale' instelling, een openbare instelling van sociale zekerheid, die overheidstaken verricht in opdracht van de *Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid* op basis van een Bestuursovereenkomst. In de Bestuursovereenkomst staan de doelstellingen van de *Federale Pensioendienst* en de middelen die zij hiervoor krijgt van de *Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid*. De *Federale Pensioendienst* wordt op federaal niveau bestuurd door een onafhankelijk directeur (*Administrateur-Général*) en door vier Raden van Bestuur (*Beheerscomités* genoemd), elke Beheerscomité vertegenwoordigt een eigen doelgroep (*Beheerscomité van de Federale Pensioendienst, Beheerscomité van de pensioenen van de provinciale en plaatselijke besturen, Beheerscomité van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst, het Beheerscomité van de aanvullende pensioenen van de werknemers*). In elk beheerscomité zitten vertegenwoordigers van de sociale partners en de verzekerden. Het *Beheerscomité van de Federale Pensioendienst* bestaat uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers (14 in totaal). De Belgische Koning benoemt de voorzitter en de leden van het Beheerscomité: de leden worden gekozen uit lijsten van twee kandidaten die zijn voorgedragen door representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties (RVP, 2020b).

De *Federale Pensioendienst* biedt online informatie en consult aan via www.mypension.be. Een Belgische inwoner die met pensioen gaat op de wettelijke pensioenleeftijd en altijd in België heeft gewerkt, hoeft in principe geen pensioenaanvraag indienen. In alle andere gevallen kan de aanvraag online worden ingediend via twee platformen www.pensioenaanvraag.be en www.mypension.be of persoonlijk via het gemeentebestuur of via één van de 15 regionale bureaus van de Pensioendienst (zogenoemde *Pensioenpunten*) (RVP, 2020a).

Zelfstandigen die hun pensioen aanvragen, kunnen hun aanvraag indienen bij het gemeentebestuur, bij het *Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen* (RSVZ) of online via www.pensioenaanvraag.be. De RSVZ beoordeelt de aanvragen. Als het RSVZ het wettelijke pensioen toekent, maakt het een betalingsopdracht op voor de betaaldiensten van de *Federale Pensioendienst*. De uitbetaling van de wettelijke pensioenen is de taak van de *Rijksdienst voor Pensioenen* (RSVZ, 2020).

6.8 Kindregeling

De uitvoering van de kindregeling in België is sinds 2014 een gewestelijke bevoegdheid. De inrichting en de uitvoering van de kindregeling verschilt daarom per gewest (MISSOC, 2019b). Voorheen was de kindregeling een verplichte verzekering voor werkenden (MISSOC, 2019a). Vanaf 2019 is dit niet meer het geval, elk kind dat in Vlaanderen woont, krijgt vanaf 1 januari 2019 een Groeipakket. In dit pakket zitten de gezinsbijslagen (de vroegere kinderbijslag) en andere financiële tegemoetkomingen toegespitst op elk kind zoals de kinderopvangtoeslag, de kleutertoeslag en de schooltoeslag. Het Groeipakket bestaat uit een vast deel en een gezinsinkomensafhankelijk deel. De toekenning van het Groeipakket vindt automatisch plaats via de instantie die het Groeipakket uitkeert en hoeft dus niet aangevraagd te worden. Er zijn vijf Vlaamse instanties die het Groeipakket uitvoeren:

- FONS
- Infino
- KidsLife Vlaanderen
- MyFamily
- Parentia

FONS is een publieke overheidsdienst en de andere vier organisaties zijn private instanties. Ouders kunnen zelf kiezen wie hun Groeipakket uitbetaalt. De vijf uitvoerende instanties verstrekken dezelfde financiële bijdragen maar leggen wel hun eigen accenten in de dienstverlening (MISSOC, 2019b).¹² Indien er geen aanvraag wordt gedaan zal het Agentschap Uitbetaling Groeipakket (VUTG) het recht alsnog vaststellen en het Groeipakket uitbetalen.

6.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in België

In figuur 9 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in België betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

¹² Voor meer informatie <https://groeipakket.be/kind-en-gezin-vergunt-4-private-uitbetalers-groeipakket>

figuur 9 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in België

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid	<p>Loondoorbetaling Werkgevers voor werknemers en Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor werklozen.</p> <p>Uitkering <u>Inning van premies:</u> De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (of <i>Office national de Sécurité sociale</i>) voor werknemers.</p> <p>Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering voor zelfstandigen.</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (of <i>Institut national d'assurance maladie- invalidité</i>) via regionale ziekenfondsen voor werknemers.</p> <p>Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering voor zelfstandigen.</p> <p>Activeringsdiensten Voor werknemers en werklozen die nog voldoende 'restcapaciteiten' hebben kan er een re-integratietraject worden opgestart op initiatief van de uitkeringsgerechtigde en of de arbeidsarts of de adviserend arts van een ziekenfonds. In het geval van werklozen zijn de gewestelijke arbeidsbureaus hierbij betrokken.</p>	De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de minister van Zelfstandigen	Werkenden
Arbeidsongeschiktheid	Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid	<p>Uitkering <u>Inning van premies:</u> De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (of <i>Office national de Sécurité sociale</i>) voor werknemers</p> <p>Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering voor zelfstandigen</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Geneeskundige raad voor invaliditeit (<i>GRI</i>) van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering.</p> <p>Activeringsdiensten Arbeidsongeschikten die niet kunnen terugkeren in hun eigen beroep en niet gediplomeerd zijn voor een ander beroep kunnen op vrijwillige basis socio-professionele re-integratietrajecten volgen. Deze trajecten worden in samenwerking uitgevoerd door adviserend artsen van ziekenfondsen, het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering en de gewestelijke arbeidsbureaus: <ul style="list-style-type: none"> •Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (Vlaams gewest) •Actiris (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) •Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle (Waals gewest) •Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (voor de Duitstalige gemeenschap) </p>	De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de minister van Zelfstandigen	Werkenden

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Arbeidsongevallen en beroepsziekten	Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid	<p>Schadevergoeding</p> <p><u>Inning premies arbeidsongevallen:</u> Werkgevers zijn verplicht om een verzekering tegen tijdelijke of permanente arbeidsongeschiktheid als gevolg van arbeidsongevallen af te sluiten bij een private verzekeraar. Federaal Agentschap voor beroepsrisico treedt op als verzekeraar voor werknemers in de koopvaardij of zeevisserij.</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking schadevergoeding arbeidsongevallen:</u> Private verzekeraars behandelen de aanvraag en keren uit. Federaal Agentschap voor Beroepsrisico treedt op als waarborgfonds.</p> <p><u>Inning van premies beroepsziekten:</u> De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (of <i>Office national de Sécurité sociale</i>) voor werknemers.</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking schadevergoeding beroepsziekten:</u> Federaal Agentschap voor beroepsrisico.</p> <p>Preventieve taken</p> <p>Het Federaal Agentschap voor beroepsrisico verspreidt relevante informatie, identificeert bedrijven met een hoog arbeidsrisico en biedt bedrijven gratis professionele counseling en advies van deskundigen op het gebied van arbeidszorg om de werkomgeving veiliger en gezonder te maken.</p>	<p>De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid</p> <p>Het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico houdt toezicht op private verzekeraars betreft de arbeidsongevallen regeling.</p>	Werknemers
Werkloosheid	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (of <i>Office national de Sécurité sociale</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag:</u> De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (of <i>Office national de l'emploi</i>) via 30 lokale arbeidsbureaus</p> <p><u>Verstrekking uitkering:</u> Een van de vier uitbetalingsinstellingen waar de aanvrager is aangesloten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HWW) • Het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) • Het Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België (ACLVB) • Het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) <p>Activeringsdiensten</p> <p>Re-integratiediensten worden uitgevoerd door de gewestelijke arbeidsbureaus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (Vlaams gewest) • Actiris (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) • Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle (Waals gewest) • Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (voor de Duitstalige gemeenschap) 	De minister van werk van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.	Werknemers
Sociale bijstand	Programmatrice Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Federale Staat</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Elke gemeente heeft een Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn (of <i>Centre Public d'Action Sociale</i>). De Raad voor Maatschappelijk Welzijn van het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn beoordeelt de aanvraag en verstrekt de uitkering.</p> <p>Activeringsdiensten</p> <p>Uitkeringsgerechtigden moeten bereid zijn om te werken indien mogelijk. Re-integratiediensten worden uitgevoerd door de gewestelijke arbeidsbureaus VDAB, FOREM, ACTIRIS en ADG. Sociale activering en voorzieningen worden geboden door het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn.</p>	Programmatrice Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie	Inwoners die een risico op armoede lopen

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ouderdom	Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (of <i>Office national de Sécurité sociale</i>) voor werknemers.</p> <p>Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (of <i>Sécurité Sociale Entrepreneurs Indépendants</i>) voor zelfstandigen</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Federale Pensioendienst (of <i>Service Fédéral des pensions</i>) behandelt de pensioenaanvragen van werknemers</p> <p>Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen behandelt de pensioenaanvragen van zelfstandigen.</p> <p>De Federale Pensioendienst keert de pensioenen aan werknemers en zelfstandigen uit.</p>	Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid	(Oudere) werkenden
Kindregeling	Vlaamse gewestelijke overheid	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies en belastingen:</u> Gewestelijke overheden</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Groeipakket bestaat uit een vast deel en een gezinsinkomensafhankelijk deel. Aanvragers kiezen zelf één van de vijf Vlaamse uitbetalingsorganisaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> •FONS, •Infino, •KidsLife Vlaanderen, •MyFamily •Parentia. <p>Indien er geen aanvraag wordt gedaan zal het Agentschap Uitbetaling Groeipakket (VUTG) het recht alsnog vaststellen en het Groeipakket uitbetalen.</p>	Vlaamse gewestelijke overheid	Alle kinderen in Vlaanderen

Bron: Panteia

6.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 10 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in België weer gegeven.

figuur 10 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in België (Vlaanderen)

BELGIË (Vlaanderen) <i>Continental</i> <i>Corporatist</i>	<i>Ziekte</i>	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	<i>Arbeidsongevallen & beroepsziekten</i>	<i>Werkloosheid</i>	<i>Sociale bijstand</i>	<i>Ouderdom</i>	<i>Kinderen</i>
Governance structuur <i>Functionele decentralisatie,</i> <i>Territoriale decentralisatie</i> & <i>Deconcentratie</i>	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering en</i> <i>Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (RIZIV en ziekteverzekeringsfondsen) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering en</i> <i>Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (RIZIV)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering en</i> <i>Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (FEDRIS en werkgevers via private verzekeringsfondsen) en gedeconcentreerd (niveau onbekend)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (RVA en uitbetalingsinstanties) en gedeconcentreerd op lokaal niveau <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gewesten) en functioneel gedecentraliseerd (VDAB re-integratie bedrijven en gedeconcentreerd op lokaal niveau)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (OCMW's) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (VDAB en OCMW's) gedeconcentreerd op lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Federale Pensioendienst) en gedeconcentreerd (niveau onbekend)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkeringen</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gewesten) en functioneel gedecentraliseerd (uitbetalingsinstanties)
Governance structuur <i>Rol van sociale partners</i>	Indirecte bestuurlijke rol (RIZIV) en directe rol (ziekteverzekeringsfondsen)	Indirecte bestuurlijke rol (RIZIV) en directe rol (ziekteverzekeringsfondsen)	Indirecte bestuurlijke rol (FEDRIS)	Indirecte bestuurlijke rol (RVA en VDAB) en directe rol als uitbetalingsinstanties	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Geen rol <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Indirecte bestuurlijke rol (VDAB)	Indirecte bestuurlijke rol (RVP)	Geen rol
Marktorderings-principes	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering en</i> <i>Diensten</i> Publiek-privaat mix (RIZIV en ziekteverzekeringsfondsen)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering en</i> <i>Diensten</i> Publiek-privaat mix (RIZIV en ziekteverzekeringsfondsen)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering en</i> <i>Diensten</i> Publiek-privaat mix (FEDRIS en private verzekeringsfondsen)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek-privaat (RVA en uitbetalingsinstanties) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Publiek-privaat mix (VDAB en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (gemeenten en OCMW's) <i>Uitvoeringsproces</i> <i>Diensten</i> Publiek-privaat mix (VDAB en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek (RVP)	<i>Uitvoeringsproces</i> <i>Uitkering</i> Publiek-privaat mix (uitbetalingsinstanties)
Nadruk op activerings-dienstverlening	Beperkte nadruk	Beperkte nadruk	Onbekend	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
Integraliteit van de dienstverlening	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Onbekend
Preventieve taken	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee

BELGIË (Vlaanderen) <i>Continental</i> <i>Corporatist</i>	<i>Ziekte</i>	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	<i>Arbeidsongevallen & beroepsziekten</i>	<i>Werkloosheid</i>	<i>Sociale bijstand</i>	<i>Ouderdom</i>	<i>Kinderen</i>
Dienstverlenings-concept <i>Uitvoeringsproces uitkering en diensten</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal

Bron: Panteia

6.10.1 Kenmerken volgens de betrokken uitvoeringsorganisaties

Op basis van interviews met de *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)*, het *Federaal Agentschap voor beroepsrisico (FEDRIS)*, de *Federale Pensioendienst* en de *Programmatorische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie (PODMI)* wijden wij hier verder uit over een aantal van de kenmerken van de uitvoeringsstructuur.

Rol van de sociale partners

De rol van sociale partners is in het Belgische stelsel van sociale zekerheid zeer groot. De openbare instellingen van sociale zekerheid zijn paritaire organisaties en hebben *beheerscomités* waar vertegenwoordigers van de sociale partners zitting in nemen. Dit systeem is historisch zo gegroeid. Sociale zekerheid in België is ontstaan uit de vakbonden, de eerste stappen werden gezet door het oprichten voor solidariteitskassen onder werknemers in 1890 die werkloosheidsuitkeringen betaalden aan hun leden. Gaandeweg kwamen daar werkloosheidskassen vanuit de gemeenten en de steden bij en de vakbonden speelden daarbij vanaf het begin een rol als uitbetalingsinstelling. Na de Tweede Wereldoorlog is er een sociaal pact gesloten tussen de overheid, werkgevers en werknemers waarbij er drie partijen rond de tafel zitten: de overheid als beslissende bevoegdheid en de werkgevers en werknemers als financiers van het stelsel (60% à 70% wordt betaald door sociale partners). De vakbonden zijn destijds ook opgenomen in het stelsel als uitbetalingsinstantie van de werkloosheidsuitkeringen.

Governance structuur

De openbare instellingen van de sociale zekerheid (voor werknemers) zijn in België bijna allemaal federaal en worden paritair beheerd. De volledige sociale zekerheid is opgebouwd volgens dit idee en is functioneel gedecentraliseerd. Het gaat hierbij om de *Federale Pensioendienst*, *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening*, *Federaal Agentschap voor beroepsrisico*, *Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering* en de *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)*. De verbinding met de federale regering verloopt via bestuursovereenkomsten die elke zoveel jaar vernieuwd worden. In de bestuursovereenkomsten wordt opgenomen wat de doelstellingen zijn en welke middelen daar tegenover staan. De *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)* speelt als

overkoepelende organisatie van de sociale zekerheid en beheerder van de gelden een belangrijke rol. De sociale zekerheid wordt gefinancierd naar behoefte, dit betekent dat de RSZ voorziet in de dagelijkse financiering van instellingen en fondsen van de sociale zekerheid en er zodoende dagelijks contact is tussen de RSZ en de openbare instellingen van de sociale zekerheid voor de ziekteregeling, invaliditeitsregeling, werkloosheidsregeling en pensioenregeling over hoeveel geld er nodig is om uitbetalingen te doen aan uitkeringsgerechtigden. De federale overheid vult vanuit de algemene middelen de gelden voor de sociale zekerheid aan.

Ook binnen de bijstandsregeling die wordt uitgevoerd door de *Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn* (OCMW's) is sprake van functionele decentralisatie. De OCMW's zijn openbare instellingen met rechtspersoonlijkheid. In totaal zijn er 581 OCMW's die allemaal eigen beleid hebben. Gemeenten kunnen beslissen over het beleid van hun OCMW's voor dienstverlening aan burgers en zij kunnen beslissen of ze iets uitbesteden aan een particuliere partij, zoals bijvoorbeeld huishoudhulp. De *Programmatorensdienst federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie* (PODMI) overziet de uitvoering van het beleid voor maatschappelijke integratie waaronder de bijstandsregeling. De rol van PODMI is om te bepalen hoe de informatie verzameld moet worden en het inkomen berekend moet worden. Daarnaast houdt PODMI toezicht op de OCMW's. PODMI heeft een Inspectie die nagaat of die dossiers wel goed zijn opgebouwd. En er worden controles uitgevoerd of mensen die *leefloon* krijgen dit terecht krijgen en of weigeringen gerechtvaardigd zijn. De geldstroom van PODMI naar OCMW's toe wordt ook gecontroleerd. OCMW's betalen gerechtigden *leefloon*, een gedeelte van de kosten voor het *leefloon* vorderen ze terug bij PODMI, afhankelijk van de hoogte wordt 60% tot 70% voor het *leefloon* een per maand terugbetaald.

Er is sprake van territoriale decentralisatie bij verschillende van de gesproken uitvoeringsorganisaties. De *Federale Pensioendienst* is onder andere territoriaal gedecentraliseerd met 15 regionale pensioenpunten waar mensen fysiek langs kunnen gaan. Ook de *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* (RVA) territoriaal gedecentraliseerd met een hoofdbestuur in Brussel en regionale 16 kantoren in heel België. Ieder kantoor heeft ook nog front offices waar men in direct contact staat met klanten. Iedereen die een formulier op papier wil kan daar langs gaan. En wanneer een werkloze een sanctie krijgt moet hij persoonlijk langs. De RVA heeft daarnaast te maken de uitbetalingsinstanties waarvan drie verbonden zijn met een vakbond en één een overheidsinstelling is. Een werkloosheidsuitkering moet dan ook bij één van de vier uitbetalingsinstanties worden aangevraagd die de aanvraag doorstuurt naar de RVA. De rol van de RVA is het toekennen van het recht en het controleren van de uitvoering van de betalingsinstanties achteraf.

Data-uitwisseling via de Kruispuntbank

Een relevant aspect van de organisatorische infrastructuur van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen dat de gesproken uitvoeringsorganisaties allen benoemen is de *Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid* (KSZ). In België is men voorstander van het *only once* principe; als een inwoner ooit informatie heeft gegeven aan de overheid dan moet de overheid zich zo organiseren dat ze die informatie kunnen delen met elkaar. Het uitwisselen van informatie gebeurt via de KSZ. Dit is een elektronisch netwerk dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid met elkaar verbindt waardoor uitvoeringsorganisaties alle relevante gegevens om een regeling uit te voeren kunnen uitwisselen.

Marktordeningsprincipes

Het leidende marktordeningsprincipe binnen het Belgische stelsel van sociale zekerheid is publiek. In sommige regelingen is er sprake van een publiek-privaat mix van betrokken (uitvoerings)organisaties. Binnen de ziekteregeling is er voor inwoners van België de keuze zich dan wel bij een publiek ziekenfonds dan wel bij een privaat ziekenfonds aan te sluiten. En voor de arbeidsongevallenregeling zijn werkgevers verplicht een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten bij een (private) verzekeraar.

Binnen de bijstandsregeling is het principe dat mensen naar het OCMW gaan en worden geholpen door een maatschappelijke assistent die geheimhoudingsplicht heeft. Daarom is het ook verplicht één maatschappelijk assistent per OCMW te hebben, zij mogen namelijk dossiers inzien. Een OCMW kan ook beslissen om zaken uit te besteden, sociale dienstverlening, taallessen, opleidingen, huishoudelijke hulp, verslavingszorg enzovoort. OCMW's zijn verplicht dienstverlening aan alle bewoners in hun gemeente te geven en elke gemeente moet een OCMW hebben. Deze sociale voorzieningen bestaan buiten de bijstandsregeling om.

Binnen de pensioenregeling is de eerste pijler volledig publiek en wordt geheel uitgevoerd door overheidsorganisaties, de eerste pijler is een repartitie stelsel. Er zijn enkele uitzonderingen in het ambtenarenpensioen, maar het is de bedoeling dat dit in de toekomst zal verdwijnen. De tweede pijler is volledig de private markt en wordt uitgevoerd door fondsen en verzekeringsinstellingen. De tweede pijler is gereguleerd en volledig gereguleerd door de federale overheid, de opbouw en uitbetaling van tweede pijler pensioenen verloopt volgens fiscale regels. Tot voor kort was de *Federale Pensioendienst* ook organisator van de tweede pijler, men kon zich via de *Federale Pensioendienst* aanmelden bij private verzekeringsinstellingen. Rechtstreekse linken tussen de eerste en tweede pijler zijn er niet. Het contact dat er wel is verloopt via Vereniging zonder winstoogmerk Sigedis die de databank tweede pijler beheert. Zij beheren het netwerk van alle fondsen en verzekeraars in de tweede pijler. Op dit moment wordt er gewerkt aan het uitwisselen van bankgegevens zodat de pensioenen uit beide pijlers uitbetaald kunnen worden op dezelfde bankrekening.

Activeringsdiensten en integraliteit

Vrijwel alle activeringsdiensten gericht op re-integratie op de arbeidsmarkt in het Belgische stelsel van werk en inkomen worden uitgevoerd door de gewestelijke arbeidsbureaus:

- *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling* (Vlaams gewest)
- *Actiris* (Brussels Hoofdstedelijk Gewest)
- *Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle* (Waals gewest)
- *Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft* (voor de Duitstalige gemeenschap)

Arbeidsactivering en bemiddeling is een regionale bevoegdheid. De verschillende federale openbare instellingen van de sociale zekerheid hebben daar waar activering aan de orde is samenwerkingsovereenkomsten met de gewestelijke arbeidsbureaus om re-integratie uit te voeren en of opleidingen (omscholing) te verzorgen.

Wanneer bijvoorbeeld FEDRIS bepaalt dat iemand vanwege beroepsziekte definitief met zijn huidige beroep moet stoppen is er een samenwerking met de gewestelijke arbeidsbureaus zodat deze personen kunnen re-integreren in een ander beroep. In de bijstandsregeling, bijvoorbeeld, is één van de twee voorwaarden om een leefloon te krijgen dat er sprake moet zijn van werkbereidheid. Om werkbereidheid te bewijzen wordt gevraagd dat mensen zich inschrijven bij de één van de gewestelijke arbeidsbureaus.

Sociale activering ligt op gemeentelijk niveau bij de OCMW's. Het gaat hierbij onder andere om het opzetten van sociale activiteiten om mensen te stimuleren deel te nemen aan de maatschappij, sportabonnementen voor kinderen, lidmaatschap van de bibliotheek, groepsinitiatieven, uitstapjes voor leefloongerechtigden en groepsmodules om een aantal zaken aan te leren. De *Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie* (PODMI) stelt hiervoor middelen ter beschikking aan OCMW's en daarnaast moeten lokale besturen vanuit hun eigen financiële middelen bijleggen. De OCMW's krijgen een toezegging dat zij jaarlijks een bepaald bedrag ter beschikking hebben voor sociale activering en zij vragen dan een terugbetaling aan bij PODMI op basis van facturen.

Preventieve taken

De uitvoering van preventieve taken hebben in België vooral betrekking op arbeidsongevallen en beroepsziekten. De private verzekeraars bij wie werkgevers verplicht een arbeidsongevallen verzekering moeten afsluiten hebben preventieve diensten waar risico analyses voor werkgevers worden gemaakt. Het *Federaal Agentschap voor beroepsrisico* (afgekort FEDRIS) staat hier buiten. FEDRIS speelt wel een rol bij zogenoemd verzaamd risico. Er wordt door FEDRIS jaarlijks een lijst opgesteld van werkgevers waar de ernst en frequentie van arbeidsongevallen zeer hoog is. De 100 werkgevers met het hoogste score komen in het programma verzaamd risico. Deze werkgevers worden drie jaar lang opgevolgd en zijn verplicht drie jaar bij dezelfde verzekeraar te blijven die een verbeterplan maakt waar werkgevers drie jaar aan moeten werken. Andere werkgevers die hoog scores maar nog buiten het verzaamd risico programma vallen ontvangen van FEDRIS een sensibilisering brief ter waarschuwing.

Op het gebied van beroepsziekten heeft FEDRIS ook preventieve opdrachten. Hieronder valt onder andere het toekennen van bepaalde vaccinaties bij hepatitis A en B, bijvoorbeeld voor verplegend personeel en andere situaties waar werknemers risico lopen. Ook is er sprake van tussenkomst door FEDRIS door middel van medisch onderzoek stagiairs moeten ondergaan die gaan werken in bedrijven waar er een bepaald risico kan bestaan. FEDRIS kan daarnaast ook projecten financieren die bijdragen aan het voorkomen van beroepsziekten. Bijvoorbeeld het rugprogramma waarbij een revalidatieprogramma, kan voorgesteld worden aan mensen met rugklachten met de bedoeling dat deze mensen het werk weer kunnen hervatten. Een ander voorbeeld is een proefproject burn-out (2020) waarbij de banksector en ziekenhuissector als doelpubliek is opgenomen. In het proefproject mag je niet langer dan 2 maanden ziek zijn. Ben je dat wel dan is het *Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering* (RIZIV) verantwoordelijk. De huisarts, preventie adviseur, bedrijfsarts of arts psychisch sociale aspecten van het bedrijf zijn dragen de dossiers van de werknemers in een vroeg stadium van burn-out aan. Deze mensen worden vervolgens via psychologen en coaches geholpen om weer terug aan het werk te gaan. Er zijn voorstellen om het proefproject uit te breiden naar verplegend personeel naar aanleiding van covid-19.

6.11 Internationale gevalsbehandelingen

6.11.1 Cijfers over internationale gevalsbehandelingen

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen in het jaar 2018, figuur 11 toont de omvang van de internationale gevalsbehandelingen die door Belgische uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

figuur 11 Aantal internationale gevalsbehandelingen België 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art. 12 en art. 13)	137.022	1,95% (129,01% vanaf 2012)	4,62%	2,9%
Verstrekt aan gedetacheerd werkenden (art. 12)	76.596	-0,2%	4,22%	
Verstrekt aan andere mobiele werkenden (art. 13 en andere groepen)	60.426	4,76%		
Ontvangen van gedetacheerd werkenden (art.12)	156.695	-6,4%	8,64%	3,3%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	1.589	-3,6%	4,9%	0,53%
Ontvangen	450		1,9%	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperiodes				
Verstrekt	1.130		2,3%	
Ontvangen	1.137	3,3%	2,3%	0,3%
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen				
Import	167.399			8,6%
Export	134.581			6,9%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	2.295			0,0%
Export	7.863			0,0%
Kindregelinguitkeringen				
Export	30.948	-4,8%	5,45%	1,9%

Bron: De Wispelaere et al. 2020

6.11.1 *Internationale gevalsbehandelingen volgens de uitvoeringsorganisaties*

Op basis van interviews met de *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* (RVA) en de *Federale Pensioendienst* gaan we verder in op de samenwerking met zusterorganisaties op het gebied van internationale gevallen.

De algemene ervaring op het gebied van pensioen is dat er een toename is in internationale gevallen. Dit is echter niet met cijfers onderbouwd in het interview. Binnen de pensioenregeling is het zo dat een loopbaan in het buitenland ook meetelt voor het recht op pensioen in België. Daarbij maakt de Federale Pensioendienst gebruik van het Europese systeem *Electronic Exchange of Social Security Information* (EESSI). Daarbinnen is er elektronische gegevensuitwisselingen over de loopbaan. Een opmerking bij EESSI is wel dat nog niet ieder EU-land effectief bij het systeem is aangesloten. In België is de pensioenleeftijd 65 jaar, maar omdat mensen in andere landen vroeger of later met pensioen kunnen gaan kan dat tot problemen leiden. Er zijn gevallen van mensen die een laag pensioen hebben vanwege een ontstaan 'pensioen gap' omdat ze al gepensioneerd zijn in het ene land en het andere land nog niet.

Op het gebied van samenwerking met andere landen en bilaterale elektronische uitwisseling is een belangrijke factor vooral of IT-systemen compatibel zijn. De *Federale Pensioendienst* heeft op dit moment rechtstreekse bilaterale elektronische uitwisseling met Nederland, Luxemburg, Duitsland, Frankrijk en Italië en hopen binnenkort Spanje toe te voegen. De samenwerking met de *Sociale Verzekeringsbank* (SVB) in Nederland is vooral gericht op specifieke gegevensuitwisseling over overlijdensdata en partnersituaties en dergelijke omdat dit invloed heeft op bruto en netto pensioen. Een ander voorbeeld van een belemmering bij het sluiten van bilaterale overeenkomsten omtrent elektronische gegevensuitwisseling is privacy. De *Federale Pensioendienst* licht toe dat het Belgische systeem met een centrale databank bepaalde informatie zoals overlijdensdata automatisch deelt met alle overheidsinstanties. Dus als landen slechts met één organisatie gegevens willen delen is dit een probleem.

Op het gebied van werkloosheidsuitkeringen licht de *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* (RVA) toe dat er geen sprake is van een toename in internationale gevallen en dat de internationale gevallen hoofdzakelijk betrekking hebben op grensarbeiders. De RVA heeft binnen Europa veel bilaterale overeenkomsten gesloten om uitwisseling van rechten te regelen. Dat is complex omdat er altijd sprake is van verschillen in wetgeving in de verschillende landen. Ze proberen met iedere sociale zekerheidsinstelling een overeenkomst te sluiten. Er is sprake van veel uitwisseling met omliggende landen Nederland, Duitsland, Frankrijk, Groot-Brittannië, Luxemburg. Uitwisseling vindt nog veelal plaats op papier (dat wil zeggen, uitwisseling van documenten en dossiers). Bilaterale elektronische gegevensuitwisseling is moeizaam omdat landen andere systemen hebben. Het is noodzakelijk om op persoonsniveau het unieke nummer (BSN) dat in bijvoorbeeld Nederland aan een persoon gekoppeld is, te koppelen aan het Belgische 'BSN'. In België is de unieke sleutel waar alle instellingen mee werken het rijksregisternummer. Om op Europees niveau elektronische fluxen mogelijk te maken lopen daarom ook een aantal projecten om dat te harmoniseren. Dit gebeurt bijvoorbeeld binnen het Europese project RINA (*The Recursive InterNetwork Architecture*), waar vanuit RVA ook een aantal mensen aan mee werken.

6.12 Prestaties en waardering van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid

6.12.1 Prestaties

In figuur 12 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in België.

Daarnaast gaan wij hieronder – op basis van interviews met de Vlaamse *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB), de *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* (RVA), het *Federaal Agentschap voor Beroepsrisico* (FEDRIS), de *Federale Pensioendienst* en de *Programmatorische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie* (PODMI) – nader in op de prestaties en waardering van de Belgische organisatorische infrastructuur. Het gaat hierbij om informatie die bij de geïnterviewden bekend was, een *personal knowledge opinion*, over de effectiviteit en efficiëntie van de organisatorische infrastructuur en politieke en maatschappelijke waardering.

figuur 12 Cijfermatige macro-kernindicatoren België

	Eurostat	OECD
<i>Werkloosheidspercentage</i>		5,37% (2019)
<i>Total expenditure on administration costs % of total expenditure on social protection</i>	3,63% (2018)	
<i>Public unemployment spending spending (% van het BNP)</i>		2,95% (2015)
<i>Social benefits to household spending (% van het BNP)</i>		17% (2019)
<i>Public spending on incapacity spending (% van het BNP)</i>		2,93% (2015)
<i>Pension spending (% van het BNP)</i>		10,71% (2015)
<i>Public spending on labour market spending (% van het BNP)</i>		2,27% (2017)
<i>Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)</i>		0,263 (2017)
<i>Poverty rate (ratio)</i>		0,102 (2017)
<i>Poverty gap</i>		0,217 (2017)

Bron: Eurostat en OECD

Wijze van verantwoording over de prestaties

De Belgische openbare instellingen van sociale zekerheid hebben allen een bestuursovereenkomst met de federale overheid waarin doelstellingen worden vastgelegd. Op basis van de interviews met de *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* (RVA), het *Federaal Agentschap voor beroepsrisico* (FEDRIS) en de *Federale Pensioendienst* lichten wij hieronder toe hoe in deze drie openbare instellingen van sociale zekerheid de verantwoording over de prestaties georganiseerd is.

De *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* (RVA) heeft een bestuursovereenkomst met haar voorgedij minister, de minister van werk. Doelstellingen in de bestuursovereenkomst gaan onder andere over de doorlooptijd van de dossiers en de kwaliteit van de dossiers. Binnen de RVA wordt intern gekeken naar effectiviteit, zo stelt de RVA zelf. Hierbij wordt niet nader gespecificeerd wat hierbij wordt verstaan onder effectiviteit. Wel stelt de RVA dat zij, om deze doelstellingen te monitoren, boortabellen hebben opgesteld per entiteit (de 16 kantoren) die zij maandelijks opvolgen. Hierdoor is het inzichtelijk of er bij bepaalde kantoren problemen ontstaan op doorlooptijd en kwaliteit en kunnen ze snel bijsturen als het nodig is. Wanneer er sprake is van een structureel lokaal probleem – zoals een structureel tekort op de begroting – kan worden besloten meer middelen toe te wijzen. Wanneer er sprake is van een tijdelijk lokaal probleem, bijvoorbeeld als er tijdelijk veel zieke medewerkers

zijn, dan wordt verwacht dat kantoren dit onderling oplossen. Naar de uitbetalingsinstellingen (drie vakbonden en één overheidsinstelling) van de werkloosheidsuitkeringen toe zijn er twee controles door de RVA: de verificatie van de uitgaven, gemaakte uitgaven per maand voor uitkeringen en de financiële controle, de inspectie van de boekhouding. In het *beheerscomité* van de RVA nemen de vakbonden zitting enerzijds en anderzijds moet de RVA de vakbonden controleren omdat zij ook uitbetalingsinstelling zijn wat een lastige positie is voor de RVA.

Ook het *Federaal Agentschap voor beroepsrisico* (FEDRIS) wijdt uit over de bestuursovereenkomst die zij hebben met de regering waarbij zij een aantal doelstellingen voorop stellen. Die gaan wat beroepsziekten betreft om het halen van termijnen. Ze streven ernaar bepaalde percentages te halen en worden daar ook op geëvalueerd, zodat er drie maandelijks een rapportage bij het *beheerscomité* komt. De bestuursovereenkomst wordt gesloten voor een periode van 3 jaar. Die doelen worden operationeel gemaakt in een dienstplan. Er zijn natuurlijk ook andere doelstellingen dan termijnen en financieel. Ze proberen ook altijd zoveel mogelijk de procedures te vereenvoudigen.

De *Federale Pensioendienst* heeft eveneens in haar bestuursovereenkomst doelstellingen vastgelegd op het gebied van efficiëntie. Deze doelstellingen hebben vooral betrekking op doorlooptijden van dossiers en op de graad van automatisering omdat beiden zich ontwikkelen. De *Federale Pensioendienst* licht toe dat zij binnen de bestuursovereenkomsten zelf input leveren over wat de doelen zijn. Het debat met de overheid voeren ze op diezelfde manier ook voor financiële middelen voor de uitvoering van de pensioenregeling. Er is geen sprake van zoiets als een systeem van positieve of negatieve sancties, zo stelt de *Federale Pensioendienst*. Ze monitoren wel bepaalde zaken die ze doen en wat dat oplevert. Maar de indruk bestaat bij de *Federale Pensioendienst* dat als zij met overheid praten het meer gaat om de eigen input versus output. Doelstellingen en afspraken maken over effectiviteit is lastiger, de *Federale Pensioendienst* doet bepaalde zaken waarvan ze zelf denken dat het effectief is maar dit wordt niet geëvalueerd. Daarnaast door de manier waarop de bestuursovereenkomst tot stand komt, wanneer de *Federale Pensioendienst* gaat onderhandelen met de overheid zullen ze niet vragen om minder geld voor dezelfde taken. Wel denkt de *Federale Pensioendienst* dat ze het goed doen, er werken nu minder mensen in de organisatie dan 15 jaar geleden maar ze hebben wel heel veel taken overgenomen dus kunnen in die zin aantonen dat ze efficiënter zijn geworden.

6.12.2 *Politiek en maatschappelijk draagvlak*

Politiek draagvlak

Het politieke draagvlak voor de organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen is volgens de *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB) over het algemeen goed. Sociale partners zijn als leden van de beheerscomités van de openbare instellingen van sociale zekerheid actief betrokken bij de sociale zekerheid in het werknemersstelsel. Dit zorgt voor stabiliteit, aldus de ACLVB, ook als er geen regering is blijft 'de machine van de sociale zekerheid' draaien. De traditionele politieke partijen zijn dit gewend en beseffen ook het belang van die driedelige structuur. Vakbonden hebben via hun loketten ook direct contact met burgers en inzicht in sociale zekerheid in de praktijk. Als zij in de dienstverlening vaststellen dat er ergens een hiaat zit, dan kunnen zij daar wat aan doen op een hoger niveau door voorstellen te doen tot aanpassingen in de beheerscomités en de minister te informeren. Wat meespeelt bij het doen van aanpassingen is de situatie

dat België met een grote staatsschuld zit. Dat maakt de vraag altijd is: hoeveel kost het en hoe gaan we het financieren?

Maatschappelijk draagvlak

Wat betreft het maatschappelijke draagvlak voor de organisatorische infrastructuur van de [werkloosheidsregeling](#) stelt de *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB) dat men in België de afgelopen decennia nog altijd vergroeid is met de verzuiling. Vakbonden hebben een tweede rol als uitbetalers van de werkloosheidsuitkeringen. Daarnaast bieden vakbonden ook dienstverlening aan hun leden. Ze zijn verplicht maatwerk te bieden en dat vertaalt zich bijvoorbeeld in het aanbieden van aanvullende dienstverlening door vakbonden. Zo bieden vakbonden ook loopbaanbegeleiding aan iemand die al dan niet aan het werk is en is het mogelijk bij vakbonden consulten aan te vragen. Zij bieden ook individuele begeleiding aan mensen om te helpen bij het invullen van formulieren om op die manier mensen te helpen aanspraak te maken op hun rechten.

Over het maatschappelijke draagvlak voor de organisatorische infrastructuur van de [ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling](#) licht de *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB) toe dat deze lijkt op die voor de werkloosheidsregeling. Bij de mutualiteiten (de ziektekostenverzekeringen) is er eveneens een christelijke, liberale, socialistische, neutrale en een onafhankelijke mutualiteit en daarnaast is er de hulpkas voor de ziekte en invaliditeitsuitkeringen. Alle inwoners van België moeten zijn aangesloten bij een mutualiteit omdat dit noodzakelijk is om gezondheidszorg terugbetaald te kunnen krijgen. In België 'is men vertrouwd met het gegeven van de gekleurde mutualiteiten'. Vanwege de dienstverlening van de mutualiteiten op het gebied van informatievoorziening over de wetgeving, het aanvechten van weigeringen bij de arbeidsrechtbank en het grote netwerk van de organisatie in België met lokale kantoren waar men terecht kan wordt de structuur niet in twijfel getrokken door het grootste gedeelte van de inwoners.

Inzake het maatschappelijk draagvlak voor de [arbeidsongevallen en beroepsziekteregeling](#) denkt het *Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's* (FEDRIS) dat er maatschappelijke waardering is voor de controle taak die zij uitoefenen op het gebied van arbeidsongevallen. Hiermee hebben werknemers sinds 2006 juridische middelen gekregen om het oordeel van een private verzekeraar te betwisten. Als een arbeidsongeval geweigerd wordt door een private verzekeraar dan kan FEDRIS zelf naar de arbeidsrechtbank gaan. Tot nu toe hebben ze een vrij hoge score op aanvaring van de arbeidsrechtbank. Er is van tevoren een selectie gemaakt van dossiers zodat het gaat om ongevallen waarvan zeker is dat zij volgens de wet arbeidsongevallen onterecht geweigerd zijn. Het grootste gedeelte daarvan is nu erkend door de arbeidsrechtbank. De resultaten zijn nog vrij beperkt omdat de regeling pas sinds 2016 bestaat.

Het maatschappelijke draagvlak voor de [pensioenregeling](#) is volgens *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB) minder goed. Een discussiepunt volgens de ACLVB is het pensioen. Het pensioen van ambtenaren is vele malen hoger in vergelijking met het pensioen van mensen werkzaam in de private sector. Hier bestaat volgens de ACLVB maatschappelijke onvrede over. Tegelijkertijd zijn er zo'n miljoen ambtenaren in België die uiteraard ook kiesgerechtigd zijn en daarmee een belangrijke kiezersgroep vormen. Dit maakt dat veel politieke partijen hun vingers niet durven branden aan de pensioenverschillen in de publieke en private sector. Vakbonden hebben ook leden die ambtenaren zijn en de voorzitter van de vakbond

wordt gekozen door de leden, dus ook hier hebben ambtenaren een sterke positie. De ACLVB zou liever zien dat er een beter betaalbaar systeem komt gebaseerd op meer gelijkheid.

Maatschappelijke waardering voor de **bijstandsregeling** is mogelijk minder volgens de *Programmatorische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie* (PODMI). Bij de eindgebruiker (klanten) in België hebben de *Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn* (OCMW's) een negatief imago volgens (PODMI). Het OCMW wordt gezien als de dienst voor armoede, voor de mensen aan de rand van de samenleving. PODMI ziet in de corona pandemie dat er mensen zijn die weigeren naar het OCMW te gaan vanwege het imago. Volgens leefloongerechtigden (bijstandsgerechtigden) die PODMI spreekt is het *leefloon* (de bijstandsuitkering) is voor leefloongerechtigden ook te laag om van rond te komen (het *leefloon* ligt onder het Europees minimum inkomen) maar zijn zij over het algemeen wel tevreden over de maatschappelijke dienstverlening.

6.13 Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur

Hieronder gaan we dieper in op enkele structurele organisatorische uitdagingen en de wendbaarheid van een aantal uitvoeringsorganisaties op basis van interviews met de *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* (RVA), het *Federaal Agentschap voor beroepsrisico* (FEDRIS), de *Federale Pensioendienst* en de *Programmatorische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie* (PODMI) en *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB). De volgende uitdagingen zijn geïdentificeerd op basis van de interviews:

- Harmoniseren van de drie stelsels van sociale zekerheid
- Federale en gewestelijke samenwerking
- Verloop van transities tussen verschillende uitkeringen
- Bereik van de lagere inkomensgroepen
- Tekort aan verzekeringsartsen en bedrijfsartsen
- Middelen voor de sociale bijstand
- Niet opnemen van bijstandsrechten vanwege stigma

6.13.1 *Uitdagingen voor de Belgische organisatorische infrastructuur*

Harmonisatie van de drie stelsels van sociale zekerheid

In België bestaan er drie aparte organisatorische infrastructuren naast elkaar: één voor werknemers, één voor zelfstandigen, en één voor ambtenaren. Het *Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen* (RSVZ) heeft het globale beheer over de takken waar zelfstandigen voor verzekerd zijn: pensioen en gezondheidszorg waaronder ook de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen vallen. Voor andere sociale risico's moeten zelfstandigen zichzelf verzekeren. Er is verbinding tussen de stelsels voor werknemers en zelfstandigen en er wordt naar gestreefd de stelsels meer gelijk te trekken. Bijvoorbeeld het minimumpensioen dat werknemers en zelfstandigen krijgen die een gelijk loopbaanverleden hebben aldus de *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB).

Federale en gewestelijke samenwerking

Volgens de *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB) is federale en gewestelijke samenwerking binnen de sociale zekerheid een uitdaging met name met betrekking tot activering. Het uitkeren van de uitkering is een federale taak, terwijl activering een regionale taak is. Hierdoor is binnen België de situatie ontstaan dat elk gewest eigen wetgeving en initiatieven heeft op het gebied van activering en er weinig onderlinge samenwerking is. Er is daardoor sprake van versnippering. Bijvoorbeeld, in Brussel kent men een groot percentage werkloze jongeren en niet ver van Brussel is er werkgelegenheid op luchthaven Zaventem. Zaventem ligt echter in

Vlaanderen en daar komen deze jongeren dan niet terecht door de beperkte samenwerking. De laatste jaren begint men wel meer samen te werken door vacatures met elkaar te delen. Ook het *Federaal Agentschap voor beroepsrisico* (FEDRIS) identificeert de samenwerking tussen federaal en gewestelijke organen als een uitdaging. Op het federale vlak wordt FEDRIS het meest geconfronteerd met zaken die gebeuren op gewestelijk niveau, bijvoorbeeld dat er meer arbeidsongevallen plaatsvinden. Daarom probeert FEDRIS actief betrokken te worden bij de gewesten en gemeenten.

Verloop van transities tussen verschillende uitkeringen

Bij de *Programmatorische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie* (PODMI) merken ze dat wanneer iemand van administratieve positie verandert, bijvoorbeeld als iemand overgaat van leefloon naar een werkloosheidsuitkering, er problemen kunnen ontstaan. Mensen komen dan bij een *Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn* (OCMW) terecht omdat de uitbetaling van uitkering drie maanden op zich laat wachten en niet omdat ze geen recht hebben op een uitkering. Een grote uitdaging is daarom het verloop van deze transities goed en sneller te laten verlopen.

Bereik van de lagere inkomensgroepen

De *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB) geeft aan dat inwoners van België zelf een vakbond, mutualiteit of hulpkas kiezen (de uitbetalingsinstanties voor de werkloosheidsregeling en de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen). De hulpkassen zijn openbare sociale zekerheidsinstellingen voor de werkloosheidsregeling en de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen. Een belangrijk verschil ten opzichte van een vakbond is dat men bij een vakbond lidmaatschapsgeld betaalt en bij een hulpkas niet. De mensen die het minst goed bedeeld zijn, zijn daarom terug te vinden bij de hulpkassen. De ACLVB vraagt zich daarom af of vakbonden de lagere inkomensgroepen wel bereiken. De keuze voor een vakbond en mutualiteit wordt gemaakt op basis van dienstverlening en bereikbaarheid. Maar, ook politieke kleur speelt hierbij een rol. Doordat er in feite deels wordt geconcurrereerd op dienstverlening worden vakbonden/uitbetalingsinstellingen geprikkeld om hun dienstverlening te optimaliseren. Deze optie om van dienstverlener te wisselen bestaat dus niet voor de lagere inkomensgroepen. Zij lijken daarmee niet te profiteren van de positieve uitvloeiselen van de prikkel die vakbonden hebben om hun dienstverlening te verbeteren aldus de *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (ACLVB).

Tekort aan verzekeringsartsen en bedrijfsartsen

Een van de grootste uitdagingen voor het *Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's* (FEDRIS) is het gebrek aan voldoende verzekeringsartsen en bedrijfsartsen. Binnen de sociale zekerheidsinstellingen is er een vereniging zonder winstoogmerk (vzw) gericht die werkt aan ICT applicaties. Alle informatici zijn in dienst van deze vzw en worden dan gedetacheerd naar de instellingen. Er wordt aan gedacht om een vzw te maken voor verzekeringsartsen en bedrijfsartsen om die vervolgens te detacheren, op dit moment beconcurreren de sociale zekerheidsinstellingen elkaar soms. Een oplossing daarvoor zou kunnen zijn om een overkoepelend orgaan te organiseren waarin artsen geëngageerd worden voor een gelijk salaris die dan gedetacheerd worden naar de instellingen. Op het vlak van informatica is het opgelost op deze manier.

Middelen voor de sociale bijstand

Als toezichthouder op de *Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn* (OCMW's) vindt de *Programmatorische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie* (PODMI) het lastig om iets te zeggen over de prestaties van de *Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn* (OCMW's). PODMI ziet dat de OCMW's hun autonomie waarderen en dat elke OCMW anders is en toegespitst op de lokale context. PODMI ziet twee soorten OCMW's: de OCMW's die binnen de wetgeving nieuwe vormen van dienstverlening opzetten en de OCMW's die meer behoudend zijn en sterk denken vanuit beheersmanagement, omdat het gaat om openbare financiën. Volgens het PODMI stellen alle OCMW's dat de middelen die zij vanuit de overheid krijgen niet toereikend zijn om hun dienstverlening uit te voeren.

Niet opnemen van bijstandsrechten vanwege stigma

Volgens de *Programmatorische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie* (PODMI) is het binnen de bijstandsregeling een grote uitdaging om het niet opnemen van rechten tegen (niet-gebruik regelingen) te gaan en om het probleem van het stigma op de OCMW's tegen te gaan. Daarom is er nu op ingezet om de OCMW's te fuseren met het gemeenteloket. Op die manier is het niet duidelijk of iemand bijvoorbeeld een rijbewijs komt aanvragen of naar het OCMW gaat. Daarmee verdwijnt het stigma en wordt de drempel verlaagd.

6.13.2 Wendbaarheid van de uitvoeringsorganisaties

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)

Voor de *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* (RVA) was de corona pandemie een test voor de wendbaarheid van de organisatie. Als gevolg van de toename in werkloosheid door de pandemie hadden zij te maken met een grote toename van aanvragen voor uitkeringen. Op het piekmoment was er sprake van 1,4 miljoen tijdelijke werklozen. De inzet was om er voor te zorgen dat er geen breuk ontstond in het inkomen van deze mensen. Dat is gelukt aldus de RVA: 80 procent van de aanvragen kon de RVA binnen tien dagen worden uitgekeerd. Dit kon dankzij de medewerking van alle instanties maar ook omdat uitbetaling als prioriteit werd gesteld. De verwachting is overigens wel dat ze ook meer zullen terugvorderen dan gebruikelijk. De corona pandemie heeft ook een organisatorische en digitale omslag binnen de RVA teweeg gebracht doordat medewerkers van de RVA massaal moesten thuiswerken. Dit heeft het gebruik van digitale instrumenten in een stroomversnelling gebracht, onder andere op het gebied van digitale formulieren en het digitaal ondertekenen van die formulieren. De indruk is dat ze door deze omslag in sommige opzichten veel efficiënter kunnen werken. Zo verlopen overleggen digitaal efficiënter dan fysieke overlegmenten.

Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (FEDRIS)

Ook voor het *Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's* was de corona pandemie een test voor de wendbaarheid van de organisatie. FEDRIS had te maken met een verdubbeling van het aantal aanvragen voor beroepsziekten van werknemers die covid-19 hadden opgelopen op het werk. Het was een uitdaging om dat organisatorisch te regelen. Vooral omdat er door de regering lineaire besparingen zijn opgelegd aan FEDRIS waardoor zij ieder jaar meer moeten doen met minder middelen. FEDRIS heeft extra personeel moeten aannemen om alle aanvragen te beoordelen. Daarnaast moest er ook discussie gevoerd worden over de scheidslijn tussen arbeidsongeval en beroepsziekte in het geval van covid-19, het zou ook nog een arbeidsongeval kunnen zijn. Daarnaast moet FEDRIS voortdurend op de hoogte blijven op de evolutie van de ziekte zelf de manier van beoordelen en besluiten up-to-date te

houden. Digitalisering heeft door de corona pandemie ook een vlucht genomen binnen FEDRIS. Het is de rol van FEDRIS om documenten te bekrachtigen, dat verliep voorheen nog op papier maar inmiddels ook digitaal.

Daarnaast, op het gebied van beroepsziekten is de wendbaarheid van FEDRIS ook afhankelijk van specifieke kennis die nodig is om criteria uit te kunnen werken voor beroepsziekten. De praktijk is dat er steeds minder subsidies worden verleend waardoor de kennis rond beroepsrisico's gaat verdwijnen. Binnen de instelling hechten ze veel belang aan de medische commissies en een wetenschappelijk raad samengesteld met mensen uit het veld, de wetenschap en personen vanuit FEDRIS. Op dit moment is er continu opvolging van de ontwikkeling van beroepsrisico's. Er ontstaat op die manier structurele aandacht voor beroepsziekten.

Federale Pensioendienst

De *Federale Pensioendienst* acht zich inhoudelijk wendbaar; ze hebben de expertise om samen met de regering beleid vorm te geven en kunnen het technisch uitwerken. Op politiek niveau wordt echter vaak onderschat hoe beleid geoperationaliseerd te krijgen. Wel is een belangrijk gegeven dat het operationaliseren van beleid zwaar leunt op wat er binnen de ICT-systemen mogelijk is betreft data en processing. Als men aan dat geheel raakt is dat zeer complex, dat wordt soms onderschat. Tegenwoordig moet nieuw beleid volledig vertaald worden naar een ICT-omgeving en dat gaat vaak gepaard met grote uitdagingen. Systemen die vol zitten met interne controles functioneren bijvoorbeeld niet meer als er aan een paar parameters wordt geraakt.

Programmatrische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie (PODMI)

Tijdens de corona pandemie is de *Programmatrische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie* (PODMI) eveneens succesvol overgeschakeld naar digitale werkwijzen om bewijsstukken te kunnen opnemen in de dossiers, zodat mensen worden gefaciliteerd om gebruik te maken van bestaande regelingen. In algemene zin zien ze bij PODMI bij het implementeren van nieuwe wetgeving vooral tijd als voorwaarde om de informatica aan te passen. De wendbaarheid is dus ook afhankelijk van de ICT-infrastructuur. Bij de implementatie van nieuw beleid gaat het vooral over hoe ze iets gaan implementeren in het ICT-systeem en het mee veranderen van informatica systemen die achter het systeem hangen. Dit kost tijd en omdat het overheidssystemen zijn moet veilig zijn, daarom zitten er uitgebreide tests aan vast. De kracht van het stelsel is dat het niet alleen een uitkering is maar ook sociale begeleiding. Het is nog de vraag hoe het is te voorzien dat die sociale begeleiding blijft bestaan. OCMW's in grote steden kunnen op dit moment amper twee keer per jaar met gerechtigden spreken en OCMW's in kleine gemeenten daarentegen bijna wekelijks. Een belangrijke vraag is hoe passende ondersteuning blijvend geboden kan worden bij een sterk toenemende vraag.

6.14 Geraadpleegde bronnen

- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>

- Federaal agentschap voor beroepsrisico (FEDRIS), (2020a), *Over Fedris*, . Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://fedris.be/nl/over-fedris>
- Federaal agentschap voor beroepsrisico (FEDRIS), (2020b), *Hoe wordt mijn beroepsziekte geregeld?* Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.fedris.be/nl/node/2329>
- Finn, D., Peromingo, M., (2019), *Key developments, role and organization of Public Employment Services in Great Britain, Belgium-Flanders and Germany*, Geneve: International Labour Organization. Geraadpleegd op 28 juli 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_724913.pdf
- Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV), (2020), *Over de HZIV*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.caami-hziv.fgov.be/nl/over-de-hziv>
- Inter-American Development Bank (IDB), World Association of Public Employment Services (WAPES), Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), (2015), *The World of Public Employment Services*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: Belgium*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: Belgium*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_be_en.pdf
- Organisatie voor de Economische Ontwikkeling (OECD), *Pension at Glance 2019: Country profile: Belgium*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Belgium.pdf>
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Peters, M., (2018), *Assessment report on PES capacity*, European Network of Public Employment Service. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2018/>
- Peters, M., (2019), *Assessment report on PES capacity*, European Network of Public Employment Service. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2019/>
- POD Maatschappelijke Integratie (2017), *Wegwijs in het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/wegwijs_in_het_gpmi_0.pdf
- Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), (2020a), *Beheerscomité*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.rva.be/nl/rva/beheer/beheerscomite>
- Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), (2020b), *Werkloosheid*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, <https://www.rva.be/nl/burgers/werkloosheid>
- Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), (2020c), *Uitbetalingsinstellingen*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, <https://www.rva.be/nl/uitbetalingsinstellingen>
- Rijksdienst voor Pensioenen (RVP), (2020a), *Hoe vraag ik mijn pensioen aan?* Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenaanvraag>
- Rijksdienst voor Pensioenen (RVP), (2020b), *Wat doet de Federale Pensioendienst?*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.sfpd.fgov.be/nl/over-ons/opdracht-en-visie>
- Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ), 2020, *Het sociaal statuut der zelfstandigen. Pensioen*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op https://www.rsvz.be/sites/rsvz.be/files/publication/brochure_pensioen_01_2020.pdf
- Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), (2020a), *Over de RSZ: activiteiten*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.onssrszls.fgov.be/nl/organisatie/activiteiten>
- Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), (2020b), *Over de RSZ: organisatie*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.onssrszls.fgov.be/nl/organisatie>

- Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV), (2020a), *Aansluiten bij een ziekenfonds*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.inami.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/verzekerbaarheid/Paginas/aansluiten-ziekenfonds.aspx>
- Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV), (2020b), *De Dienst voor uitkeringen*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.inami.fgov.be/nl/riziv/structure/Paginas/dienst-uitkeringen.aspx>
- Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV), (2020c), *De Geneeskundige raad voor invaliditeit*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.riziv.fgov.be/nl/riziv/organen/Paginas/geneeskundige-raad-invaliditeit.aspx>
- Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV), (2020d), *Het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers/werklozen*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.inami.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid/werknemers-werklozen/Paginas/reintegratietraject.aspx>
- Schepers W., Nicaise I., (2016), *ESP Thematic report on Minimum Income Scheme – Belgium 2015*, European Commission Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=ESPNmis&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: Belgium*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/belgium.html>
- Vlaamse Overheid, (2020), *OCMW*, , Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/werking-bestuur/ocmw>
- Vonk, G., & Schoukens, P. (Eds.) (2019). *Devolution and Decentralisation in Social Security: A comparative European Perspective*. (Governance and Recht NILG; No. 18). The Hague: Eleven International Publishing.

7 Duitsland

7.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

De Duitse organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een federale en gedecentraliseerd governance structuur en weerspiegelt de corporatistische structuur van de verzorgingsstaat (*continental corporatist* regime). In deze zin zijn het bedrijf en de sector belangrijk niveaus binnen een verticale georganiseerde (publieke) uitvoeringsinfrastructuur. De bestuurlijk rol van sociale partners is sterk (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Continental corporatist – De nadruk in dit regime ligt op **werknemersverzekeringen** die het arbeidsinkomen beschermen tegen sociale risico's. De geboden verzekeringen en bescherming zijn gerelateerd aan het arbeidsverleden binnen een bepaalde sector of bedrijf. De verantwoordelijkheid en financiering liggen bij werkgevers- en werknemersorganisaties. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

7.2 Ziekteregeling

In Duitsland is de ziekteregeling een werknemersverzekering (vrijwillig aansluiting van andere categorieën -opt-in- is mogelijk onder voorwaarden). De ziekteregeling omvat hoofdzakelijk een ziektekostenverzekering en daarnaast een uitkering bij ziekteverzuim. Tijdens de eerste zes weken van een ziekteverzuim hebben werkgevers een loondoorbetalingsplicht. Daarna kan de zieke een ziekte-uitkering krijgen die 70 procent van het brutoloon, met een maximum van 90 procent van het nettoloon bedraagt.

De uitvoering van de ziekteregeling valt grotendeels onder de bevoegdheid van 109 (in 2019) ziekteverzekeringsfondsen, zij innen de premies en verstrekken de uitkering. De ziekteverzekeringsfondsen zijn publiekrechtelijke instellingen en opereren meestal op regionaal niveau (*Ortskrankenkassen*) of op bedrijfsniveau (*Betriebskrankenkassen*) (MISSOC, 2019a). Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers kiezen de raad van bestuur van de fondsen en hebben dus een sterke invloed op het bestuur. Voor werknemers is de aansluiting bij een ziekenfonds verplicht via hun werkgever, tenzij de werknemer boven de inkomensgrens van 50.850 euro komt of binnen een bepaalde beroepsgroep valt zoals ambtenaren, rechters en soldaten. In dit geval kunnen werknemers zich vrijwillig aansluiten bij een aantal vervangende fondsen, die meestal op nationaal niveau opereren (*Ersatzkassen*) (MISSOC, 2019b). Normaliter staan ziekteverzekeringsfondsen open voor alle medewerkers van een bedrijf, ongeacht hun beroep of dienstverband. Er zijn echter ook een paar sector-gebonden sociale zekerheidsfondsen (MISSOC, 2019b):

- Gildeziektekostenverzekeringsfonds: *Innungskrankenkassen* (hoofdzakelijk voor ambachtsmannen),
- Fonds voor Mijnwerkers, Spoorwegaanbidders en Zeelieden: *Knappschaft-Bahn-See-kassen*.
- Het Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw: *Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*.

Het toezicht op deze ziekteverzekeringsfondsen valt onder de bevoegdheid van het Federaal Ministerie van de Volksgezondheid (*Bundesministerium für Gesundheit*), of onder het Federaal Ministerie van Voedsel en Landbouw (*Bundesministerium für*

Ernährung und Landwirtschaft) in het geval van Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw (*Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*). Bovendien wordt op ziekteverzekeringsfondsen die opereren in drie of minder deelstaten toegezien door de meest centrale instantie (op deelstaatniveau) van het ziekteverzekeringsfonds zelf. Ziekteverzekeringsfondsen die in meer dan drie deelstaten opereren vallen onder het toezicht van het Federaal Bureau voor Sociale Zekerheid (*Bundesamt für Soziale Sicherung*, afgekort BAS), (MISSOC, 2019b).

Ziekteverzekeringsfondsen zorgen ook voor het innen van premies voor enkele andere sociale verzekeringen en dragen daarmee ook bij aan het uitvoeringsproces van de arbeidsongeschiktheidsregeling, werkloosheidsregeling en de pensioenregeling (MISSOC, 2019b).

7.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

De arbeidsongeschiktheidsregeling in Duitsland maakt onderdeel uit van het wettelijke pensioenverzekeringstelsel (*Gesetzliche Rentenversicherung*) samen met de ouderdomsregeling en de nabestaandenregeling en wordt dus uitgevoerd door de zelfde organisaties die betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van de ouderdomsregeling (MISSOC, 2019b). De arbeidsongeschiktheidsregeling in Duitsland biedt een uitkering voor volledig arbeidsongeschiktheid (*Rente wegen voller Erwerbsminderung*) en uitkering voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (*Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung*) (MISSOC, 2019a).

Het uitvoeringsproces van de arbeidsongeschiktheidsregeling is grotendeels gecentraliseerd. De uitvoering van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsregeling worden gedeeltelijke verricht door de ziekteverzekeringsfondsen die de premies innen en vervolgens doorsturen. De rest van de uitvoeringstaken binnen het uitvoeringsproces van de arbeidsongeschiktheidsregeling valt onder de bevoegdheid van de Duitse Vereniging van Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*). De verzekerden sluiten zich aan bij de regionale bureaus van de pensioenverzekering (*Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung*) en in het geval van mijnwerkers, spoorwagarbeiders en zeelieden bij de sector-gebonden Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen voor mijnwerkers, spoorwagarbeiders en zeelieden (*Deutschen Rentenversicherung Knappschaft- Bahn- See*).

De regionale kantoren van de Duitse Vereniging van Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*) en de Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen voor Mijnwerkers, Spoorwagarbeiders en Zeelieden (*Deutschen Rentenversicherung Knappschaft- Bahn- See*) behandelen de aanvragen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, beoordelen de mate van arbeidsongeschiktheid op basis van een sociaal-medische onderzoek en keren de uitkering uit. Ook bieden zij aan arbeidsongeschikten revalidatiediensten en verlenen zij re-integratiediensten (MISSOC, 2019a 2019b). Het Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw (*Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*) is verantwoordelijk voor de pensioenverzekering van werkenden in deze specifieke sector (MISSOC, 2019b).

De Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*) is een publiekrechtelijke vereniging met zelfbestuur (*Sozialen Selbstverwaltung*) (MISSOC, 2019b). Bij zelfbestuur beslissen de betrokkenen via hun gekozen vertegenwoordigers over essentiële sociale zekerheidskwesties. De raad van bestuur (*Direktorat*) bestaat uit een voorzitter, twee directeuren, een vertegenwoordiger van de Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen voor

Mijnwerkers, Spoorwegarbeiders en Zeelieden (*Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See*) en vijf vertegenwoordigers van de regionale instanties. De sociale partners hebben ook een sterke invloed op het bestuur van het Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*). Een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zitten in de federale raad van vertegenwoordigers (*Bundesvertreterversammlung*). De *Bundesvertreterversammlung* kiest de leden van het *Direktorat* en neemt deel aan het bestuur van de vereniging en fondsen (Deutschen Rentenversicherung, 2020).

Het Federale Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*) houdt toezicht op het uitvoeringsproces van de arbeidsongeschiktheidsregeling. De activiteiten van de De Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*) vallen onder het toezicht van het Federaal Bureau voor Sociale Zekerheid (*Bundesamt für Soziale Sicherung*), (MISSOC, 2019b).

7.4 Arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekering

Duitsland kent een wettelijk verplichte ongevallenverzekering (*Gesetzliche Unfallversicherung*) waaronder niet alleen werknemers vallen maar ook andere groepen waaronder mantelzorgers, personen met een arbeidsbeperking in een herstelproces en sommige categorieën van zelfstandigen. Groepen die buiten deze doelgroep vallen kunnen zich vrijwillig aansluiten (*opt-in* systeem). Werknemers krijgen hun loon doorbetaald door werkgevers tijdens de eerste zes weken. Daarna wordt er aan werknemers een letseluitkering (*Verletztengeld*) uitbetaald gedurende maximaal 78 weken door het ongevallenverzekeringsfonds van hun werkgevers (MISSOC, 2019a).

In de private sector sluiten werkgevers en zelfstandigen zich aan bij één van negen verenigingen van werkgeversaansprakelijkheidsverzekeringen voor de commerciële sector (*Berufsgenossenschaften*) die zijn gestructureerd naar sector en of branche. Behalve in de land-, bos en tuinbouw sector, daar wordt de ongevallenverzekering uitgevoerd door het Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw (*Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*). In de publieke sector wordt de ongevallenverzekering uitgevoerd door openbare ongevallenverzekeraars (*Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand*). De openbare ongevallenverzekeraars zijn onderverdeeld in 19 regionale ongevallenverzekeraars en gemeentelijke ongevallenverzekeraars (*Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände*), evenals vier brandweerongevallenverzekeraars en de federale spoorwegongevallenverzekering. De 19 regionale ongevallenverzekeraars en gemeentelijke ongevallenverzekeraars (*Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände*) zijn ook verantwoordelijk voor schoolkinderen, studenten en kinderen in kinderdagverblijven (MISSOC, 2019b; DGUV, 2020). De verantwoordelijke ongevallenverzekeraars innen de premie en verstrekken de uitkering voor de ongevallenverzekering. Het letsel wordt onderzocht door een arts waar de ongevallenverzekeraar naar doorverwijst (MISSOC, 2019b).

De Duitse Wettelijke Ongevallenverzekering (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*) is een overkoepelende federale vereniging van de verenigingen van werkgeversaansprakelijkheidsverzekeringen (*Berufsgenossenschaften*) en openbare ongevallenverzekeraars (*Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand*) die de verzekeraars bestuurt. De Duitse Wettelijke Ongevallenverzekering (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*) kent zelfbestuur (*Sozialen Selbstverwaltung*) en heeft

twee bestuurlijke bilaterale organen, de raad van leden en de raad van bestuur, waarbij een gelijk aantal van vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers zitten. De raad van bestuur van elk ongevallenverzekeringsfonds is ook een bilateraal orgaan dat bestaat uit de vertegenwoordigers van sociale partners (DGUV, 2020a).

Op de prestaties van de verenigingen van werkgeversaansprakelijkheidsverzekeringen (*Berufsgenossenschaften*) en openbare ongevallenverzekeraars (*Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand*) wordt toegezien door het Federale Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*). Bovendien wordt op fondsen die opereren in drie deelstaten of minder, toegezien door de meest centrale instantie (op deelstaatsniveau) van het fonds zelf. Fondsen die in meer dan drie deelstaten opereren vallen onder het toezicht van het Federaal Bureau voor Sociale Zekerheid (*Bundesamt für Soziale Sicherung*, afgekort BAS), (MISSOC, 2019b).

Preventieve taken worden door de verenigingen van werkgeversaansprakelijkheidsverzekeringen (*Berufsgenossenschaften*) en openbare ongevallenverzekeraars (*Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand*) uitgevoerd. Bovendien houdt het Federaal Instituut voor Gezondheid en Veiligheid op het Werk (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*) binnen het Federale Ministerie van Werk en Sociale Zaken (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*) toezicht op de programma's voor veiligheid en gezondheid op het werk (DGUV, 2020b).

7.5 Werkloosheidsregeling

Duitsland kent een wettelijk verplichte werkloosheidsverzekering (*Gesetzliche Arbeitslosenversicherung*) (MISSOC, 2019a). Net als het uitvoeringsproces van de arbeidsongeschiktheidsregeling wordt ook de uitvoering van de wettelijke werkloosheidsverzekering gedeeltelijk verricht door de ziekteverzekeringsfondsen, die de premies innen. De premies worden vervolgens doorgestuurd naar het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*), een overheidsorganisatie met zelfbestuur (*Sozialen Selbstverwaltung*). Het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*) is territoriaal onderverdeeld in regionale directoraten (*Regionaldirektionen für Arbeit*) met 156 lokale bureaus waaronder 600 filialen vallen (WAPES, 2015).

Het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*), vormt een gecentraliseerde organisatiestructuur waarbinnen de rol van sociale partners sterk is. Het centrale orgaan van zelfbestuur is de raad van commissarissen waarin vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers en overheidsinstanties zitten. De raad van bestuur beslist over de strategie van het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*) en de regionale directoraten voeren deze strategie op regionaal niveau uit. De regionale directoraten coördineren op hun beurt de lokale arbeidsbureaus. Het Federale Ministerie van Werk en Sociale Zaken (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*) houdt toezicht op het uitvoeringsproces van het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*). Het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*) houdt zelf het technische toezicht op het uitvoeringsproces bij de regionale directoraten en de lokale arbeidsbureaus (Peters, 2018; MISSOC, 2019b; Finn en Peromingo 2019).

De lokale arbeidsbureaus (en hun filialen) beoordelen de aanvragen, betalen de werkloosheidsuitkering uit en verlenen maatwerk activeringsdiensten waaronder bemiddeling naar werk, coaching en geïndividualiseerde trajecten naar werk. Er zijn ook gespecialiseerde activeringsdiensten die zich richten op verschillende groepen

werklozen waaronder asielzoekers, oudere personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en jongere personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er worden ook gespecialiseerde activeringsdiensten aangeboden aan andere sociale uitkeringsgerechtigden bijvoorbeeld beschut werk voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden. Sinds 2017 is er een nieuwe digitaal portaal dat toegang geeft tot alle diensten van het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*) (Peters, 2018; Finn en Peromingo 2019).

7.6 Sociale bijstandsregeling

Het Duitse socialezekerheidsstelsel kent een aantal regelingen om armoede te bestrijden. De belangrijkste uitkeringen zijn de *Assistentie bij het levensonderhoud* (*Hilfe zum Lebensunterhalt*) en de *Basiszekerheid voor ouderen en personen met een verminderd verdienvermogen* (*Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung*), *Basiszekerheid voor werkzoekenden* (*Grundsicherung für Arbeitsuchende*), en de huurtoeslag (*Bedarfe für Unterkunft und Heizung*) (MISSOC, 2019a). De uitvoeringstaken zijn verdeeld tussen overheidsinstanties op landelijk en gemeentelijk niveau en bijstandsinstanties op districtsniveau (*Landkreise*), deelstaten of intergemeentelijk niveau (*überörtliche Träger der Sozialhilfe*).

De bijstandsuitkeringen *Assistentie bij het levensonderhoud* (*Hilfe zum Lebensunterhalt*) en de *Basiszekerheid voor ouderen en personen met een verminderd verdienvermogen* (*Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung*) worden uitgevoerd door gemeenten. Gemeenten zijn zelfstandige bestuursorganen onder de formele controle van de deelstaten (Tassa, 2015). De *Basiszekerheid voor werkzoekenden* (*Grundsicherung für Arbeitsuchende*) wordt uitgevoerd door de lokale arbeidsbureaus van het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*) en gemeenten. Ze werken samen in gezamenlijke lokale centra, of Jobcenters, om activeringsdiensten aan te bieden aan werkzoekenden die sociale bijstand ontvangen en aan werkzoekenden onder de 25 jaar die het onderwijs hebben verlaten, maar wiens ouders nog steeds financieel verantwoordelijk zijn. In 2019 bestonden er 303 Jobcenters, 25% van de Jobcenters zijn uitsluitend door gemeenten opgericht (MISSOC, 2019a; Finn en Peromingo 2019; Tassa, 2015).

Lokale overheidsinstellingen voeren daarnaast de de huurtoeslag (*Bedarfe für Unterkunft und Heizung*) uit. Het toezicht op het uitvoeringsproces is de verantwoordelijkheid van het Federale Ministerie van Werk en Sociale Zaken (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*) (MISSOC, 2019b).

7.7 Ouderdomsregeling

De ouderdomsregeling in Duitsland valt onder het wettelijke pensioenverzekeringstelsel (*Gesetzliche Rentenversicherung*) samen met de arbeidsongeschiktheidsregeling en de nabestaandenregeling. De doelgroep omvat werknemers en bepaalde groepen zelfstandigen en "andere" mensen. De ouderdomsuitkering (*Renten wegen Alters*) is een staatspensioen gerelateerd aan het individuele arbeidsverleden (MISSOC, 2019a). Om aanspraak te kunnen maken op een pensioen moet de verzekerde minimaal vijf jaar verzekerd zijn geweest.

Het uitvoeringsproces van de ouderdomsregeling is grotendeels gecentraliseerd. De uitvoering van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsregeling worden gedeeltelijke verricht door de ziekteverzekeringsfondsen die de premies innen en vervolgens doorsturen. De rest van de uitvoeringstaken binnen het uitvoeringsproces van de arbeidsongeschiktheidsregeling valt onder de bevoegdheid van de Duitse Vereniging

van Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*). De verzekerden sluiten *Deutschen Rentenversicherung*) en in het geval van mijnwerkers, spoorwegarbeiders en zeelieden bij de sector-gebonden Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen voor Mijnwerkers, Spoorwegarbeiders en Zeelieden (*Deutschen Rentenversicherung Knappschaft- Bahn- See*). De regionale kantoren van de Duitse Vereniging van Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*) behandelen de pensioenaanvragen en keren de uitkering uit. De aanvraagprocedure en andere diensten zijn ook online beschikbaar (https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Online-Dienste/online-dienste_traeger_node.html). Het Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw (*Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*) is verantwoordelijk voor de pensioenverzekering van werkenden in deze specifieke sector (MISSOC, 2019b).

De Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*) is een publiekrechtelijke vereniging met zelfbestuur (*Sozialen Selbstverwaltung*) (MISSOC, 2019b). Bij zelfbestuur beslissen de getroffen en via hun gekozen vertegenwoordigers over essentiële sociale zekerheidskwesties. De raad van bestuur (*Direktorat*) bestaat uit een voorzitter, twee directeurs, een vertegenwoordiger van de Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen voor mijnwerkers, spoorwegarbeiders en zeelieden (*Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See*) en vijf vertegenwoordigers van de regionale instanties. De sociale partners hebben ook een sterke invloed op het bestuur van het Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*). Een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zitten in de Federale raad van vertegenwoordigers (*Bundesvertreterversammlung*). De *Bundesvertreterversammlung* kiest de leden van het *Direktorat* en neemt deel aan het bestuur van de vereniging en fondsen (*Deutschen Rentenversicherung*, 2020).

Het Federale Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*) houdt toezicht op het uitvoeringsproces van de ouderdomsregeling. De activiteiten van de Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*) vallen onder het toezicht van het Federaal Bureau voor Sociale Zekerheid (*Bundesamt für Soziale Sicherung*, afgekort BAS), (MISSOC, 2019b).

7.8 Kindregeling

In Duitsland kent de kindregeling drie vormen van financiële steun: kinderbijslag (*Kindergeld*), kindertoeslag (*Kinderzuschlag*) en heffingskorting (MISSOC, 2019a). Het Federaal Centraal Belastingbureau (*Bundeszentralamt für Steuern*) voert de kinderbijslag, kindertoeslag en het heffingskorting uit. De kindertoeslag voert het Federaal Centraal Belastingbureau samen met de kinderbijslagsafdeling van het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*) uit. Een speciale afdeling van de lokale arbeidsbureaus verstrekt de kindertoeslag (MISSOC, 2019b). Het Federaal Ministerie voor Gezin, Senioren, Vrouwen en Jeugd (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*) houdt toezicht op de kindregelingen.

7.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Duitsland

In figuur 13 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in Duitsland betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

figuur 13 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Duitsland

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	Federaal Ministerie van Volksgezondheid (<i>Bundesministerium für Gesundheit</i>)	<p>Loondoorbetaling Werkgevers betalen het loon van de werknemers door tijdens de eerste 6 weken van ziekteverzuim</p> <p>Uitkering <u>Inning van premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Een van de 109 (in 2019) ziekteverzekeringsfondsen waar de werknemer is aangesloten.</p> <p>Ziekteverzekeringsfondsen kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Regionale fondsen: <i>Allgemeine Ortskrankenkassen</i> •Bedrijfsfondsen: <i>Betriebskrankenkassen</i> •Nationale fondsen: <i>Ersatzkassen</i> <p>Voor bepaalde beroepsgroepen zijn er sector-gebonden fondsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Gildeziektekostenverzekeringsfonds: <i>Innungskrankenkassen</i> (hoofdzakelijk voor ambachtsmannen), •Fonds voor Mijnwerkers, Spoorwegaarbeiders en Zeelieden: <i>Knappschaft-Bahn-See-kassen</i>. •Het Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw: <i>Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau</i>. 	<p>Federaal Ministerie van Voedsel en Landbouw (<i>Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft</i>) houdt toezicht op Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw</p> <p>Federaal Bureau voor Sociale Zekerheid (<i>Bundesamt für Soziale Sicherung</i>) houdt toezicht op ziekteverzekeringsfondsen die in meer dan drie deelstaten opereren</p> <p>Federaal Ministerie van Volksgezondheid (<i>Bundesministerium für Gesundheit</i>) houdt toezicht op alle andere ziekteverzekeringsfondsen</p>	Werknemers
Arbeidsongeschiktheid	Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>)	<p>Uitkering <u>Inning van premies:</u> Een van de 109 (in 2019) ziekteverzekeringsfondsen.</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen (<i>Deutsche Rentenversicherung Bund</i>) of via regionale bureaus (<i>Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung</i>) of de Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen voor Mijnwerkers, Spoorwegaarbeiders en Zeelieden (<i>Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See</i>).</p> <p>Het Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw (<i>Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau</i>) voert de volledige arbeidsongeschiktheidsregeling uit voor deze sector.</p> <p>Activeringsdiensten Revalidatiediensten worden aangeboden door de regionale bureaus van de Duitse Vereniging van Pensioenverzekeringen (<i>Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung</i>) of de Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen voor Mijnwerkers, Spoorwegaarbeiders en Zeelieden (<i>Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See</i>)</p> <p>Gespecialiseerde re-integratiediensten worden aangeboden door lokale kantoren van het Federale Arbeidsbureau (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>)</p>	<p>Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>)</p> <p>Federaal Bureau voor Sociale Zekerheid (<i>Bundesamt für Soziale Sicherung</i>)</p>	Werknemers en een deel van de zelfstandigen

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Arbeidsongevallen en beroepsziekten	Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>)	<p>Loondoorbetaling Werkgevers betalen het loon van werknemers door tijdens de eerste 6 weken na een arbeidsongeval.</p> <p>Uitkering <u>Bestuur van de regeling:</u> De Duitse Wettelijke Ongevallenverzekering (<i>Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung</i>)</p> <p><u>Inning van premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u></p> <p><i>In de private sector</i> Een van de 9 verenigingen van werkgeversaansprakelijkheidsverzekeringen voor de commerciële sector (<i>Berufsgenossenschaften</i>) die zijn gestructureerd naar sector en of branche.</p> <p><i>In de agrarische sector</i> Het Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw (<i>Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau</i>)</p> <p><i>In de publieke sector</i> Een van de 24 openbare ongevallenverzekeraars die (<i>Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand</i>)</p> <p>Activeringsdiensten Ongevallenverzekeraars hebben een uitgebreid zorgsysteem dat medische revalidatie en re-integratie en sociale activering biedt aan verzekerden.</p> <p>Preventieve taken Werkgeversaansprakelijkheidsverzekeringen (<i>Berufsgenossenschaften</i>) en openbare ongevallenverzekeraars (<i>Unfallversicherungsträger der</i>) voeren preventieve taken uit.</p>	<p>Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>)</p> <p>Federaal Bureau voor Sociale Zekerheid (<i>Bundesamt für Soziale Sicherung</i>) houdt toezicht op ongevallenverzekeraars die in meer dan drie deelstaten opereren</p> <p>Federaal Instituut voor Gezondheid en Veiligheid op het Werk (<i>Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin</i>) houdt toezicht op de uitvoering van preventieve taken.</p>	Werknemers, een deel van zelfstandigen (vrijwillig <i>opt-in</i> systeem), mantelzorgers, personen met een arbeidsbeperking in een herstelproces
Werkloosheid	Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>)	<p>Uitkering <u>Inning van premies:</u> Een van de 109 (in 2019) ziekteverzekeringsfondsen</p> <p><u>Bestuur van de regeling:</u> Federaal Arbeidsbureau (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>) met regionale directoraten (<i>Regionaldirektionen für Arbeit</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Een van de 156 lokale bureaus (600 filialen) van het Federaal Arbeidsbureau (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>)</p> <p>Activeringsdiensten Maatwerk activeringsdiensten worden aangeboden door een van de 156 lokale bureaus (600 filialen) van het Federaal Arbeidsbureau (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>)</p>	<p>Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>) houdt toezicht op het Federaal Arbeidsbureau (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>)</p> <p>Het Federaal Arbeidsbureau (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>) houdt zelf het technische toezicht op het uitvoeringsproces bij de regionale directoraten en de lokale arbeidsbureaus</p>	Werknemers, een deel van zelfstandigen, en bepaalde groepen van uitkeringsgerechtigden
Sociale bijstand	Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>) <i>Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (Huurtoeslag)</i>	<p>Uitkering <u>Inning van belastingen:</u> Het Federaal Centraal Belastingbureau (<i>Bundeszentralamt für Steuern</i>) en gemeenten (<i>Gemeinden</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkeringen:</u> Gemeenten (<i>Gemeinden</i>) of Jobcenters (samenwerking tussen de lokale arbeidsbureaus van het Federaal Arbeidsbureau en gemeenten). En Lokale bureaus voor huurtoeslag voor de huurtoeslag</p> <p>Activeringsdiensten Activeringsdiensten worden aangeboden door Jobcentres door gemeenten, lokale arbeidsbureaus en re-integratieorganisaties.</p>	Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>)	Inwoners die een risico op armoede lopen

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ouderdom	Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> Een van de 109 (in 2019) ziekteverzekeringsfondsen.</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen (<i>Deutsche Rentenversicherung Bund</i>) of via regionale bureaus (<i>Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung</i>) of de Duitse Vereniging voor Pensioenverzekeringen voor Mijnwerkers, Spoorwegarbeiders en Zeelieden (<i>Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See</i>).</p> <p>Het Sociale Verzekeringsfonds voor Land-, Bos- en Tuinbouw (<i>Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau</i>) voert de volledige ouderdomsregeling uit voor deze sector.</p>	<p>Federaal Ministerie van Werk en Sociale Zaken (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>)</p> <p>Federaal bureau voor sociale verzekering (<i>Bundesamt für Soziale Sicherung</i>)</p>	Werknemers en een deel van de zelfstandigen
Kindregeling	<p>Federaal Ministerie voor Gezin, Senioren, Vrouwen en Jeugd (<i>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i>)</p> <p>Federaal Ministerie van Financiën (<i>Bundesministerium der Finanzen</i>)</p>	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Federaal Centraal Belastingbureau (<i>Bundeszentralamt für Steuern</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> <i>Kinderbijslag</i> Federaal Centraal Belastingbureau (<i>Bundeszentralamt für Steuern</i>)</p> <p><i>Kindertoeslag</i> Federaal Centraal Belastingbureau (<i>Bundeszentralamt für Steuern</i>) beoordeelt de aanvragen en een speciale afdeling van de lokale arbeidsbureaus van het Federaal Arbeidsbureau (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>) verstrekt de uitkering</p> <p><i>Heffingskorting</i> Federaal Centraal Belastingbureau (<i>Bundeszentralamt für Steuern</i>)</p>	Federaal Ministerie voor Gezin, Senioren, Vrouwen en Jeugd (<i>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i>)	Ouders met kinderen jonger dan 18 of 25 jaar

Bron: Panteia

7.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 14 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Duitsland weer gegeven.

figuur 14 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Duitsland

DUITSLAND <i>Continental Corporatist</i>	<i>Ziekte</i>	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	<i>Arbeidsongevallen & beroepsziekten</i>	<i>Werkloosheid</i>	<i>Sociale bijstand</i>	<i>Ouderdom</i>	<i>Kinderen</i>
Governance structuur <i>Functionele decentralisatie, Territoriale decentralisatie & Deconcentratie</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (ziekteverzekeringsfondsen) en gedeconcentreerd op bedrijfs- en regionaal niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Functioneel gedecentraliseerd (DRB) en gedeconcentreerd op regionaal niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers en ongevallenzekeringsfondsen) en gedeconcentreerd op branche, regionaal niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Functioneel gedecentraliseerd (BA) en gedeconcentreerd op lokaal niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) Uitvoeringsproces Diensten Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (BA, gemeenten en re-integratie organisaties).</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (DRB) en gedeconcentreerd (op regionaal niveau)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkeringen Grotendeels gecentraliseerd (de belastingdienst) Deels functioneel gedecentraliseerd (BA)</i>
Governance structuur <i>Rol van sociale partners</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (ziekteverzekeringsfondsen)</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (DRB)</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (gesetzlichen Unfallversicherung spitzverband)</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (BA)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Geen rol Uitvoeringsproces Diensten Indirecte bestuurlijke rol (BA)</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (DRB)</i>	<i>Geen rol m.u.v. een de uitkering kindertoeslag Indirecte bestuurlijke rol (BA)</i>
Marktordenings-principes	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Publiek (ziekteverzekeringsfondsen)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Publiek (DRB)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Publiek-Privaat mix (Federaal Instituut voor Gezondheid en Veiligheid op het Werk en verzekeringsfondsen)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (BA) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (BA en re-integratie organisaties)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Gemeenten) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (BA en re-integratie organisaties)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (DRB)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Belastingdienst en BA)</i>
Nadruk op activerings-dienstverlening	<i>Geen nadruk/ onbekend</i>	<i>Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk</i>	<i>Geen nadruk/ onbekend</i>	<i>Sterke nadruk</i>	<i>Sterke nadruk</i>	<i>Geen nadruk</i>	<i>Geen nadruk</i>
Integraliteit van de dienstverlening	<i>Ja (coördinatie revalidatie en activering)</i>	<i>Ja (coördinatie revalidatie en activering)</i>	<i>Onbekend</i>	<i>Onbekend</i>	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Nee</i>
Preventieve taken	<i>Nee</i>	<i>Nee</i>	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Nee</i>	<i>Nee</i>	<i>Nee</i>
Dienstverlenings-concept <i>Uitvoeringsproces uitkering en diensten</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Onbekend Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk onbekend ik hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Onbekend ik hoeverre persoonlijk of digitaal</i>

Bron: Panteia

7.10.1 Kenmerken volgens de betrokken uitvoeringsorganisaties

Op basis van interviews met De Duitse Wettelijke Ongevallenverzekering (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*, afgekort GUS) en de Duitse Vereniging voor openbaar en Particulier Welzijn (*Das Forum des Sozialen*, afgekort FDS) en verdiepende deskresearch over de Overkoepelende Organisatie van Bedrijfsziekteverzekeringsfondsen (*Betriebskrankenkassen Dachverband*, afgekort BKK-Dachverband) en de Federale Vereniging van Lokale Ziekteverzekeringsfondsen (*Allgemeine Ortskrankenkasse-Bundesverbandes*, afgekort AOK) wijden wij hier verder uit over een aantal van de kenmerken van de uitvoeringsstructuur.

Governance structuur

Het Duitse stelsel van sociale zekerheid gaat uit van het principe van sociaal zelfbestuur (*Sozialen Selbstverwaltung*). Sociaal zelfbestuur houdt in dat betrokken via hun gekozen vertegenwoordigers zelf beslissen over essentiële sociale zekerheidskwesities. Dit betekent dat de federale overheid wet- en regelgeving vaststelt en voorziet in het kader en de taken voor sociale regelingen. Hoe een regeling vervolgens wordt georganiseerd en hoe de uitvoering precies wordt vorm gegeven is belegd bij de uitvoeringsorganisaties, er is dus sprake van functionele decentralisatie.

In het geval van de [ziekteregeling](#), die hoofdzakelijk gezondheidszorg omvat en daarnaast ook voorziet in een uitkering bij ziekte, ziet de organisatorische infrastructuur er als volgt uit. Het Federaal Ministerie van Volksgezondheid (*Bundesministerium für Gesundheit*) is het wetgevende ministerie inzake de ziekteregeling en is verantwoordelijk voor het opstellen van de wet- en regelgeving, verordeningen en administratieve voorschriften. Het Federaal Ministerie van Volksgezondheid (*Bundesministerium für Gesundheit*) stelt de wetgeving op in samenspraak en is ondergeschikt aan vier instituten die zich bezig houden met gezondheidsproblemen op een hoger niveau: het Robert Koch Instituut, het Federaal Instituut voor Medicijnen en Medische Apparatuur (*Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte*) en het Federaal Instituut voor Vaccins en Biomedische Geneesmiddelen (*Paul Ehrlich Instituut*) en het Federale Centrum voor Gezondheidseducatie (*Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung*). Op het federale niveau geven daarnaast ook de leden van Bondsraad (*Bundesrat*), waar vertegenwoordigers van de regeringen van verschillende deelstaten zitting nemen, ook hun mening over kwesities op het gebied van gezondheidsbeleid. (Bundesministerium für Gesundheit, 2020).

Voor de ziekteregeling is het gezamenlijk zelfbestuur vorm gegeven in Het Gezamenlijk Federaal Comité (*Gemeinsamer Bundesausschuss*, afgekort G-BA) waarin vertegenwoordigers uit de medische, tandheekkundige en psychotherapeutische beroepsgroepen, van de ziekenhuizen, van de ziektekostenverzekeringen en de verzekerden zitting nemen. G-BA bepaalt hoe de uitvoeringsprocessen verlopen maar ook welke behandelingen en medicijnen wel en niet vergoed worden door de ziektekostenverzekeringen en publiceert hierover bindende richtlijnen. Vertegenwoordigers van patiëntenorganisaties hebben het recht om voorstellen en verzoeken in te dienen bij de G-BA (Bundesministerium für Gesundheit, 2020).

Daarnaast hebben de Duitse deelstaten ook nog verantwoordelijkheden en hebben zij hun eigen wetgevende bevoegdheden. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van federale wetten en voor de planning en financiering van intramurale zorg. Bovendien houden zij toezicht op de gemeentelijk openbare gezondheidsdiensten, die een rol

spelen bij zorgverlening op gemeente niveau. Daarnaast houden de deelstaten toezicht op de regionale ziekteverzekeringsfondsen en op de beroepsverenigingen van medische professionals die werkzaam zijn in het wettelijke zorgsysteem. (Bundesministerium für Gesundheit, 2020).

Marktordeningsprincipes

Een belangrijk kenmerk van de Duitse **ziekteregeling** is de betrokkenheid van publieke en private verzekeraars. De ziekteregeling verzorgt primair gezondheidszorg en secundair een uitkering bij ziekte. De wettelijke ziektekostenverzekering (*Gesetzliche Krankenversicherung*) is een werknemersverzekering die ook voor bepaalde groepen zelfstandigen toegankelijk is, werknemers met een salaris onder de verplichte verzekeringsgrens hebben hier wettelijk recht op en dragen een percentage van hun salaris af als premie. De premie voor de wettelijke ziektekostenverzekering is dus inkomensafhankelijk en het systeem gaat uit van solidariteit. Daarnaast bestaan er ook private ziektekostenverzekeringen (*Private Krankenversicherung*) waarbinnen alle inwoners die buiten het stelsel van de wettelijke ziektekostenverzekering vallen zich kunnen aansluiten, dit staat in principe los van de het stelsel van werk en inkomen. Voor de private ziektekostenverzekering gelden toelatingseisen op het gebied van leeftijd en individueel risico van de verzekerde. (Bundesministerium für Gesundheit, 2020).

De Duitse Vereniging voor openbaar en Particulier Welzijn (*Das Forum des Sozialen*, afgekort FDS) licht toe dat de **sociale bijstandsregeling** in het Duitse stelsel enerzijds in basisuitkeringen voorziet en daarnaast sociale voorzieningen biedt. De dienstverlening in de sociale bijstandsregeling is ruwweg onder te verdelen in drie onderdelen: wonen en huisvesting, arbeidsmarktintegratie en sociale integratie. Achter de drie onderdelen zitten in principe verschillende dienstverleners. Op het gebied van de sociale integratie is er sprake van private betrokkenheid in de uitvoering. Sociale diensten van gemeenten, die deze voorzieningen bieden, sluiten raamwerkovereenkomsten met private organisaties bijvoorbeeld op het gebied van psychosociale ondersteuning. Specifiek op het gebied van activering is er ook sprake van private betrokkenheid. Het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*) ontwikkelt kwaliteitscriteria voor re-integratiedienstverlening, de inkoopafdelingen van de regionale directoraten van Het Federaal Arbeidsbureau organiseren vervolgens de gunning van contracten met private uitvoeringsorganisaties. De lokale Jobcenters, een samenwerking tussen gemeenten en lokale arbeidsbureaus van het Federaal Arbeidsbureau, die de activering van bijstandsgerechtigden verzorgen kunnen vervolgens de dienstverleners oproepen waar vraag naar is. Het voordeel hiervan is *economy of scale*, maar een nadeel kan zijn dat het aanbod mogelijk niet altijd aansluit bij de werkelijke behoefte.

Activeringsdiensten en integraliteit

De Duitse Vereniging voor openbaar en Particulier Welzijn (*Das Forum des Sozialen*, afgekort FDS) licht toe dat er binnen de **sociale bijstandsregeling** alleen op het gebied van arbeidsmarktintegratie enige sprake van integraliteit is in de organisatorische infrastructuur: de dienstverleners werken samen onder één dak en zijn organisatorisch samengevoegd - maar blijven juridisch en financieel onafhankelijk - dit is het zogenoemde Jobcenter. In een Jobcenter werken gemeenten, lokale arbeidsbureaus van het Federaal Arbeidsbureau, private re-integratieorganisaties en eventuele onafhankelijke non-profitorganisaties samen.

Er zijn verschillende soorten basisuitkeringen binnen de sociale bijstandsregeling, de meeste gerechtigden in de sociale bijstandsregelingen ontvangen de uitkering *Basiszekerheid voor werkzoekenden* (*Grundsicherung für Arbeitsuchende*). Op het gebied van werkloosheid is activering een kerntaak met het doel dat uitkeringsgerechtigden zo snel mogelijk weer onafhankelijk worden. Uitkeringsgerechtigden *Basiszekerheid voor werkzoekenden* hebben dan ook een re-integratieverplichting op laste van sancties. Jobcenters zijn verantwoordelijk voor activering van werkzoekenden. In de Jobcenters werken casemanagers van de gemeentelijke sociale dienst die optreden als tussenpersoon en per individueel geval kijken wat de begeleidingsbehoeften zijn en de activering coördineren. Het uitvoeringsproces van de activering vangt aan met een gesprek tussen de casemanager en de uitkeringsgerechtigde om te bepalen welke hulp en ondersteuning nodig is. De keuze voor een private of publieke re-integratieorganisatie voor de uitvoering van de begeleiding ligt bij de casemanager of de uitkeringsgerechtigde. Vervolgens wordt een zogenaamde re-integratie overeenkomst met de uitkeringsgerechtigde gesloten. De uitkeringsgerechtigde verplicht zich bijvoorbeeld tot het schrijven van sollicitaties en de re-integratie organisatie verplicht zich tot het daadwerkelijk leveren van de ondersteunende diensten. De daadwerkelijke re-integratiebegeleiding wordt dus uitgevoerd door de professionals die de re-integratieovereenkomsten met de uitkeringsgerechtigde sluiten.

De Duitse Wettelijke Ongevallenverzekering (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*, afgekort GUS) stelt dat er binnen de [arbeidsongevallen beroepsziektenregeling](#) een uitgebreid zorgsysteem dat medische revalidatie en re-integratie en sociale activering omvat. Medische revalidatie volgt op de acute behandeling en verzekerden kunnen worden behandeld

- als intramurale patiënten binnen de eigen klinieken van de ongevallenverzekeraars
- bij andere erkende revalidatieklinieken,
- of als ambulante patiënten in speciaal gekwalificeerde fysiotherapeutische instellingen.

Na de medische revalidatie zijn re-integratie en sociale activering belangrijke prioriteiten voor de ongevallenverzekeraars. Het principe dat 'revalidatie voorrang heeft op een uitkering' betekent dat er altijd voorrang wordt gegeven aan de re-integratie en sociale activering van de verzekerde. Indien mogelijk begint re-integratie al terwijl de medische revalidatie van de uitkeringsgerechtigde nog aan de gang is. Er wordt geen limiet gesteld aan de kosten voor re-integratie en sociale activering door de ongevallenverzekeraars omdat een succesvol herstel en terugkeer naar werk de beste oplossing is voor zowel de verzekerde als alle andere partijen. Een uitkering wordt pas uitgekeerd als alle geschikte revalidatie- en re-integratiemaatregelen zijn uitgeput.

De uitvoering van de re-integratieactiviteiten wordt gedaan door professionals die in dienst zijn van GUS en een scala aan profit en non profit private re-integratieorganisaties, opleiders, en trainingsinstituten die al dan niet gespecialiseerd zijn in re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Tot de re-integratiediensten die onder de ongevallenverzekering vallen, behoren onder andere:

- maatregelen om terug te keren naar het eigen werk of ondersteuning bij het vinden van nieuw werk als dit niet mogelijk is;
- maatregelen voor de selectie van een nieuw beroep, bijvoorbeeld een snuffelstage;
- mogelijkheden tot bijscholing en omscholing inclusief vergoeding van studiemateriaal, examens, reiskosten en kost en inwoning;
- plaatsing bij een sociale werkplaats wanneer een plaatsing op een reguliere werkplek niet mogelijk is;
- begeleid werken voor mensen met een handicap

- re-integratiesubsidies voor de werkgever
- en hulp van een revalidatie adviseur.

Tot de sociale activeringsdiensten die onder de ongevallenverzekering vallen behoren allerlei diensten die verzekerden ondersteunen om in het dagelijkse leven zelfstandig te kunnen zijn. Verzekerden krijgen bijvoorbeeld steun bij:

- de aanpassing van hun woning, bijvoorbeeld de verbouwing van de sanitaire voorzieningen, installatie van brede deuren, liften en hellingen;
- het ombouwen of kopen van speciaal uitgeruste voertuigen;
- sociale, educatieve en psychosociale hulp;
- en huishoudelijke hulp.

Deze diensten worden over het algemeen geleverd als voordelen in natura. Op verzoek van een verzekerde kunnen de diensten ook worden verleend in de vorm van een geldbedrag of een tegoedbon, het zogenaamde persoonlijk budget, om zo meer zelfbeschikking en onafhankelijkheid mogelijk te maken.

Preventieve taken

Op het gebied van de preventie van armoede moet men onderscheid maken tussen primaire en secundaire preventie stelt de Duitse Vereniging voor openbaar en Particulier Welzijn (*Das Forum des Sozialen*, afgekort FDS). Primaire preventie is het voorkomen van armoede en secundaire preventie is aan de orde als er al sprake is van armoede. In het verleden was er een verplichting voor gemeenten om actie te ondernemen zodra er een behoeftig persoon bekend was en was er in die zin sprake van actieve preventie. Tegenwoordig moeten inwoners zelf actief een aanvraag indienen om een uitkering te ontvangen met uitzondering van jongvolwassenen, en is er sprake meer van actieve preventie van armoede. Secundaire preventieve taken in de bijstandsregeling zijn onder meer het verzekeren van het bestaansminimum en deelname aan het sociale leven die ten minste voor de helft vergelijkbaar is met een regulier persoon.

Binnen de [ziekteregeling](#), de tak gezondheidszorg, is sprake van een nationale preventie strategie die er op is gericht gezondheid in alle levensfasen te promoten. Veel ziekteverzekeringsfondsen, publiek en privaat, bieden daarom preventieve diensten aan zoals voedingsadvies en ondersteuning bij het stoppen met roken en het verminderen van alcohol consumptie (Bundesministerium für Gesundheit, 2020).

7.11 Internationale gevalsbehandelingen

7.11.1 *Cijfers over internationale gevalsbehandelingen*

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen in het jaar 2018, figuur 15 toont de omvang van internationale gevalsbehandelingen die in door Duitse uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

In 2018 verstrekten ze (normaal de ziekteverzekeringsfondsen) ruim 475.000 formulieren aan Duitse werkenden (werknemers en zelfstandigen) om in het buitenland te gaan werken, ruim 16 procent van alle formulieren die in de EU en Zwitserland zijn verstrekt in 2018). De mobiele werkenden vormden 1,1 procent van de totale beroepsbevolking en hun aantal is in de laatste jaren opmerkelijk gestegen (+19,5% vanaf 2017 en +95,4% vanaf 2012). Bijna alle formulieren werden in 2018 verstrekt aan werkenden die internationaal gedetacheerd werden op basis van artikel 12. Slechts 66.000 formulieren werden verstrekt aan werkenden die normaliter actief

zijn in twee of meer EU-landen (artikel 13 en andere groepen mobiele werkenden¹³). Duitsland verstreekt en ontving ruim een vijfde van alle formulieren met betrekking tot de detachering van werkenden binnen de EU en Zwitserland (De Wispelaere et al., 2020).

In 2018 was het aantal Duitse werkenden die een formulier kreeg om in het buitenland te worden gedetacheerd (409.340 personen) iets lager dan het aantal werkenden dat werd gedetacheerd naar Duitsland (428.935 personen). Het aantal Duitse werkenden dat een formulier kreeg om in het buitenland te werken is bovendien snel gegroeid vanaf 2017 (+23,3%), terwijl het aantal buitenlandse werkenden dat naar Duitsland werd gedetacheerd nauwelijks toenam vanaf 2017 (+0,4%). De meeste Duitse mobiele werkenden gingen naar Oostenrijk, Frankrijk en Nederland om te werken. De meeste buitenlands werkenden werden in Duitsland gedetacheerd vanuit Polen, Slowakije en Slovenië (De Wispelaere et al., 2020).

In 2018 verstreekt het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*) relatief vaak toestemming om werkloosheidsuitkeringen te exporteren (7.296 keer). Dit aantal vormde bijna een kwart van de export van werkloosheidsuitkeringen binnen de EU en 0,5 procent van het totaal aantal werklozen in Duitsland. Daarentegen ontving Duitsland veel minder werkzoekenden die hun uitkering vanuit een andere EU-land meenamen (793 personen – 3,2 procent van alle mobiele werklozen in de EU). Wat betreft de aggregatie van verzekeringsperioden had het Federaal Arbeidsbureau in 2018 te maken met ruim 6.000 internationale gevalbehandelingen. In ruim 2.000 gevallen heeft het Federaal Arbeidsbureau een uitkering verstrekt op basis van verzekeringsperioden die zijn opgebouwd in andere EU-landen. Dit aantal is flink gegroeid sinds 2017 (+72,9%) en vormt 0,1 procent van het totaal aantal werkloosheidsuitkeringsgerechtigden (De Wispelaere et al. 2020).

De export van pensioen, geregeld door de Duitse Vereniging van Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*), en van de andere uitkeringen in 2018 is ook opmerkelijk. Bijna 1 miljoen pensioenuitkeringsgerechtigden (5,1 procent van alle pensioenuitkeringen) namen hun uitkering mee naar een ander EU-land. De export betrof 3,2 procent van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden (23.047 personen) en 2,6 procent van de gerechtigden op kindregelingen (23.315 personen) (De Wispelaere et al., 2020).

¹³ Ambtenaren, contractpersoneel, cockpit- en cabinepersoneel, uitzondering (art.16) (De Wispelaere et al., 2020).

figuur 15 Aantal internationale gevalsbehandelingen Duitsland 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art. 12 en art. 13)	475.704	+19% (+ 95,7% vanaf 2012)	16,03%	1,1%
Verstrekt aan gedetacheerd werkenden (art. 12)	409.340	+23,3%	23,69%	
Verstrekt aan andere mobiele werkenden (art. 13 en andere groepen)	66.364	-1.9%		
Ontvangen van gedetacheerd werkenden (art.12)	428.935	+0,4%	22,61%	1%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	7.296	+12,6%	22,3%	0,5%
Ontvangen	763		3,2%	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperiodes				
Verstrekt	3.826			
Ontvangen	2.165	72,9%	4,4%	0,1%
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen				
Import	-			-
Export	953.664			5,1%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	-			-
Export	23.047			3,2%
Kindregelinguitkeringen				
Export	233.315			2,6%

Bron: De Wispelaere et al. 2020

7.12 Prestaties van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid

7.12.1 Prestaties

In figuur 16 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in Duitsland.

Daarnaast gaan wij hieronder – op basis van een interview met de Duitse Vereniging voor openbaar en Particulier Welzijn (*Das Forum des Sozialen*, afgekort FDS) en verdiepende deskresearch over de Overkoepelende Organisatie van

Bedrijfsziekteverzekeringsfondsen (*Betriebskrankenkassen Dachverband*, afgekort BKK-Dachverband) en de Federale Vereniging van Lokale Ziekteverzekeringsfondsen (*Allgemeine Ortskrankenkasse-Bundesverbandes*, afgekort AOK) – zeer kort in op de waardering van de Duitse organisatorische infrastructuur. Het gaat hierbij om informatie die bij de geïnterviewden bekend was, een *personal knowledge opinion*, over de effectiviteit en efficiëntie van de organisatorische infrastructuur en politieke en maatschappelijke waardering.

figuur 16 Cijfermatige macro-kernindicatoren Duitsland

	Eurostat	OECD
Werkloosheidspercentage		3,1% (2019)
Total expenditure on administration costs (% of total expenditure on social protection)	3.69% (2017)	
Public unemployment spending (% van het BNP)		0.91% (2015)
Social benefits to household (% van het BNP)		15.9% (2019)
Public spending on incapacity (% van het BNP)		2.1% (2015)
Pension spending (% van het BNP)		10,1% (2015)
Public spending on labour market (% van het BNP)		1,4% (2017)
Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)		0,29 (2017)
Poverty rate (ratio)		0.104 (2017)
Poverty gap		0.251 (2017)

Bron: Eurostat en OECD

7.12.2 Politiek en maatschappelijk draagvlak

Politiek draagvlak

De Duitse Vereniging voor openbaar en Particulier Welzijn (*Das Forum des Sozialen*, afgekort FDS) licht toe dat er binnen de **sociale bijstandsregeling** voor de uitvoering van de voorziening *Basiszekerheid voor werkzoekenden* (*Grundsicherung für Arbeitsuchende*) beheerselementen voor de bedrijfsvoering zijn geïntroduceerd. De lokale arbeidsbureaus van het Federaal Arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*) en gemeenten voeren de *Basiszekerheid voor werkzoekenden* gezamenlijk uit in Jobcenters. Jobcenters worden bij de uitvoering van de *Basiszekerheid voor werkzoekenden* aangestuurd door middel van wettelijk voorgeschreven doelstellingen die onder andere via kengetallen worden gecommuniceerd. Het systeem is geschikt voor het leveren van diensten aan zoveel mogelijk mensen en het bieden van individuele hulp op decentrale basis.

Maatschappelijk draagvlak

Het maatschappelijk draagvlak voor de tweeledige **ziekteregeling** neemt af. De splitsing in de wettelijke ziektekostenverzekering gebaseerd op solidariteit en de private ziektekostenverzekering waar individuen toegang kopen betekent dat gezondheidszorg niet even vrij toegankelijk is voor iedereen (Ochmann et al, 2020). Daarnaast creëert dit systeem incentives voor risicospreiding ten koste van de wettelijke ziektekostenverzekering. Werknemers die meer verdienen dan de verplichte verzekeringsgrens, zelfstandigen en ambtenaren die privé zijn verzekerd zijn uitgesloten van de wettelijke ziektekostenverzekering gebaseerd op solidariteit. Dit verzwakt sociale cohesie, zowel op het gebied van idealen als financieel. Het is daarom een uitdaging om op termijn dit tweeledige zorgstelsel te herstructureren. (Edgeton en Wallrabenstein, 2020)

7.13 Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur

Hieronder gaan we dieper in op enkele structurele organisatorische uitdagingen en de wendbaarheid van een aantal uitvoeringsorganisaties op basis van interviews met de Duitse Wettelijke Ongevallenverzekering (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*, afgekort GUS) en de Duitse Vereniging voor openbaar en Particulier Welzijn (*Das Forum des Sozialen*, afgekort FDS) en verdiepende deskresearch over de Overkoepelende Organisatie van Bedrijfsziekteverzekeringsfondsen (*Betriebskrankenkassen Dachverband*, afgekort BKK-Dachverband), de Federale Vereniging van Lokale Ziekteverzekeringsfondsen (*Allgemeine Ortskrankenkasse-Bundesverbandes*, afgekort AOK) en de Duitse Vereniging van Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*, afgekort DRB). De volgende uitdagingen zijn geïdentificeerd:

- Hervorming van de ziekteregeling – tak gezondheidszorg
- Langdurig gebruik en toename gebruik sociale bijstandsregelingen
- Demografische verandering beroepsbevolking
- Nieuwe vormen van arbeid

7.13.1 Uitdagingen voor de Duitse organisatorische infrastructuur

Hervorming van de ziekteregeling – tak gezondheidszorg

Volgens de deskresearch over de Federale Vereniging van Lokale Ziekteverzekeringsfondsen (*Allgemeine Ortskrankenkasse-Bundesverbandes*, afgekort AOK) en de Overkoepelende Organisatie van Bedrijfsziekteverzekeringsfondsen (*Betriebskrankenkassen Dachverband*, afgekort BKK-Dachverband) is één van de uitdagingen voor de Duitse organisatorische infrastructuur de hervorming van de ziekteregeling. De splitsing van de ziekteregeling, die hoofdzakelijk gaat over de tak gezondheidszorg, in de wettelijke ziektekostenverzekering gebaseerd op solidariteit en de private ziektekostenverzekering betekent dat gezondheidszorg niet even vrij toegankelijk is voor iedereen (Ochmann et al, 2020). Er is sprake van een significant verschil tussen mensen met een publieke, wettelijke ziektekostenverzekering en mensen met een private ziektekostenverzekering op het gebied van inkomen en ziektecijfers. De verdeling van de verzekerde groepen leidt aantoonbaar tot risicoscheiding ten koste van de wettelijke zorgverzekering (Etgeton en Wallrabenstein 2020). Er zijn daarom nieuwe ideeën nodig om de manier waarop mensen in- en uitstappen bij de verschillende verzekeringen te verbeteren. Daarnaast krijgen artsen meer betaald voor ambulante zorg aan privaat verzekerden dan aan publiek verzekerden. De hypothese is dat regio's met meer welvarende particuliere verzekerders, bij wie artsen hogere extra opbrengsten realiseren, aantrekkelijker zijn voor artsen dan regio's met relatief weinig particulier verzekerde patiënten. Daardoor trekken artsen zich steeds meer terug uit de sociaal zwakkere regio's, waarin een relatief groot deel van de wettelijk verzekerde mensen leeft (Ochmann et al, 2020).

Langdurig gebruik en toename gebruik sociale bijstandsregelingen

De drie belangrijkste uitkeringen in de sociale bijstandsregeling, de *Assistentie bij het levensonderhoud* (*Hilfe zum Lebensunterhalt*) de *Basiszekerheid voor werkzoekenden* (*Grundsicherung für Arbeitsuchende*) en de *Basiszekerheid voor ouderen en personen met een verminderd verdienvermogen* (*Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung*) kennen alle drie uitdagingen. Een van de uitdagingen die wordt geïdentificeerd door de Duitse Vereniging voor openbaar en Particulier Welzijn (*Das Forum des Sozialen*, afgekort FDS) is dat veel mensen in aanmerking komen voor de *Assistentie bij het levensonderhoud* ook al zijn zij niet werkloos. De onderliggende oorzaak hiervan is dat *Assistentie bij het levensonderhoud* ook de kosten voor huisvesting omvat en de kosten van huisvesting enorm zijn gestegen. De FDS stelt

ook dat het een uitdaging is dat uitkeringsgerechtigden in de *Basiszekerheid voor werkzoekenden (Grundsicherung für Arbeitsuchende)* lang in de uitkering blijven. Uitkeringsgerechtigden zijn niet snel genoeg op de been en de huidige situatie komt nog niet overeen met de beoogde situatie. Volgens de deskresearch over de Duitse Vereniging van Pensioenverzekeringen (*Deutsche Rentenversicherung Bund*, afgekort DRB) is daarnaast één van de uitdagingen de continue toename in gebruik van de *Basiszekerheid voor ouderen en personen met een verminderd verdienvermogen*. Sinds de introductie van de *Basiszekerheid voor ouderen en personen met een verminderd verdienvermogen* in 2003 is het gebruik van de regeling zowel in absolute als relatieve termen toegenomen. In december 2018 ontvingen meer dan een half miljoen mensen een uitkering *Basiszekerheid voor ouderen en personen met een verminderd verdienvermogen* (Kaltenborn, 2019).

Demografische veranderingen en de beroepsbevolking

De Duitse Wettelijke Ongevallenverzekering (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*, afgekort GUS) identificeert een aantal uitdagingen die voortkomen uit demografische veranderingen in Duitsland. Enerzijds vraagt vergrijzing van de beroepsbevolking om nieuwe vormen van preventie op het gebied van gezond en veilig werken om ervoor te zorgen dat de arbeidscapaciteit van de werknemers tot op hoge leeftijd op peil blijft. Anderzijds leidt de toenemende levensverwachting tot langere periodes van pensioenuitkeringen en is er tegelijkertijd sprake van een afname van de actieve beroepsbevolking, waardoor de afhankelijkheidsratio toeneemt. Aangezien een deel van de premieberekening voor de pensioenregeling betrekking heeft op het aantal werknemers in een bedrijf, kunnen de hypothetische kosten per hoofd van de bevolking toenemen voor de pensioenregeling.

Nieuwe vormen van arbeid

Een andere uitdaging voor de organisatorische infrastructuur van het Duitse stelsel van sociale zekerheid die De Duitse Wettelijke Ongevallenverzekering (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*, afgekort GUS) ziet zijn nieuwe vormen van arbeid. Platformwerk is één van de nieuwe vormen van arbeid die een uitdaging vormt. Het is de vraag hoe platformwerkers beschouwd en geregistreerd moeten worden in de socialezekerheidsstelsels en hoe platformwerknemers die fysiek in Duitsland werken, maar volgens buitenlands recht handelen, behandeld moeten worden. Platformwerkers hebben daarnaast vaak een onregelmatig inkomen dus er moet worden bepaald hoe bijdragepercentages aan de sociale zekerheid berekend moeten worden. Een andere nieuwe vorm van arbeid die een uitdaging vormt is mobiel werk en thuis werken. Hierdoor treedt een vervaging op tussen de privésfeer en de beroepssfeer en zijn er nieuwe vormen van preventie nodig. De vraag is hoe er om gegaan moet worden met preventiemaatregelen voor werk dat in de privésfeer plaatsvindt.

7.13.2 Wendbaarheid van de uitvoeringsorganisaties

Duitse Vereniging voor openbaar en Particulier Welzijn (Das Forum des Sozialen)

Volgens de Duitse Vereniging voor Openbaar en Particulier Welzijn (*Das Forum des Sozialen*, afgekort FDS) is de wendbaarheid van de organisaties die betrokken zijn bij de uitvoering van de sociale bijstandsregeling afhankelijk van de nieuwe beleidsconcepten maar is toekomstige levensvatbaarheid en duurzaamheid van de organisatorische infrastructuur in principe goed. Op het gebied van duurzaamheid stelt FDS dat Duitsland een zeer goed systeem van sociale bijstand biedt en dat het systeem goed uitgerust is voor mogelijke aanpassingen in de uitvoering. Ook benoemt FDS dat bij, bijvoorbeeld veranderingen op de arbeidsmarkt, oplossingen ook in een

andere hoek gezocht zouden kunnen worden. Bijvoorbeeld door toegang tot de sociale bijstandsregelingen minder afhankelijk te maken van de bereidheid om te werken. Of om andere gebieden te koppelen aan de toegang zoals de bereidheid om voor de kinderen of de ouders te zorgen.

Ziekteregeling – tak gezondheidszorg

Op dit moment is er binnen de ziekteregeling, de tak gezondheidszorg, sprake van digitalisering om toekomstbestendiger te worden. Er is al sprake van een elektronische infrastructuur, de telematica-infrastructuur, en elektronische gezondheidskaarten (*elektronische Gesundheitskarte*). Het is de bedoeling dat elektronische patiëntendossiers in de toekomst in heel Duitsland beschikbaar worden via de elektronische gezondheidskaart. De ziektekostenverzekeraars zijn verplicht hun verzekerden te voorzien van een elektronisch patiëntendossier. Daarnaast krijgen verzekerden die dat wensen in de toekomst toegang tot hun elektronische patiëntendossier op hun smartphone of tablet. (Bundesministerium für Gesundheit, 2020).

7.14 Geraadpleegde bronnen

- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Bode, I. en F. Wilke, (2013) *Orientierungssuche in der privaten Altersvorsorge. Entscheidungsprozesse unter Bedingungen struktureller Unsicherheit*. Kassel: Universität Kassel
- Bundesministerium für Gesundheit (2020), *Das deutsche Gesundheitssystem. Leistungsstark. Sicher. Bewährt*. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
- Deutsche Rentenversicherung (2020); *Organisation*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/EN/Deutsche_Rentenversicherung/unternehmensprofil_node.html
- Etgeton, S. en A. Wallrabenstein (2020). 'Risikoselektion in der Krankenversicherung Nebeneinander von GKV und PKV führt zu erheblichen Solidarverlusten.' Geraadpleegd op 14 januari 2021 op https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/VV_SG_Risikoselektion.pdf
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Finn, D., Peromingo, M., (2019), *Key developments, role and organization of Public Employment Services in Great Britain, Belgium-Flanders and Germany*, Geneve: *International Labour Organization*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_724913.pdf
- Gesetzlichen Unfallversicherung spitzverband (DGUV), (2020a), *Wir über uns*, Geraadpleegd op 4 september 2020, <https://www.dguv.de/de/wir-ueber-uns/index.jsp>
- Gesetzlichen Unfallversicherung spitzverband (DGUV), (2020b), *Berufsgenossenschaften / Unfallkassen* Geraadpleegd op 4 september 2020, <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>
- Inter-American Development Bank (IDB), World Association of Public Employment Services (WAPES), Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), (2015), *The World of Public Employment Services*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>

- Kaltenborn, B. (2019). Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung: ein statistisches Kompendium. Berlin: Deutschen Rentenversicherung Bund.
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: Germany*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: Germany*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_de_en.pdf
- Ochmann, R. Dr. M. Albrecht en G. Schiffhorst, (2020). *Geteilter Krankenversicherungsmarkt Risikoselektion und regionale Verteilung der Ärzte*.
- Geraadpleegd op 14 januari 2021, op https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/VV_Studie_Geteilter_Krankenversicherungsmarkt.pdf
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Peters, M., (2018), *Assessment report on PES capacity*, European Network of Public Employment Service. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2018/>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: Germany*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/germany.html>
- Tassa, M. (2016), *ESPN Thematic Report on minimum income schemes: Germany*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15156&langId=en>
- Vonk, G., & Schoukens, P. (Eds.) (2019). *Devolution and Decentralisation in Social Security: A comparative European Perspective*. (Governance and Recht NILG; No. 18). The Hague: Eleven International Publishing.

8 Zweden

8.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

De Zweedse organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een zeer gedecentraliseerd governance structuur. De Zweedse verzorgingsstaat weerspiegelt een *universal* regime (Vonk en Schoukens 2019; Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Universal – In dit regime wordt inkomenszekerheid geboden door **universele regelingen**. Om negatieve effecten voor de werkgelegenheid en productiviteit te verminderen is er flankerend beleid gericht op activering en re-integratie. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Regelingen in Zweden richten zich op armoedebestrijding en de activering van uitkeringsgerechtigden. De verplichte sociale verzekeringen kennen twee onderdelen in Zweden. De werkendenverzekeringen beschermen het arbeidsinkomen via uitkeringen die verwant zijn aan het individuele arbeidsverleden. Als deze uitkeringen aflopen, voorzien de volksverzekeringen alle inwoners in een uitkering op het niveau van bestaansminimum. De activering van de uitkeringsgerechtigden wordt bereikt via een uitgebreid aanbod aan re-integratiediensten.

8.2 Ziekteregeling

De Zweedse ziekteregeling bestaat uit een werkendenverzekering en een volksverzekering. Volgens de Zweedse ziekteregeling bestaat de eerste periode van een ziekteverzuim (normaliter 14 dagen) uit een eigenrisicoperiode. In de eigenrisicoperiode zorgen werkgevers voor de bestaanszekerheid van werknemers via de loondoorbetalingsplicht (*sjuklön*). Na de eigenrisicoperiode voorziet de ziekteregeling werknemers, zelfstandigen, en werkzoekenden die zijn aangemeld bij het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) in een uitkering (*sjukpenning*) en biedt activeringsdiensten. Als de *sjukpenning* afloopt hebben inwoners onder bepaalde, bijzondere omstandigheden recht op een ziekte-uitkering (vast bedrag per dag-*sjukpenning i särskilda fall*) (MISSOC, 2019a).

De Belastingdienst (*Skatteverket*) int de belastingen (voor de *sjukpenning i särskilda fall*) en de premies (voor de *sjukpenning*) die de regeling financieren. De Sociale Verzekeringendienst (*Försäkringskassan*) voert de regeling uit en verstrekt de uitkering. De Sociale Verzekeringendienst is een agentschap van het Ministerie van Sociale Zaken-*afdeling Sociale Verzekering (Socialdepartementet - Områden Socialförsäkringar)* en stuurt de activiteiten van de Sociale Verzekeringendienst strategisch aan. In elke provincie staat een regionaal kantoor dat individuele gevallen op regionaal en lokaal niveau behandelt. Er zijn ongeveer 250 lokale kantoren (*Försäkringskassan*, 2020a; EOHSP, 2020). Zieke werknemers melden zich aan bij hun werkgever die de *Försäkringskassan* informeert. De werknemers dienen een aanvraag in, normaliter online, met een medisch attest (*Försäkringskassan*, 2020b; MISSOC, 2019a).

Binnen de ziekteregeling ligt een sterke nadruk op de preventie van ziekteverzuim en de re-integratie van zieke werkenden. Werkgevers zijn verplicht om een plan van aanpak voor re-integratie aan te bieden aan werknemers die langdurig ziek zijn

(langer dan 60 dagen). Als de re-integratie het volgen van beroepstraining vereist, verstrekt de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) de ziekte-uitkering in de vorm van een revalidatie uitkering (*rehabiliteringspenning*). De Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) coördineert de re-integratiediensten die worden verleend door verschillende gezondheidszorginstanties en werkgevers (MISSOC, 2019a).

Ten slotte verricht de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) ook preventieve taken voor werknemers (om ziekteverzuim te voorkomen). Werknemers met een hoog risico op ziekte kunnen een "preventieve" *sjukpenning* aanvragen om een medisch voorgeschreven revalidatietraject te volgen of een medische behandeling te ondergaan. Werknemers met een arbeidsbeperking die speciale hulpmiddelen nodig hebben om te kunnen werken, kunnen daarvoor een subsidie aanvragen voor zichzelf of hun werkgevers (*Försäkringskassan*, 2020b).

De Inspectie Sociale Verzekering (*Inspektionen för socialförsäkringen*) houdt toezicht op het uitvoeringsproces verricht door de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) (MISSOC, 2019b).

8.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

De Zweedse arbeidsongeschiktheidsregeling kent drie soorten uitkeringen. Twee inkomensgerelateerde uitkeringen (*inkomstrelaterad sjukersättning* en *aktivitetsersättning*) en een vaste (minimum gegarandeerd) uitkering (*garantiersättning*) bieden directe financiële steun. Een aantal toeslagen waaronder een invaliditeitsuitkering (*handikappersättning*) en een bijstandvergoeding voor persoonlijke assistentie (*assistansersättning*) compenseren extra zorgkosten voor mensen met een arbeidshandicap en bieden indirecte steun (MISSOC, 2019a).

De uitkeringen worden uitgevoerd door dezelfde organisaties die betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van de ziekte-uitkering. De Belastingdienst (*Skatteverket*) int de belastingen (voor *garantiersättning*) en de premies (voor *inkomstrelaterad sjukersättning* en *aktivitetsersättning*). De regionale en lokale bureaus van de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) beheren en verstrekken de uitkeringen op basis van een beoordeling van het individuele werkvermogen. Om het individuele werkvermogen te kunnen beoordelen kan het kantoor van de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) informatie verzamelen bij voormalige werkgevers en artsen. De beoordeling wordt elke drie jaar herhaald (MISSOC, 2019a, 2019b en SSA, 2018).

Indien van toepassing ontwikkelt de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) een re-integratie plan voor de uitkeringsgerechtigde en coördineert de diensten die worden verleend door verschillende gezondheidszorginstanties (op lokaal/gemeenteniveau) en eventueel het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) (MISSOC, 2019a; *Försäkringskassan*, 2020c).

De Inspectie Sociale Verzekering (*Inspektionen för socialförsäkringen*) houdt toezicht op het uitvoeringsproces van de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) (MISSOC, 2019b).

8.4 Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen

Werkenden die tijdelijk of permanent arbeidsongeschikt worden als gevolg van, of tijdens, het verrichten van hun werkzaamheden kunnen terugvallen op de ziekte- en

arbeidsongeschiktheidsregeling. Ze komen in aanmerking voor dezelfde uitkeringen (*sjukpenning* en *sjukersättning*) en dezelfde revalidatie en re-integratie diensten. Bovendien kunnen ze een aanvullend lijfrente aanvragen (*livränta*) die door de lokale kantoren van de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) wordt verstrekt (MISSOC, 2019a). De aanvraag is ook online mogelijk (<https://www.forsakringskassan.se>)

8.5 Werkloosheidsregeling

Ook de werkloosheidsregeling is tweedelig in Zweden. Een verplichte basisverzekering biedt een vaste uitkering (*grundförsäkring*) en een vrijwillige verzekering, de inkomensverliesverzekering (*inkomstbortfallsförsäkring*) compenseert het verlies van het voormalige arbeidsinkomen (MISSOC, 2019a).

De *grundförsäkring* wordt verstrekt door het zogenoemde Alfa-Fonds (*Alfa-kassan*), het enige onafhankelijke fonds met een universele doelgroep (Sverige A-kassor, 2016). De inkomensverliesverzekering (*inkomstbortfallsförsäkring*) wordt beheerd door werkloosheidsverzekeringsfondsen (*arbetslöshetskassa*) op sectoraal of branche niveau. De werkloosheidsverzekeringsfondsen zijn normaliter aangesloten bij vakbonden of sectorale- of beroepsorganisaties. Het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring*, afgekort IAF) houdt toezicht op de verschillende fondsen (www.iaf.se).

De werkloosheidsuitkering wordt verstrekt aan werkzoekenden nadat ze zich hebben aangemeld bij het Arbeidsbureau (ook online) (*Arbetsförmedlingen*). Het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) is een agentschap van het Ministerie van Arbeid (*Arbetsmarknadsdepartementet*) en opereert op centraal en lokaal niveau via 242 lokale bureaus (WAPES, 2019). De lokale bureaus van het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) ontwikkelen voor uitkeringsgerechtigden maatwerk re-integratie trajecten. Hiervoor kan het het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) putten uit een uitgebreide waaier aan activeringsdiensten waaronder training, coaching, digitale job matching database, plaatsing in tijdelijke werkproefprogramma's, begeleiding bij het starten van een onderneming, loonsubsidies, job creation en work maintenance en maatregelen ter bevordering van de mobiliteit van werknemers. De verlening van deze diensten kan worden uitbesteed aan private re-integratie organisaties (WAPES, 2019).

8.6 Sociale bijstandsregeling

Het Zweedse socialezekerheidsstelsel biedt twee voorzieningen om de inwoners die een risico op armoede lopen te ondersteunen: de economische bijstandsuitkering (*Ekonomiskt bistånd*) en een aanvullende huurtoeslag (*Bostadsbidrag*). Huurtoeslag is ook beschikbaar voor gerechtigden op de basisuitkeringen in de ziekteregeling, arbeidsongeschiktheidsregeling en pensioenregeling (MISSOC, 2019a).

De regeling wordt door gemeentelijke belastingen gefinancierd (MISSOC, 2019b). De frontofficemedewerkers van de afdeling gezondheid en welzijn van de gemeente (*Kommuner*) beoordelen de aanvraag en ontwikkelen een plan voor integrale dienstverlening op het gebied van onder andere schuldhulp en budget advies. De activiteiten van de gemeentelijke afdeling worden strategisch aangestuurd door de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (*Socialstyrelsen*) (MISSOC, 2019b). De bijstandsuitkering wordt verstrekt onder voorwaarde dat de ontvanger een re-integratietraject volgt bij het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*). De lokale arbeidsbureaus van het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) verlenen activeringsdiensten, direct of via private re-integratie organisaties (Peters, 2018).

De Inspectie voor de Gezondheidszorg en Sociale Zaken (*Inspektionen för vård och omsorg*, afgekort IVO) houdt toezicht op de uitvoering van de sociale bijstandsregeling.

8.7 Ouderdomsregeling

In Zweden bestaat de verplichte verzekering tegen ouderdom (*Ålderspension*) uit vier onderdelen. Drie onderdelen voorzien in een pensioen gerelateerd aan het voormalig arbeidsinkomen via het *inkomstpension*, het *tilläggs-pension* of *tjänstepension* en het *premiepension*. Het vierde onderdeel voorziet in een gegarandeerd pensioen (*garantipension*) gericht op alle oudere inwoners die geen aanspraak kunnen maken op de drie arbeidsinkomen gerelateerde onderdelen van de ouderdomsregeling (MISSOC, 2019a).

De Belastingdienst (*Skatteverket*) int de belastingen (voor het *garantipension*) en de premies (voor het *inkomstpension* en het *premiepension*) die de regeling financieren. Voor het *garantipension* en *inkomstpension* worden de verdere uitvoeringstaken verricht door het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*). Het Nationaal Pensioenagentschap opereert onder het gezag van het Ministerie van Sociale Zaken - afdeling Sociale Verzekering (*Socialdepartementet - Områden Socialförsäkringar*). Het ministerie stelt de leden van de raad van bestuur aan en stuurt strategisch de activiteiten van het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) aan. Het Nationaal Pensioenagentschap *Pensionsmyndigheten* heeft acht provinciale bureaus en is samen met de Sociale Verzekeringdienst (*Försäkringskassan*) en de Belastingdienst (*Skatteverket*) bij de servicekantoren op lokaal niveau. Op de lokale kantoren bieden front-officemedewerkers informatie en advies (*Pensionsmyndigheten*, 2020a, 2020b).

Het arbeidsinkomen-gerelateerde *tilläggs-pension* (of *tjänstepension*) wordt uitgevoerd door sectorale pensioenfondsen die in de CAO's worden aangegeven (*Pensionsmyndigheten*, 2020c). De premie voor het arbeidsinkomen-gerelateerde *premiepension* wordt beheerd door pensioenfondsen en geïnvesteerd. Werkenden kunnen zelf bepalen of ze hun premies in een privaat pensioenfonds investeren of dat ze zich aansluiten bij een door de overheid aangewezen fonds (*AP7 Såfa*) (*Pensionsmyndigheten*, 2020d).

De Inspectie Sociale Verzekering (*Inspektionen för socialförsäkringen*) houdt toezicht op de activiteiten van het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) (MISSOC, 2019b).

8.8 Kindregeling

De Kinderbijslag (*barnbidrag* en *flerbarnstillägg* voor grote gezinnen) biedt twee door de belasting gefinancierde uitkeringen (MISSOC, 2019a). De Belastingdienst (*Skatteverket*) int de belastingen en de Sociale Verzekeringdienst (*Försäkringskassan*) beheert en verstrekt de uitkering. De uitkering wordt automatisch uitbetaald (zonder aanvraag) aan ouders van kinderen die in Zweden wonen en 16 jaar of jonger zijn.

De Inspectie Sociale Verzekering (*Inspektionen för socialförsäkringen*) houdt toezicht op het uitvoeringsproces van de Sociale Verzekeringdienst (*Försäkringskassan*) (MISSOC, 2019b).

8.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Zweden

In figuur 17 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in Zweden betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

figuur 17 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Zweden

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken - afdeling Sociale Verzekering (Socialdepartementet - Områden Socialförsäkringar)	<p>Loondoorbetaling Werkgevers betalen het loon van de werknemers in de eerste 14 dagen van het ziekteverzuim (sjuklön)</p> <p>Uitkering <u>Inning van premies en belastingen:</u> Belastingdienst (Skatteverket)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Sociale Verzekeringsdienst (Försäkringskassan) behandelt de aanvraag en verstrekt de uitkering via ongeveer 250 regionale en lokale kantoren.</p> <p>Activeringsdiensten De Sociale Verzekeringsdienst (Försäkringskassan) coördineert de re-integratiediensten verleend door verschillende instanties. Werkgevers hebben een plicht om een plan van re-integratie naar werk voor werknemers tijdens een langdurig ziekteverzuim.</p> <p>Preventieve taken Werknemers kunnen een preventieve ziekte-uitkering aanvragen bij de Sociale Verzekeringsdienst (Försäkringskassan) om een medische behandeling te ondergaan.</p>	Inspectie Sociale Verzekering (Inspektionen för socialförsäkringen)	Werkenden en werkzoekenden (aangemeld bij het arbeidsbureau – Arbetsförmedlingen)
Arbeidsongeschiktheid	Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken - afdeling Sociale Verzekering (Socialdepartementet - Områden Socialförsäkringar)	<p>Uitkering <u>Inning van premies en belastingen:</u> Belastingdienst (Skatteverket)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Sociale Verzekeringsdienst (Försäkringskassan) behandelt de aanvraag en verstrekt de uitkering via ongeveer 250 regionale en lokale kantoren.</p> <p>Activeringsdiensten Indien van toepassing ontwikkelt de Sociale Verzekeringsdienst (Försäkringskassan) een re-integratie plan voor de uitkeringsgerechtigde en coördineert de diensten die worden verleend door verschillende gezondheidszorginstanties op lokaal niveau en eventueel het Arbeidsbureau (Arbetsförmedlingen)</p>	Inspectie Sociale Verzekering (Inspektionen för socialförsäkringen)	Werkenden
Werkloosheid	Ministerie van Arbeid/ Werkgelegenheid (Arbetsmarknadsdepartementet)	<p>Uitkering <u>Inning van premies en belastingen:</u> Belastingdienst (Skatteverket)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> •Alfa-Fonds (Alfa-kassan) voor de vaste basis uitkering (grundförsäkring) •Werkloosheidsverzekeringsfondsen (arbetslöshetskassa) voor de inkomensverliesverzekering (inkomstbortfallsförsäkring)</p> <p>Activeringsdiensten Een van 242 lokale bureaus van het Arbeidsbureau (Arbetsförmedlingen) ontwikkelt voor uitkeringsgerechtigden maatwerk re-integratie trajecten.</p>	Inspectie werkloosheidsverzekeringen (Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen)	Werkenden

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Sociale bijstand	Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken - <i>(Socialdepartementet)</i>	<p>Bestuur</p> <p>Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (<i>Socialstyrelsen</i>)</p> <p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Gemeenten</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Gemeenten - afdeling gezondheid en welzijn (<i>Kommuner</i>) verstrekt de uitkeringen onder de strategisch coördinatie van de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (<i>Socialstyrelsen</i>)</p> <p>Activeringsdiensten</p> <p>Gemeenten - afdeling gezondheid en welzijn (<i>Kommuner</i>) bieden een integrale dienstverlening op het gebied van onder andere schuldhulp, en budget advies. Een van 242 lokale bureaus van het Arbeidsbureau (<i>Arbetsförmedlingen</i>) ontwikkelt een re-integratie traject gericht op werk</p>	De Inspectie voor de Gezondheidszorg en Sociale Zaken (<i>Inspektionen för vård och omsorg</i> , afgekort IVO)	Inwoners die een risico op armoede lopen
Ouderdom	Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken - afdeling Sociale Verzekering (<i>Socialdepartementet - Områden Socialförsäkringar</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies en belastingen:</u> Belastingdienst (<i>Skatteverket</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Nationaal Pensioenagentschap (<i>Pensionsmyndigheten</i>) via regionale kantoren en daarnaast via lokale gezamenlijke de servicekantoren</p>	Inspectie Sociale Verzekering (<i>Inspektionen för socialförsäkringen</i>)	(Oudere) inwoners en werkenden
Kindregeling	Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken - afdeling Sociale Verzekering (<i>Socialdepartementet - Områden Socialförsäkringar</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies en belastingen:</u> Belastingdienst (<i>Skatteverket</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Sociale Verzekeringsdienst (<i>Försäkringskassan</i>) verstrekt de uitkering automatisch (zonder aanvraag) via ongeveer 250 regionale en lokale kantoren.</p>	Inspectie Sociale Verzekering (<i>Inspektionen för socialförsäkringen</i>)	Ouders van kinderen (16 jaar of jonger)

Bron: Panteia

8.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 18 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Zweden weer gegeven.

figuur 18 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Zweden

ZWEDEN <i>Universal</i>	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
Governance structuur <i>Functionele decentralisatie, Territoriale decentralisatie & Deconcentratie</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (Försäkringskassan) op regionaal en lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (Försäkringskassan) op regionaal en lokaal niveau		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (werkloosheidsverzekeringsfondsen) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Gedeconcentreerd (Arbetsförmedlingen) op lokaal niveau en functioneel gedecentraliseerd (re-integratieorganisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Gedeconcentreerd (Arbetsförmedlingen) op lokaal niveau en functioneel gedecentraliseerd (re-integratieorganisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Pensionsmyndigheten) en gedeconcentreerd op provinciaal en lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gecentraliseerd automatisch proces via de Försäkringskassan
Governance structuur <i>Rol van sociale partners</i>	Geen rol	Geen rol		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Onbekend: directe of bestuurlijke rol <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Geen rol	Geen rol	Geen rol	Geen rol
Marktordenings-principes	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Försäkringskassan) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Försäkringskassan en werkgevers)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Försäkringskassan) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen en re-integratieorganisaties)		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Privaat (werkloosheidsverzekeringsfondsen) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Arbetsförmedlingen en re-integratieorganisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Arbetsförmedlingen en re-integratieorganisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Pensionsmyndigheten)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Försäkringskassan)
Nadruk op activerings-dienstverlening	Sterke nadruk	Sterke nadruk		Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
Integraliteit van de dienstverlening	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)		Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
Preventieve taken	Ja	Ja		Nee	Nee	Nee	Nee
Dienstverlenings-concept <i>Uitvoeringsproces uitkering en diensten</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal

Bron: Panteia

8.10.1 Kenmerken volgens de betrokken uitvoeringsorganisaties

Op basis van interviews met de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*), het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*), het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen*, afgekort IAF), het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*), de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (*Socialstyrelsen*), de Arbeidsomgeving Autoriteit (*Arbetsmiljöverket*), de vakbond Nationale Organisatie in Zweden (*Landsorganisationen i Sverige*, afgekort LO) en de Confederatie van Zweedse Bedrijven (*Svenskt Näringsliv*) wijden wij hier verder uit over een aantal van de kenmerken van de uitvoeringsstructuur.

Rol van de sociale partners in de governance structuur

In het Zweedse stelsel beheren sociale partners de werkloosheidsfondsen en bedrijfspensioenfondsen (aanvullend pensioen). De Confederatie van Zweedse Bedrijven (*Svenskt Näringsliv*) stelt dat sociale partners een gevestigde rol hebben omdat zij het sociale zekerheidsstelsel aanvullen. Hierbij gaat het hoofdzakelijk om aanvulling van de werkloosheidsuitkering voor werkloze en werkzoekende leden van de vakbond en de rol van de sociale partners in de bedrijfspensioenfondsen. Ook hebben de vakbond Nationale Organisatie in Zweden (*Landsorganisationen i Sverige*, afgekort LO) en de Confederatie van Zweedse Bedrijven (*Svenskt Näringsliv*) gezamenlijk een stichting, *Trygghetsfonden*, die re-integratiediensten aanbiedt aan personen die zijn ontslagen vanwege economische of productie gerelateerde redenen.

Governance structuur

In het Zweedse sociale zekerheidsstelsel is sprake van functionele decentralisatie in alle regelingen behalve de sociale bijstandsregeling die door gemeenten wordt uitgevoerd. Het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken (*Socialdepartementet*) is verantwoordelijk voor de wet- en regelgeving van alle sociale regelingen en de belastingdienst (*Skatteverket*) is verantwoordelijk voor de inning van alle premies en belastingen die het sociale zekerheidsstelsel financieren. De sociale regelingen worden uitgevoerd door zelfstandige uitvoeringsorganisaties die op centraal niveau regionale en lokale kantoren aansturen die belast zijn met de daadwerkelijke uitvoering van de regelingen. De uitvoeringsorganisaties van de verschillende regelingen werken op alle niveaus met elkaar samen. De centrale kantoren van de uitvoeringsorganisaties hebben een rol als schakel met de centrale overheid. Er is op lokaal niveau sprake van 130 zogenoemde "Staats Service Centra" (*Statens Service Center*) in deze service centra verlenen medewerkers van de Belastingdienst (*Skatteverket*), de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*), het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) en in toenemende mate ook het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) samen diensten. Hieronder gaan we nader in op verschillende kenmerken van de organisatorische infrastructuur van een aantal uitvoeringsorganisaties.

De Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) voert de [ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen](#) uit en is in het hele land aanwezig met kantoren op lokaal niveau. Er is een hoofdkantoor in Stockholm waar instructies, methodeondersteuning en procesbeschrijvingen ontwikkeld worden om ervoor te zorgen dat de dienstverlening in het hele land hetzelfde is. De Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) werkt op landelijk niveau samen met de Zweedse Vereniging van Lokale overheden en Regio's (*Sveriges Kommuner och Regioner*), die de Sociale Verzekeringsdienst ook opdrachten kunnen verstrekken. De Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) werkt namelijk volgens het zogenoemde *waterval-principe*, wat betekent dat ze de verantwoordelijkheid hebben

om gemeenten te informeren over veranderingen en contact te houden met organisaties op lokaal en nationaal niveau om ervoor te zorgen dat individuele gevallen zo soepel mogelijk worden afgehandeld.

Binnen de [werkloosheidsregeling](#) zijn particuliere werkloosheidsverzekeringsfondsen verantwoordelijk voor de beoordeling of een werkzoekende recht heeft op een werkloosheidsuitkering en voor de uitbetaling van de uitkering. Het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) is verantwoordelijk voor de re-integratie van uitkeringsgerechtigden. Het Arbeidsbureau werkt op centraal, regionaal en lokaal niveau. Het centrale niveau is verantwoordelijk voor de strategie en het regionale en lokale niveau voor de uitvoering. Het regionale niveau heeft regionale directeuren die het werk van de lokale entiteiten reguleren en sturen. Samenwerking met andere actoren vindt plaats op al deze niveaus. De rol van het Arbeidsbureau is vastgelegd in de wet- en regelgeving van het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken (*Socialdepartementet*) en het Ministerie stuurt het Arbeidsbureau aan via richtlijnen.

Het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring*, afgekort IAF) opereert op het centraal niveau en houdt toezicht op de uitvoering van de [werkloosheidsregeling](#). Daarbij kijken ze naar het systeem en niet naar individuele gevallen. IAF heeft een dubbele rol in de werkloosheidsregeling. IAF heeft een rol als toezichthouder en houdt toezicht op de werkloosheidsfondsen, en op bepaalde delen van de activiteiten van de Sociale Verzekeringdienst (*Försäkringskassan*), het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*). Hierbij gaat het voornamelijk om toezicht op de controlefunctie, het controleren van de re-integratie inspanningen van werkzoekenden, van de werkloosheidsregeling en het sanctiesysteem. Daarnaast vervult IAF een rol als expert, ze voorzien het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken (*Socialdepartementet*) van relevante informatie en functioneren als schakel tussen de overheid en de werkloosheidsverzekeringsfondsen.

De organisatorische infrastructuur van de [pensioenregeling](#) is op eenzelfde manier ingericht. Het ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken (*Socialdepartementet*) is verantwoordelijk voor de wetgeving voor het algemene deel van het pensioenstelsel. Andere delen van het pensioenstelsel in Zweden, bedrijfspensioenen (*tjänstepension*) en contractueel pensioen (*avtalspensioner*) komen voort uit een overeenkomst tussen de sociale partners, en bedrijfspensioenfondsen beheren deze delen van het pensioenstelsel. Het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) voert het algemene deel van de pensioenregeling uit en heeft een centraal hoofdkantoor in Stockholm dat acht regionale kantoren aanstuurt.

Het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken (*Socialdepartementet*) gaat over de wetgeving van de [sociale bijstandsregeling](#) die wordt uitgevoerd door gemeenten. Het gaat om een zogenaamde 'kaderwet', wat betekent dat er niet in detail wordt getreden. Het ministerie stelt jaarlijks het minimumlimiet voor de sociale bijstand vast, gemeenten mogen meer bieden als zij daarvoor kiezen. Hierdoor wordt er in het systeem flexibiliteit ingebouwd om rekening te houden met lokale omstandigheden, bijvoorbeeld de prijs voor elektriciteit, en de behoeften van het individu. De gemeenten zijn in de uitvoering zeer onafhankelijk en er is veel flexibiliteit in het systeem. De Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (*Socialstyrelsen*) stuurt de uitvoering van de sociale bijstand aan en doet specifiekere aanbevelingen voor de uitvoering dan de wet. Dit is niet bindend, maar gemeenten dienen de aanbevelingen van de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn op te volgen. Er is ook een

handboek voor sociale bijstand dat momenteel wordt geactualiseerd. De rol van de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn is om met kennis van zaken te sturen en zij verzamelt ook gegevens over de sociale bijstand. Het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken kan de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn opdrachten geven. De Inspectie voor de Gezondheidszorg en Sociale Zaken (*Inspektionen för vård och omsorg*, afgekort IVO) is verantwoordelijk voor het toezicht op de sociale bijstandsregeling.

Marktordeningsprincipes

Binnen de [werkloosheidsregeling](#) hebben private actoren een belangrijke rol. Op de eerste plaats is dat omdat de werkloosheidsverzekeringsfondsen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de werkloosheidsuitkeringen. Daarnaast wordt er door het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) re-integratiedienstverlening ingekocht bij particulier re-integratieorganisaties. Het Arbeidsbureau volgt de activiteiten van de re-integratieorganisaties actief op.

Binnen de [pensioenregeling](#) is eveneens sprake van private betrokkenheid. De bedrijfspensioenfondsen die de pensioenen uitvoeren zijn particuliere fondsen. Het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) werkt samen met deze bedrijfspensioenfondsen. Het pensioenstelsel is een open systeem in die zin dat wanneer een fonds voldoet aan de criteria die het Nationaal Pensioenagentschap in samenwerking heeft vastgesteld het toe kan treden tot het systeem. Er zijn op dit moment ongeveer 400 bedrijfspensioenfondsen.

Activeringstaken en integraliteit

In de [ziekteregeling](#) coördineert de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) de activering van de uitkeringsgerechtigden. In de loop van de jaren 2000 heeft de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) de samenwerking met het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) versterkt omdat uitkeringsgerechtigden te lang in de ziekte-uitkering bleven omdat zij niet meer naar hun oorspronkelijke werk konden terugkeren. Daarom is er nu de samenwerking met het Arbeidsbureau om ervoor te zorgen dat deze mensen re-integreren in ander werk. Voor werknemers is re-integratie in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de werkgever, die een plan van aanpak voor re-integratie aan moet bieden aan werknemers die langer dan 60 dagen ziek zijn. Administrateurs en verzekeringsrechercheurs van de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) zorgen ervoor dat de werkgever en de werknemer een plan hebben dat op een efficiënte manier wordt uitgevoerd. Als iemand na zes maanden nog ziek is onderzoekt het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) of re-integratie in ander werk dan het eigen werk mogelijk is. Specifiek voor de activering van jongeren tussen 19 en 29 jaar is er een actieve samenwerking met het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) gedurende de gehele looptijd van de ziekte-uitkering.

Het is niet de verantwoordelijkheid van de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) om te helpen bij de coördinatie van sociale activering en dienstverlening in andere levensdomeinen. De Sociale Verzekeringsdienst is dan ook niet actief bezig met het integreren van diensten op een formele manier. Maar ze kunnen individuele uitkeringsgerechtigden wel adviseren over hulpverlening. Er is bijvoorbeeld wel een signaalsysteem om bij gemeenten een melding van bezorgdheid te maken als men merkt dat de kinderen in een gezin ziek worden en geen steun krijgen. En als een uitkeringsgerechtigde een geestelijk probleem heeft, bijvoorbeeld wanneer iemand zegt suïcidaal te zijn dan nemen ze contact op met hun arts.

De gemeenten werken binnen de [sociale bijstandsregeling](#) op lokaal niveau samen met de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*), het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*). In sommige gevallen zijn er formele overeenkomsten op verschillende niveaus die de samenwerking regelen. De samenwerking en uitvoering van de sociale bijstandsregeling ziet er in elke gemeente anders uit. De verantwoordelijkheid voor de samenwerking ligt bij de autoriteit die direct contact heeft met de uitkeringsgerechtigde, dit kan afhankelijk van de sociale regeling waarin een uitkeringsgerechtigde zich bevindt dus verschillen. Waar het gaat om financiële bijstand (*ekonomisk bistånd*) hebben gemeenten een dubbele verantwoordelijkheid: ze nemen beslissingen over het recht van individuele personen op financiële bijstand, maar geven ook steun om de economische zelfredzaamheid te bevorderen. Het laatste kan leiden tot activering, afhankelijk van de behoeften van het individu. Activering is dus maatwerk en verschilt per uitkeringsgerechtigde. De medewerker van de sociale dienst die de zaak beheert, maakt een plan in samen met de uitkeringsgerechtigde waarbij kaart wordt gebracht wat de specifieke behoeften zijn, bijvoorbeeld of iemand werkloos is of hulp nodig heeft om Zweeds te leren. Indien er sprake is van re-integratiebegeleiding kunnen de gemeenten samenwerken met het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) maar ook dat verschilt per geval.

Preventieve taken

Binnen de [ziekteverzekering](#) zijn preventieve taken hoofdzakelijk gekoppeld aan de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) daarnaast moet de werkgever preventief werken en hulp en ondersteuning bieden. De Sociale Verzekeringsdienst verstrekt een specifieke ziekte-uitkering voor preventieve doeleinden. Die kan worden gebruikt om te voorkomen dat men in een slechte gezondheid terechtkomt en niet meer kan werken. Daarom is er de ziekte-uitkering voor preventieve doeleinden waarbij de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) inkomensverlies compenseert terwijl iemand medische behandelingen doorloopt.

Volgens de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (*Socialstyrelsen*) is het doel van de [sociale bijstandsregeling](#) niet om sociale risico's te voorkomen maar om diegenen die al in armoede leven te helpen. Er zijn echter wel enkele preventieve activiteiten die hiermee verband houden. Zo werken veel gemeenschappen aan het voorkomen van uithuiszettingen. Als het om kinderen en jongeren gaat, hebben de gemeenschappen een duidelijk mandaat om preventief te werken, maar dit is niet direct gerelateerd aan sociale bijstand.

Het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) heeft een mandaat om preventief op te treden met betrekking tot nieuwkomers in Zweden.

8.11 Internationale gevalsbehandelingen

8.11.1 Cijfers over internationale gevalsbehandelingen

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen in het jaar 2018, figuur 19 toont de omvang van de internationale gevalsbehandelingen die door Zweedse uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

In 2018 verstrekten ze ruim 10.000 formulieren aan Zweedse werkenden (werknemers en zelfstandigen) om in het buitenland te gaan werken. De mobiele werkenden vormden 0,2 procent van de totale beroepsbevolking. Dit aantal is van 2012 tot en met 2017 snel gegroeid (+72,19%) en wat gedaald tussen 2017 en 2018 (-1,1%). Krap een derde van de formulieren werden in 2018 verstrekt aan werkenden die

internationaal gedetacheerd werden op basis van artikel 12 en twee derde aan werkenden die normaliter actief zijn in twee of meer EU-landen (art. 13) en andere groepen mobiele werkenden¹⁴ (De Wispelaere et al., 2020).

De detachering van werkenden (art.12) naar Zweden kwam vaker voor dan de detachering vanuit Zweden. Het aantal buitenlandse werkenden die werden gedetacheerd naar Zweden (53.849 personen, 1,1 procent van de totale beroepsbevolking) is ruim 18 keer groter dan het aantal Zweedse werkenden die een formulier kregen om in het buitenland te werken (3.013). Bovendien groeide tussen 2017 en 2018 het aantal werkenden die werden gedetacheerd naar Zweden (+22,4%), terwijl het aantal Zweedse werkenden die in het buitenland gingen werken afnam (-4,2%). De Zweedse gedetacheerde werknemers werkten het vaakst in Noorwegen en relatief vaak in Frankrijk en Finland. Meestal werden werknemers gedetacheerd naar Zweden vanuit Duitsland, Polen en Litouwen (De Wispelaere et al. 2020).

Op EU-niveau verstrekten Zweedse uitvoeringsorganisaties ruim 0,3 procent van alle formulieren om in het buitenland te werken (PD A1 formulieren art.12 en art.13) en 0,17 procent van de formulieren over de detachering van werkenden (art.12). Ze ontvingen krap 3 procent van alle formulieren die de detachering van werkenden betrof (art.12) (De Wispelaere et al., 2020).

De export en import van werkloosheidsuitkering kwam zelden voor in Zweden. In 2018 verstreekte het Zweedse Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringar*, afgekort IAF) een relatief klein aantal formulieren om de werkloosheidsuitkering naar het buitenland de exporteren (204). Dat vormt slechts 0,6 procent van alle formulieren die werden verstrekt binnen de EU en 0,06 procent van het totaal aantal werklozen in Zweden. Sterker nog, dit aantal is vanaf 2017 afgenomen (-5,1%). De IAF ontving ruim 500 PD U2 formulieren van werkzoekenden die hun uitkering vanuit een andere EU-land meenamen (2,2 procent van alle PD U2 formulieren in de EU). In 2018 heeft de IAF krap 500 gevallen behandeld waar er sprake was van aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden. In slechts 25 procent van deze gevallen hebben Zweedse uitvoeringsorganisaties een uitkering verstrekt op basis van verzekeringsperioden opgebouwd in andere EU-landen (128) (De Wispelaere et al., 2020).

Er is heel weinig informatie beschikbaar over de export en import van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in Zweden. Het is alleen bekend dat de Zweedse uitvoeringsorganisaties 6,4 procent (133.966) van alle pensioenuitkeringen verstrekken aan gerechtigden die in een ander EU-land wonen. Dit aantal nam licht toe van 2017 tot en met 2018 (+2,4%) (De Wispelaere et al., 2020). In Zweden betreft de export van kindregelingensubsidies slechts iets meer dan 500 mensen, oftewel bijna 4 procent van alle gerechtigden, zowel in 2017 en 2018.

¹⁴ Ambtenaren, contractpersoneel, cockpit- en cabinepersoneel, uitzondering (art.16) (De Wispelaere et al., 2020).

figuur 19 Aantal internationale gevalsbehandelingen Zweden 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art. 12 en art. 13)	10.593	-1,1% +72,19% (vanaf 2012)	0,36%	0,2%
Verstrekt aan gedetacheerd werknemers (art. 12)	3.013	-4,2%	0.17%	
Verstrekt aan andere mobiele werkenden (art. 13 en andere groepen)	7.580	+0,2%		
Ontvangen van gedetacheerd werkenden (art.12)	53.849	+22,4%	2,97%	1,1%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	204	-5,1%	0,6%	0,06%
Ontvangen	528		2,2%	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperiodes				
Verstrekt	374		0,76%	
Ontvangen	128	-4,5%	0,28%	0,0%
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen				
Import	-			-
Export	133.966			6,4%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	-			-
Export	-			-
Kindregelinguitkeringen				
Export	564	2,4%	0,1%	3,9%

Bron: De Wispelaere et al. 2020

8.11.1 Internationale gevalsbehandelingen volgens de uitvoeringsorganisaties

Op basis van interviews met de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*), het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen*, afgekort IAF) en het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) gaan we verder in op de samenwerking met zusterorganisaties op het gebied van internationale gevallen.

De Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) licht toe dat zij op het gebied van internationale gevallen binnen de [ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen](#) vooral te maken hebben met de andere Scandinavische landen vanwege grenswerkers. Er is sprake van een uitgewerkte samenwerkingsstructuur op het gebied van re-integratie

in de ziekteregeling. In de andere Scandinavische landen zijn er revalidatie en re-integratie initiatieven alsook autoriteiten die vergelijkbaar zijn met de Zweedse. Samenwerking op het gebied van internationale gevallen is doorlopend in ontwikkeling, de meeste contacten zijn met de landen in de Scandinavische regio. De Sociale Verzekeringsdienst heeft een kantoor in Göteborg dat zich bezighoudt met de import en export van de ziekte-uitkering.

Volgens het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring*, afgekort IAF) is er geen significante toename geweest van internationale gevallen op het gebied van [werkloosheidsuitkeringen](#). IAF verstrekt certificaten die gerechtigden in staat stelt om de werkloosheidsuitkering te exporteren naar een ander land. Het IAF schat dat het gaat om zo'n 200 tot 300 gevallen per jaar. Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland zijn de meest voorkomende bestemmingen voor de export van de werkloosheidsuitkering. Bij de import van werkloosheidsuitkeringen loopt IAF er tegen aan dat er landen van herkomst zijn die nooit betalen terwijl zij geacht worden dit wel te doen. Er is echter geen sprake van een continue beoordeling van de samenwerkingsrelaties omdat het aantal internationale gevallen laag is en het daardoor vrij eenvoudig is om een totaalbeeld te krijgen.

Op het gebied van de import en export van [pensioenuitkeringen](#) is er sprake van een toename volgens het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*). Het Nationaal Pensioenagentschap merkt op dat gepensioneerden veel vaker van het ene naar het andere land verhuizen dan voorheen. Veel van de huidige gepensioneerden bij wie sprake is van internationale gevalsbehandeling buiten Europa zijn in de jaren '70 naar Zweden gekomen vanuit Iran, Irak en Chili. Binnen Europa is Finland het belangrijkste land, de helft van de internationale gevallen betreft Finland. Daarna volgen Duitsland en Polen en in mindere mate Denemarken. Het Nationaal Pensioenagentschap licht toe dat het aantal gepensioneerden met een band met het buitenland enkele jaren geleden rond de 5 procent lag maar dat zij verwachten dat dit in de komende jaren zal stijgen tot 15 à 20 procent van het totaal aantal gepensioneerden. Voor het behandelen van internationale pensioengevallen is er binnen de Scandinavische landen een samenwerkingsstructuur ingericht en komen de betrokken organisaties jaarlijks bijeen op elk niveau van de organisatie. Op het niveau van individuele gevallen is er soms alsnog sprake van lange wachttijden. Informatie uitwisseling met zusterorganisaties vindt op dit moment nog op papier plaats. Het Nationaal Pensioenagentschap hoopt daarom op een snelle aansluiting bij het Europese systeem *Electronic Exchange of Social Security Information* (EESSI).

8.12 Prestaties en waardering van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid

8.12.1 Prestaties

In figuur 20 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in Zweden.

Daarnaast gaan wij hieronder – met de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*), het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*), het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring*, afgekort IAF), het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*), de vakbond Nationale Organisatie in Zweden (*Landsorganisationen i Sverige*, afgekort LO) en de Confederatie van Zweedse Bedrijven (*Svenskt Näringsliv*) – nader in op de prestaties

en waardering van de Zweedse organisatorische infrastructuur. Het gaat hierbij om informatie die bij de geïnterviewden bekend was, een personal knowledge opinion, over de effectiviteit en efficiëntie van de organisatorische infrastructuur en politieke en maatschappelijke waardering.

figuur 20 Cijfermatig macro-kernindicatoren Zweden

	Eurostat	OECD
<i>Werkloosheidspercentage</i>		6,77% (2019)
<i>Total expenditure on administration costs % of total expenditure on social protection</i>	1,99% (2017)	
<i>Public unemployment spending spending (% van het BNP)</i>		0,33% (2015)
<i>Social benefits to household spending (% van het BNP)</i>		12,34% (2019)
<i>Public spending on incapacity spending (% van het BNP)</i>		4,13% (2017)
<i>Pension spending spending (% van het BNP)</i>		7,17% (2015)
<i>Public spending on labour market spending (% van het BNP)</i>		1,78% (2017)
<i>Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)</i>		0,282 (2017)
<i>Poverty rate (ratio)</i>		0,093 (2017)
<i>Poverty gap</i>		0,225 (2017)

Bron: Eurostat en OECD

8.12.2 Politiek en maatschappelijk draagvlak

Politiek draagvlak

Volgens de Confederatie van Zweedse Bedrijven (*Svenskt Näringsliv*) verschilt het politieke draagvlak tussen de verschillende sociale regelingen niet significant. Maar de Confederatie van Zweedse Bedrijven licht toe dat efficiëntie en effectiviteit binnen het sociale zekerheidsstelsel hoog op de politieke agenda staat in Zweden als gevolg van demografische veranderingen. Hierdoor is er sprake geweest van verschillende hervormingen binnen het stelsel. Zo is er veel politieke druk geweest om het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) te hervormen, omdat het wordt beschouwd als het meest inefficiënte systeem dat niet voldeed aan de gestelde doelen. Op het gebied van re-integratie van werklozen was het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) niet succesvol genoeg volgens de Confederatie van Zweedse Bedrijven. Het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) licht toe dat de Zweedse overheid in 2019 opdracht heeft gegeven tot een hervorming van het Arbeidsbureau en particuliere actoren daarbij een grotere rol te geven. Het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringarna*, afgekort IAF) stelt dat er op dit moment wel weer draagvlak is voor de [werkloosheidsregeling](#).

Op het gebied van de [pensioenregeling](#) worden op dit moment ook aanpassingen overwogen door de politiek licht het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) toe. Het gaat hierbij voornamelijk over het gedeelte van de pensioenregeling dat beheerd wordt door particuliere bedrijfsfondsen. In het verleden was er sprake van misbruik van het systeem omdat het volledig open was. Het Nationaal Pensioenagentschap heeft daarom opdracht gekregen om deze fondsen meer te reguleren op het gebied van economische voorwaarden. Maar op dit moment wordt overwogen om het pensioensysteem aan te passen naar een systeem waarbij de Zweedse staat de fondsen overneemt en volledig reguleert.

Maatschappelijk draagvlak

Het maatschappelijk draagvlak voor het Zweedse sociale zekerheidsstelsel in huidige vorm is niet erg groot. De vakbond Nationale Organisatie in Zweden (*Landsorganisationen i Sverige*, afgekort LO) licht toe dat voornamelijk werkgeversorganisaties de afgelopen 20 à 30 jaar meer invloed hebben gekregen op de Zweedse politiek en dat dit er toe heeft geleid dat er veel bezuinigd is op belastingen en onderdelen van het Zweedse stelsel zijn geprivatiseerd. Als gevolg is het sociale zekerheidsstelsel uitgehold en neemt ongelijkheid toe. Sociale risico's worden geprivatiseerd, mensen die het zich kunnen veroorloven kunnen zich particulier (aanvullend) verzekeren voor gezondheidszorg, werkloosheid en pensioen. Zo lopen mensen die ernstige ziek worden bijvoorbeeld een groot risico op armoede en is er een loonplafond in de werkloosheidsregeling dat onder het gemiddelde loon van veel van de leden van LO ligt. Privatisering is hoofdzakelijk aan de orde in de [werkloosheidsregeling](#) en de [pensioenregeling](#) alsmede de gezondheidszorg die in Zweden buiten het stelsel van werk en inkomen valt. Het is zeer lastig om deze ontwikkeling nog te stoppen volgens LO. Uit veel peilingen blijkt dat 60 tot 80 procent van Zweden geen geprivatiseerd, op winst gericht sociale zekerheidsstelsel wil, aldus LO. Maar er worden geen politieke beslissingen genomen die het systeem op enige wijze zouden herstellen omdat de particuliere actoren al zo'n grote invloed op het systeem hebben zo stelt LO.

8.13 Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur

Hieronder gaan we dieper in op enkele structurele organisatorische uitdagingen en de wendbaarheid van een aantal uitvoeringsorganisaties op basis van interviews met de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*), het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*), het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen*, afgekort IAF), het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*), de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (*Socialstyrelsen*), de Arbeidsomgeving Autoriteit (*Arbetsmiljöverket*), de vakbond Nationale Organisatie in Zweden (*Landsorganisationen i Sverige*, afgekort LO) en de Confederatie van Zweedse Bedrijven (*Svenskt Näringsliv*). De volgende uitdagingen zijn geïdentificeerd op basis van de interviews:

- Balans tussen inkomensondersteuning en activering
- Onduidelijkheden rolverdeling tussen verschillende organisaties
- Toename gebruik sociale bijstand
- Spanning publiek en privaat betreft de financiering van het systeem
- Veranderingen op de arbeidsmarkt
- Evalueren van het sociale zekerheidsstelsel als geheel
- Demografische veranderingen en de pensioenregeling

8.13.1 Uitdagingen voor de Zweedse organisatorische infrastructuur

Balans middelen tussen inkomensondersteuning en activering

Voor de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) is het een uitdaging om de middelen die het heeft voor haar twee opdrachten in balans te brengen. Enerzijds moeten zij uitkeringen verstrekken en anderzijds moeten uitkeringsgerechtigden zo snel mogelijk weer aan het werk worden geholpen. De Sociale Verzekeringsdienst licht toe dat zij niet elk jaar optimaal gebruik maken van de middelen en moeite hebben met het vinden van manieren om vooruit te komen.

Onduidelijkheden rolverdeling tussen verschillende organisaties

De Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (*Socialstyrelsen*) stelt dat één van de uitdagingen in het Zweedse stelsel de verbetering van de onduidelijke rolverdeling

tussen sommige uitvoeringsorganisaties is. Als het gaat om werkzoekenden is de rolverdeling tussen gemeenten en het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*), soms vervaagd. Hetzelfde geldt voor gemeenten en de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) als het gaat om personen die moeten re-integreren. De onderdelen van de samenwerking moeten zo kosteneffectief zijn dat er ondersteuning aan het individu kan worden gegeven. Daarmee willen ze uitsluiting uit de samenleving voorkomen. Het is lastig iemand die lang van de arbeidsmarkt is geweest weer te re-integreren.

Veel uitkeringsgerechtigden staan in contact met meerdere uitvoeringsorganisaties die op verschillende gebieden verantwoordelijk zijn. Het vergt veel van de organisaties om samen te werken. Bovendien zijn gemeenten op verschillende manieren georganiseerd en er kunnen verschillende afdelingen betrokken zijn bij de financiële ondersteuning. Hierdoor kan het voor andere overheden moeilijk zijn om te weten met wie ze contact moeten opnemen als het gaat om een individueel geval. Ook binnen gemeenten is de mate van specialisatie meestal vrij hoog waardoor het voor gemeenten zelf ook lastig kan zijn een goed totaalbeeld te hebben van de behoeften individuele personen. Voor uitkeringsgerechtigden zelf kan het lastig zijn om te achterhalen wie wat doet. Men denkt dat er een systeem is waarin alle informatie wordt gedeeld, maar dat is niet het geval.

Toename gebruik sociale bijstand

De Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (*Socialstyrelsen*) identificeert de toename van het gebruik van de sociale bijstand als één van de uitdagingen. Het doel van de sociale bijstandsregeling die de gemeenten uitvoeren was om het laatste vangnet te zijn, maar nu breidt het zich uit en komen er steeds meer mensen bij die afhankelijk zijn van de sociale bijstand. Veel bijstandsgerechtigden komen nooit op de arbeidsmarkt terwijl veel van de regelingen in het Zweedse systeem gecreëerd zijn voor werkenden. Wanneer men de arbeidsmarkt nooit betreedt kan men ook niet profiteren van deze andere regelingen waar het niveau van de zekerheid in economische termen hoger is. Al voor de pandemie nam het aantal mensen dat sociale bijstand ontving toe, waarschijnlijk omdat de economische groei licht was vertraagd en daarmee ook de uitstroom uit de sociale bijstand aldus de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn.

Spanning publiek en privaat betreft de financiering van het systeem

Het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen*, afgekort IAF) ziet een uitdaging voor het systeem op het gebied van financiering. Het sociale zekerheidsstelsel wordt door de staat gefinancierd maar tegelijkertijd zijn veel van de grote actoren particuliere actoren, waaronder de werkloosheidsverzekeringsfondsen, die niet onder dezelfde wetten als de overheid vallen. Dat betekent dat het belangrijk is om alert te blijven dat belastinggeld goed besteed wordt, ook al gaat het om particuliere organisaties.

Veranderingen op de arbeidsmarkt

De hoogte van de werkloosheidsuitkering in Zweden is gerelateerd aan het aantal gewerkte uren per week. Het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen*, afgekort IAF) stelt dat een toenemend aantal mensen dat niet meer past bij het model dat is gebaseerd op een 40-urige werkweek en langlopende vaste arbeidscontracten en dat dit een uitdaging vormt. IAF verwacht dat er in de toekomst daarom een verschuiving plaats zal vinden naar een op inkomsten gebaseerd systeem waarbij de maandelijkse gegevens van de

Belastingdienst (*Skatteverket*) leidend zullen zijn. Een mogelijke verandering zal geen invloed hebben op de rol van de actoren die bij het systeem betrokken zijn.

Veranderingen op de arbeidsmarkt zijn ook een uitdaging voor de pensioenregeling aldus het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*). De flexibele arbeidsmarkt en het effect van veel kortdurende dienstverbanden is een discussiepunt. Mensen die onder deze omstandigheden werken hebben weliswaar toegang tot het algemene gedeelte van de Zweedse pensioenregeling maar over het algemeen niet tot de bedrijfspensioenen. De vraag die nu actueel is, is of de flexibele arbeidsmarkt zich aan moet passen aan het bestaande stelsel of dat het stelsel moet veranderen.

Evalueren van het sociale zekerheidsstelsel als geheel

Een uitdaging die het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) ziet is het inzichtelijk maken van de efficiëntie en effectiviteit van het sociale zekerheidsstelsel als geheel. Er is op dit moment geen sprake van een *helicopter view* van de manier waarop veranderingen in het ene deel van het stelsel andere delen van het stelsel beïnvloeden. Veranderingen in de zorgverzekering kunnen bijvoorbeeld kosten voor uitzendbureaus met zich meebrengen of andersom. Het Arbeidsbureau is van mening dat ministeries op dit gebied nog onvoldoende met elkaar samenwerken en dat de berekeningen die er wel zijn niet alle aspecten van het sociale zekerheidsstelsel beslaan.

Demografische veranderingen en de pensioenregeling

Het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) stelt dat de vergrijzing een uitdaging is binnen het sociale zekerheidsstelsel. Het stapsgewijs verhogen van de pensioenleeftijd is een proces dat al gaande is, maar de uitdaging is om ervoor te zorgen dat de andere onderdelen van het Zweedse sociale zekerheidsstelsel dit ook bijbenen. De gevolgen op lange termijn kunnen aanzienlijk zijn als de salarissen van mensen dalen.

8.13.2 Wendbaarheid van de uitvoeringsorganisaties

De Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*)

De corona pandemie was voor de Sociale Verzekeringsdienst (*Försäkringskassan*) een uitdaging. Al het werk dat gericht was op het ontwikkelen van de organisatie is uitgesteld en door pandemie moest de Sociale Verzekeringsdienst korte tijdelijke regelingen uitvoeren. Dat vereiste aanpassing van de medewerkers, medewerkers in ondersteunende functies analyse en prognose zijn nu bijvoorbeeld administrator. En er zijn nieuwe regelingen voor risicogroepen ontwikkeld waardoor er meer mensen nodig zijn om alles af te handelen. De overgang naar digitaal werken ging snel. De samenwerking met andere organisaties waaronder de gezondheidszorg is door de pandemie juist versterkt vanwege de urgentie van de pandemie.

Gemeenten en de sociale bijstandsregeling

Volgens de Landelijk Raad voor Gezondheid en Welzijn (*Socialstyrelsen*) zijn de gemeenten goed in het aanpassen aan nieuwe situaties en is er ook flexibiliteit in het systeem om zich aan te passen. Het wetgevingskader is vrij algemeen en stelt de gemeenten in staat zich aan te passen aan nieuwe situaties. Omdat de instroom in de sociale bijstand hoog is, is de administratieve last van de regeling voor de gemeenten aanzienlijk. Digitalisering is een manier om de administratieve last te verlagen.

Het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen en de werkloosheidsregeling

Het Inspectiebureau Werkloosheidsverzekeringen (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringar*, afgekort IAF) stelt dat de corona pandemie veel invloed heeft gehad op het systeem van de werkloosheidsregeling. De instroom van uitkeringsgerechtigden is aanzienlijk geweest en er was sprake van langere doorlooptijden. Ook de impact op het Arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) was aanzienlijk, het Arbeidsbureau was korte tijd genoodzaakt haar controlefunctie (controleren van re-integratie inspanningen) te onderbreken. Maar over het algemeen heeft het systeem het erg goed gedaan. Een positief gevolg is dat de samenwerking tussen de IAF, het Arbeidsbureau en de werkloosheidsfondsen is toegenomen, aanvankelijk deden ze dat in een crisisgroep maar op dit moment werken ze nog steeds nauwer samen dan voorheen aldus IAF. De IAF is van mening dat er sprake is van ingebouwde flexibiliteit in het systeem: het aantal actoren is relatief laag en de actoren zijn professioneel en weten dat ze voorbereid moeten zijn op veranderingen. De arbeidsmarkt is voortdurend aan verandering onderhevig waardoor het systeem flexibel moet zijn en mee moet veranderen.

Het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*)

Het Nationaal Pensioenagentschap (*Pensionsmyndigheten*) acht zichzelf wendbaar als uitvoeringsorganisatie en ziet het Zweedse pensioenstelsel als duurzaam. Volgens het Nationaal Pensioenagentschap heeft Zweden echter vrij lage pensioenen in vergelijking met andere landen. Het aan het arbeidsverleden gerelateerde gedeelte van de pensioenregeling zelf is uiteraard onderhevig aan veranderingen op de arbeidsmarkt. Hoge werkloosheid heeft directe gevolgen en kan ervoor zorgen dat het systeem onder-gefinancierd raakt.

8.14 Geraadpleegde bronnen

- Sverige A-Kassor, (2016), *Alfa-kassan*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.sverigesakassor.se/a-kassa/alfa-kassan/>
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- European Observatory on Health Policy Monitor (EOHP), (2020), *Sweden*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.hspm.org/countries/sweden25022013/livinghit.aspx?Section=2.3%20Organization&Type=Section>
- Försäkringskassan, (2020a), *Om Försäkringskassan*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.forsakringskassan.se/omfk/>
- Försäkringskassan, (2020b), *Siuk*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk>
- Försäkringskassan, (2020c), *Arbetsökande*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/arbetsokande>
- Försäkringskassan, (2020d), *Barnbidrag*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/barnbidrag
- Inter-American Development Bank (IDB), World Association of Public Employment Services (WAPES), Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), (2015), *The World of Public Employment Services*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>

- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: Sweden*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: Sweden*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_se_en.pdf
- Pensionsmyndigheten, (2020a) Om Pensionsmyndigheten, Geraadpleegd op 28 juli 2020, <https://www.pensionsmyndigheten.se/om-pensionsmyndigheten>
- Pensionsmyndigheten, (2020b) Om Pensionsmyndigheten, Geraadpleegd op 28 juli 2020, *Besök närmaste servicekontor*. <https://www.pensionsmyndigheten.se/ap7-safa>
- Pensionsmyndigheten, (2020c), *Det här är tjänstepension*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, Geraadpleegd op 28 juli 2020 <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>
- Pensionsmyndigheten, (2020d) AP7 Såfa - det statliga förvalsalternativet i premiepensionen, Geraadpleegd op 28 juli 2020, *Besök närmaste servicekontor*. <https://www.pensionsmyndigheten.se/kontakta-oss/hitta-narmaste-servicekontor>
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Peters, M., (2018), Assessment report on PES capacity, European Network of Public Employment Service. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2018/>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: Sweden*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/sweden.html>
- Vonk, G., & Schoukens, P. (Eds.) (2019). *Devolution and Decentralisation in Social Security: A comparative European Perspective*. (Governance and Recht NILG; No. 18). The Hague: Eleven International Publishing.
- Wapes (2019), *The transformation of Arbetsfömedlingen*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <http://wapes.org/en/news/transformation-arbetsformedlingen>

9 Estland

9.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

De Estlandse organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een gecentraliseerde governance structuur. De Estlandse verzorgingsstaat weerspiegelt een *state insurance* regime. Regelingen richten zich op alle werkenden en voorzien in uitkeringen die gerelateerd zijn aan het voormalige arbeidsinkomen voor een relatief korte duur (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

State insurance – Ook dit regime is gebaseerd op [werknemersverzekeringen](#) maar heeft een [meer "universele" scope dan het continental corporatist regime](#). Het biedt echter relatief lagere sociale uitkeringen en bescherming, vooral tegen armoede. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Het uitvoeringsproces vormt een complex, grotendeels gedigitaliseerd systeem. Het systeem wordt ondersteund door een uitgekende IT-infrastructuur met real-time en veilige gegevensuitwisseling tussen de uitvoeringsorganisaties en haar maatschappelijke partners.

9.2 Ziekteregeling

In Estland bestaat de ziekteregeling uit een verplichte sociale verzekering voor werkenden die wordt gefinancierd door de zogenoemde sociale belasting (*sotsiaalmaks*). De doelgroep omvat dus werknemers, namens wie de werkgever de *sotsiaalmaks* betaalt, en zelfstandigen. De sociale verzekering voorziet in een aantal uitkeringen waaronder een ziekte-uitkering (*Haigushüvitis*) berekend als percentage van het sociaal belastbaar inkomen dat de verzekerde is verloren door ziekte of een arbeidsongeval. De uitkeringsduur is 182 dagen. De aanvrager heeft recht op de vergoeding na een eigenrisicoperiode van 9 dagen. Tussen de derde en de laatste dag van de eigenrisicoperiode betalen werkgevers het loon door aan hun werknemers (MISSOC, 2019a).

Het uitvoeringsproces van de ziekteregeling vindt plaats op centraal niveau. De *sotsiaalmaks* wordt centraal geïnd door de Belasting- en Douanedienst (*Maksu- ja Tolliamet*). De ziekte-uitkering (*Haigushüvitis*) wordt vervolgens centraal verstrekt door het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) dat ook verantwoordelijk is voor de nationale ziektekostenverzekering die Estland kent (MISSOC, 2019b). Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) is een zelfstandige publieke bestuursorganisatie onder de strategische controle van het Ministerie van Sociale Zaken (*Sotsiaalministeerium*). Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) opereert onder de aansturing van een raad van bestuur, wiens voorzitter wordt benoemd door een raad van toezicht. In de raad van toezicht zitten de Minister van Sociale Zaken, de Minister van Financiën en vertegenwoordigers van het Parlement en van sociale partners (*Eesti Haigekassa*, 2020).

Het aanvraagproces van de ziekte-uitkering (*Haigushüvitis*) is volledig gedigitaliseerd. De arts beoordeelt de tijdelijke arbeidsongeschiktheid van de aanvrager en stuurt digitaal een verklaring naar het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*)

als de eigenrisicoperiode afloopt. De werkgever wordt ook geïnformeerd en moet de relevante informatie over de aanvrager binnen 7 dagen na de afloop van de eigenrisicoperiode aanleveren. De arts en de werkgever dragen beiden de benodigde informatie over via een elektronisch systeem van arbeidsongeschiktheidsverklaringen (*elektroonilise töövõimetuslehe süsteem*, afgekort E-TVL). E-TVL is elektronisch beschikbaar via het Staatsportaal (www.eesti.ee) (MISSOC, 2019a).

Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) is verantwoordelijk voor de verlening van revalidatiediensten aan ziekte-uitkeringsgerechtigden via de overige gezondheidszorg. Er is geen specifieke voorziening gericht op de re-integratie van de uitkeringsgerechtigden (MISSOC, 2019a).

9.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

De Estlandse arbeidsongeschiktheidsregeling biedt een vaste arbeidsongeschiktheidsuitkering (*töövõimetus*) aan alle inwoners met een tijdelijke of permanente arbeidsbeperking tot en met de pensioengerechtigde leeftijd (MISSOC, 2019a).

De regeling wordt centraal, direct gefinancierd door de Estlandse Staat en wordt (sinds 2017) centraal beheerd door het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*). Voor 2017 werd de regeling door de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) uitgevoerd (MISSOC, 2019b). Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) is een zelfstandige, publieke bestuursorganisatie die strategisch wordt aangestuurd door de Minister van Sociale Zaken (*Sotsiaalala Asekansler*). Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds heeft drie kerntaken:

- de verstrekking van uitkeringen tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid;
- de beoordeling van werkvermogen;
- en de activering van (alle) uitkeringsgerechtigden.

De Raad van Bestuur van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds bestaat uit vier leden die opereren onder een Raad van Toezicht. De vertegenwoordigers van de overheid nemen zitting in de Raad van Toezicht samen met de vertegenwoordigers van de sociale partners. Het centrale bureau van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds stuurt de 16 regionale kantoren strategisch aan en de front-officemedewerkers van 26 lokale bureaus handelen het contact met de klanten af (*Eesti Töötukassa*, 2017).

De uitkering wordt aangevraagd via een grotendeels gedigitaliseerd proces via het e-töötukassasse platform (<https://www.tootukassa.ee/tkauth/login>). Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds ontvangt de aanvragen en beoordeelt het werkvermogen op basis van een onafhankelijk medisch onderzoek. Door de in de aanvraag verstrekte informatie te vergelijken met de medische dossiers beoordeelt een medisch deskundige de arbeidsgeschiktheid van de aanvrager en schrijft hij een revalidatiebehandeling voor. Normaliter wordt het onderzoek naar het werkvermogen van de gerechtigden regelmatig herhaald, ten minste elke 6 jaar (MISSOC, 2019a).

Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds verstrekt de uitkering en bevordert de arbeidsmarktparticipatie van uitkeringsgerechtigden via bemiddeling naar werk en een uitgebreide reeks van maatwerk activeringsdiensten. Daarbij gaat het onder andere om aanpassing van werkruimten en arbeidsmiddelen, het (gratis) uitlenen van de hulpmiddelen, werken met persoonlijke ondersteuning, beschut werk, re-integratie, advies en opleiding aan werkgevers en vergoeding van de opleiding voor werkgevers.

De activeringsdiensten worden zoveel mogelijk digitaal verleend. Persoonlijke dienstverlening is ook mogelijk via lokale bureaus. De front-officemedewerkers van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds ontwikkelen en voeren de re-integratietrajecten van uitkeringsgerechtigden uit. Sommige activeringsdiensten (bijvoorbeeld training) kunnen worden uitbesteed aan private instanties (Eesti Töötukassa, 2020).

Hoewel het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds verantwoordelijk is voor de re-integratie naar werk van uitkeringsgerechtigden, zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de sociale activatie, bijvoorbeeld door middel van speciaal vervoer voor gehandicapten, aanpassing van de woning, of een persoonlijke verzorger (MISSOC, 2019a).

9.4 Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen

Werkenden die tijdelijk of permanent arbeidsongeschikt worden als gevolg van-, of tijdens het verrichten van hun werkzaamheden kunnen terugvallen op de ziekteregeling en de arbeidsongeschiktheidsregeling. Ze komen in aanmerking voor dezelfde uitkeringen als in de ziekteregeling en de arbeidsongeschiktheidsregeling (*Haigushüvitis en töövõimetoetus*) en dezelfde (revalidatie en re-integratie) diensten. Bovendien ontvangen ze een aanvullende vergoeding van hun werkgever ter compensatie van de gezondheidsschade en of het opgelopen letsel. De vergoeding omvat de extra zorgkosten, het inkomensverlies vanwege de volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de verslechtering van de toekomstige economische positie (MISSOC, 2019a; SSA, 2018).

De werknemer moet een arbeidsongeval of een beroepsziekte aanmelden bij zijn of haar huisarts. De huisarts beoordeelt direct of de gezondheidsschade een gevolg is van een arbeidsongeval en verwijst de patiënt naar een bedrijfsarts of arbeidsarts als hij een beroepsziekte vermoedt. De bedrijfsarts beoordeelt het verband tussen de ziekte en de werkzaamheden op basis van een risicoanalyse van de werkplek en van eerdere gezondheidscontroles die zijn uitgevoerd door de werkgevers (EC, 2020). De werknemer en, indien er sprake is van beroepsziekte, de bedrijfsarts melden gevallen van arbeidsgerelateerde gezondheidsschade bij de Arbeidsinspectie (*Tööinspeksioon*), een agentschap van het Ministerie van Sociale Zaken (*Sotsiaalministeerium*). De werkgever moet op de aanmelding reageren met een onderzoek waarover hij aan de Arbeidsinspectie moet rapporteren. Alle communicatie van de betrokkenen vindt digitaal plaats via het online selfservice portaal van de Arbeidsinspectie.¹⁵

De Arbeidsinspectie heeft ook preventietaken. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van de wetgeving op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. Ook verspreidt de Arbeidsinspectie relevante informatie en biedt werkgevers gratis professionele counseling en advies om de werkomgeving veiliger en gezonder te maken (*Tööinspeksioon*, 2020).

9.5 Werkloosheidsregeling

In Estland bestaat de werkloosheidsregeling uit een verplichte werknemersverzekering die voorziet in een uitkering die is gerelateerd aan het voormalig arbeidsinkomen (*töötuskindlustushüvitis*). Als de *töötuskindlustushüvitis* afloopt, komen werkzoekenden in aanmerking voor een toelage (*töötutoetus*) (MISSOC, 2019a).

¹⁵ <https://eti.ti.ee/login/index?redir=true>

De *töötuskindlustushüvitis* wordt gefinancierd door premies die geïnd worden door de Belasting- en Douanediens (Maksu- ja Tolliamet) (MISSOC, 2019a; MISSOC, 2019b). De werkloosheidsuitkering wordt verstrekt door het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa* – zie hierboven) via het digitale selfservice portaal of via de 26 lokale arbeidsbureaus.

Zoals eerder aangegeven is de *Eesti Töötukassa* verantwoordelijk voor de activering van uitkeringsgerechtigden. *Eesti Töötukassa* is een publiek, zelfstandig orgaan dat het activeringsbeleid van de centrale overheid uitvoert via een netwerk van 26 lokale arbeidsbureaus die diensten verlenen aan individuele werkzoekenden en werkgevers. Via het lokale bureau biedt de *Eesti Töötukassa* een uitgebreide waaier van activeringsdiensten: training, coaching, een digitale job matching database, plaatsing in tijdelijke werkproefprogramma's, mobiele counseling, begeleiding en subsidie bij het starten van een onderneming, loonsubsidies, job creation en work maintenance en maatregelen ter bevordering van de mobiliteit van werknemers en vrijwilligerswerk (WAPES, 2015). Bovendien opereert het *Eesti Töötukassa* in nauwe samenwerking met alle relevante stakeholders om de multi-problematiek van uitkeringsgerechtigden op een integrale manier op te lossen waaronder gemeenten, "grote" werkgevers, NGO's, gezondheidszorginstellingen, onderwijs- en opleidingsaanbieders en loopbaancentra. Dat betekent dat werkzoekenden ook andere sociale diensten ontvangen waaronder schuldhulpverlening, psychologische counseling en hulp tegen verslavingen. De verlening van deze diensten kan worden uitbesteedt aan private instanties. Vervolgens worden de diensten voor werkzoekenden verleend volgens een strikt geïndividualiseerde benadering (Individueel Actieplan) dat zich richt op de nabijheid/afstand van werkzoekenden tot de arbeidsmarkt. Deze benadering kent geen van tevoren vastgelegde doelgroepen. Werkzoekenden hebben de plicht om aan het plan te voldoen, anders kunnen ze hun uitkering verliezen. Daarbij wordt de verbetering van de prestaties (doeltreffendheid en doelmatigheid) van de *Eesti Töötukassa* continue bevorderd door een *Performance Management System (PMS)*. PMS is een prestatiebeheermodel dat in 2009 werd ingericht. PMS stelt ambitieuze maar realistische doelstellingen, die worden opgesplitst tot het niveau van regionale bureaus waarbij rekening wordt gehouden met de regionale economische context en systematisch worden bewaakt via de betrokkenheid van alle niveaus binnen de organisatie. Tot slot wordt dit complexe systeem ondersteund door een uitgekende IT-infrastructuur met real-time gegevensuitwisseling tussen zo'n 40 databases, die continu wordt verbeterd in samenwerking tussen de IT- en corebusiness afdelingen (EC, 2018; Manoudi et al. 2014).

9.6 Sociale bijstandsregeling

In Estland wordt de bestaanszekerheid van inwoners die niet genoeg middelen hebben om in hun levensonderhoud te voorzien via een overige bijstandstoelage (*toimetulekutoetus*) gegarandeerd. Deze uitkering bevat ook een huurtoeslag (*toimetulekutoetus*), en twee speciale toelagen, voor pensioenuitkeringsgerechtigden (*üksi elava pensionäri toetus*) en werklozen (*töötutoetus*). Deze drie toelagen worden centraal gefinancierd door de Estlandse Staat vanuit algemene middelen (MISSOC, 2019a).

De Gemeenten ontvangen en beoordelen de aanvragen voor de overige bijstandstoelage (*toimetulekutoetus*). Ze verstrekken de toelage met eventueel extra uitkeringen betaald door het lokale budget. Gemeenten bevorderen de maatschappelijke participatie van de toelagegerechtigden direct via sociale activeringsdiensten en indirect via de re-integratiediensten die worden aangeboden

door het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*). Deelname aan de initiatieven van de Gemeenten en de *Töötukassa* is verplicht om de toelage te kunnen ontvangen (MISSOC 2019a).

De toelage voor pensioenuitkeringsgerechtigden (*üksi elava pensionäri totus*) wordt automatisch uitbetaald (zonder aanvraag) door de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) aan pensioenuitkeringsgerechtigden die in aanmerking komen. De toelage voor werklozen (*töötutoetus*) wordt verstrekt door het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) (*Sotsiaalkindlustusamet*, 2020c; MISSOC, 2019a).

9.7 Ouderdomsregeling

In Estland bestaat de ouderdomsregeling uit twee pijlers. In de eerste pijler is er sprake van een verplichte werkendenverzekering die voorziet in een pensioenuitkering (*vanaduspension*) gerelateerd aan het arbeidsverleden van de aanvrager. Wie niet in aanmerking komt voor het *vanaduspension*, ontvangt op de pensioengerechtigde leeftijd het zogenoemde "nationale pensioen" (*rahvapension*), een vaste uitkering op levensonderhoudsniveau gericht op alle inwoners. De tweede pijler biedt werkenden een "kapitaalpensioen" (*kogumispension*) en wordt gefinancierd door premies die worden betaald naast de sociale belasting (*sotsiaalmaks*) (MISSOC, 2019a).

De eerste pijler wordt centraal gefinancierd door belastingen die worden geïnd door de Belasting- en Douanediens (*Maksu- ja Tolliamet*) een agentschap van het Ministerie van Financiën (*Rahandusministeerium*). De sociale belasting (*sotsiaalmaks*) financiert het *vanaduspension* (EMTA, 2020). Het *rahvapension* wordt direct gefinancierd door de Estlandse Staat (MISSOC, 2019a). De eerste pijler wordt centraal bestuurd door de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*). De *Sotsiaalkindlustusamet* is een agentschap van het Ministerie van Sociale Zaken (*Sotsiaalministeerium*) onder de aansturing van de Minister van Sociale Zaken (*Sotsiaalala Asekansler*). De Autoriteit voor Sociale Zekerheid behandelt de aanvragen via 17 regionale kantoren. De aanvraag mag persoonlijk, via post of digitaal (via email of via de selfservice portaal) worden ingediend. De Autoriteit voor Sociale Zekerheid betaalt de pensioenuitkering direct uit op de bankrekening van de gerechtigden of stuurt de uitkering via post met additionele kosten voor de gerechtigden (MISSOC 2019b; *Sotsiaalkindlustusamet*, 2020a, 2020b).

In de tweede pijler int de Belasting- en Douanediens (*Maksu- ja Tolliamet*) de premie voor het "kapitaalpensioen" (*kogumispension*). De regeling voor het *kogumispension* wordt beheerd door private pensioenfondsen die opereren onder het toezicht van de Autoriteit voor Financiële Inspectie (*Finantsinspeksioon*). De *Finantsinspeksioon* is een zelfstandige, publieke organisatie onder het toezicht van het Ministerie van Financiën (*Rahandusministeerium*), die de raad van bestuur voorziet (MISSOC, 2019b; *Finantsinspeksioon*, 2020).

De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) houdt het Estlandse centrale register van de pensioenuitkeringsgerechtigden bij. Dit register wordt bewaard door een "Central Security Depository". Dit is een digitaal platform dat de centrale registers van Estland, Letland, Litouwen en IJsland beheert op een uniforme wijze om veilige internationale uitwisselingen en gevalbehandelingen tussen deze landen te bevorderen (MISSOC, 2019a).¹⁶

¹⁶ Zie voor meer informatie: <https://nasdaqcsd.com/about-us/>

9.8 Kindregeling

In Estland wordt de kindregeling centraal gefinancierd uit algemene middelen die worden geïnd door de Belasting- en Douanediens (*Maksu- ja Tolliamet*) (MISSOC, 2019a). De kindregeling wordt centraal beheert door de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*). De kindregeling bestaat uit een aantal verschillende bijlagen (*lapsetoetus* en *Lasterikka pere toetus* voor grote gezinnen) die maandelijks automatisch worden uitbetaald (zonder aanvraag) aan ouders van kinderen van 16 jaar of jonger die in Estland wonen via het selfservice portaal van de *Sotsiaalkindlustusamet*.¹⁷ (MISSOC, 2019a).

9.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Estland

In figuur 21 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in Estland betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

figuur 21 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Estland

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	Ministerie van Sociale Zaken (<i>Sotsiaalministeerium</i>)	<p>Loondoorbetaling Werkgevers betalen het loon van de werknemers door tussen de vierde en de achtste dag van het ziekteverzuim</p> <p>Uitkering <u>Inning van premies en belastingen:</u> Belasting en douanediens (<i>Maksu- ja Tolliamet</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (<i>Eesti Haigekassa</i>) via een digitaal platform. Het aanvraagproces is volledig gedigitaliseerd.</p>	In de raad van toezicht van het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (<i>Eesti Haigekassa</i>) zitten: <ul style="list-style-type: none"> de Minister van Sociale Zaken (<i>Sotsiaalministeerium</i>) de Minister van Financiën (<i>Rahandusministeerium</i>) vertegenwoordigers van het Parlement vertegenwoordigers van sociale partners. 	Loondoorbetaling Werknemers Uitkering Werkenden
Arbeidsongeschiktheid	Ministerie van Sociale Zaken (<i>Sotsiaalministeerium</i>)	<p>Uitkering <u>Inning van premies en belastingen:</u> Belasting en douanediens (<i>Maksu- ja Tolliamet</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (<i>Eesti Töötukassa</i>) beoordeelt de aanvragen op basis van een onafhankelijk medisch onderzoek en verstrekt de uitkering via het digitale selfservice portaal of via de 26 lokale arbeidsbureaus.</p> <p>Activeringsdiensten De lokale arbeidsbureaus van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (<i>Eesti Töötukassa</i>) ontwikkelen re-integratietrajecten voor de uitkeringsgerechtigden en voeren deze uit. Activeringsdiensten worden zoveel mogelijk digitaal verleend. Gemeenten verlenen de diensten voor de sociale activatie van uitkeringsgerechtigden</p>	In de raad van toezicht van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (<i>Eesti Töötukassa</i>) zitten <ul style="list-style-type: none"> vertegenwoordigers van de overheid, onder andere van het Ministerie van Sociale Zaken (<i>Sotsiaalministeerium</i>) vertegenwoordigers van sociale partners 	Alle inwoners met een tijdelijke of permanente arbeidsbeperking

¹⁷ <https://iseteenindus.sotsiaalkindlustusamet.ee/dashboard/portal/login?url=%2Fdashboard%2Fportal>

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Arbeidsongevallen en beroepsziekten	Ministerie van Sociale Zaken (Sotsiaalministeerium)	<p>Geen aparte regeling, men kan terugvallen op de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen.</p> <p>Vergoeding <u>Behandeling melding:</u> De Arbeidsinspectie (<i>Tööinspeksioon</i>) bepaalt of gezondheidsschade het gevolg is van werk.</p> <p><u>Verstrekking vergoeding:</u> Werkgevers verstrekken een vergoeding ter compensatie van de geleden gezondheidsschade die de extra zorgkosten, het inkomensverlies en de verslechtering van de toekomstige economische positie omvat.</p> <p>Preventieve taken De Arbeidsinspectie (<i>Tööinspeksioon</i>) houdt toezicht op de naleving van de wetgeving op het gebied van veilig en gezond werken, verspreidt relevante informatie en biedt werkgevers gratis professionele counseling en advies.</p>	Ministerie van Sociale Zaken (Sotsiaalministeerium)	Werknemers
Werkloosheid	Ministerie van Sociale Zaken (Sotsiaalministeerium)	<p>Uitkering <u>Inning van premies en belastingen</u> Belasting en douanediens (<i>Maksu- ja Tolliamet</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (<i>Eesti Töötukassa</i>) beoordeelt de aanvragen en verstrekt de uitkering via het digitale selfservice portaal of via de 26 lokale arbeidsbureaus.</p> <p>Activeringsdiensten Het gaat om integrale dienstverlening in samenwerking met alle relevante stakeholders om de multi-problematiek van uitkeringsgerechtigden op te lossen. Uitkeringsgerechtigden kunnen sociale diensten ontvangen zoals schuldhulpverlening of verslavingshulp. De lokale arbeidsbureaus van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (<i>Eesti Töötukassa</i>) ontwikkelen re-integratietrajecten voor de uitkeringsgerechtigden en voeren deze uit.</p>	In de raad van toezicht van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (<i>Eesti Töötukassa</i>) zitten <ul style="list-style-type: none"> • vertegenwoordigers van de overheid, onder andere van het Ministerie van Sociale Zaken (<i>Sotsiaalministeerium</i>) • vertegenwoordigers van sociale partners 	Werknemers
Sociale bijstand	Ministerie van Sociale Zaken (Sotsiaalministeerium)	<p>Uitkering <u>Inning van belastingen</u> Belasting en douanediens (<i>Maksu- ja Tolliamet</i>) en gemeenten</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeenten voor de overige bijstandstoelage (<i>toimetulekutoetus</i>) • Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (<i>Eesti Töötukassa</i>) voor de toelage voor werklozen (<i>töötutoetus</i>) • De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (<i>Sotsiaalkindlustusamet</i>) voor de toelage voor pensioengerechtigden (<i>üksi elava pensionäri totus</i>). Er wordt automatisch en zonder aanvraag uitgekeerd. <p>Activeringsdiensten Gemeenten bevorderen de maatschappelijke participatie van gerechtigden op de overige toelage direct via sociale activeringsdiensten en indirect via de re-integratiediensten die worden aangeboden door de lokale kantoren van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (<i>Eesti Töötukassa</i>). Deelname is verplicht.</p>	Ministerie van Sociale Zaken (Sotsiaalministeerium)	Alle inwoners die een risico op armoede lopen

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ouderdom	<p>Eerste pijler Ministerie van Sociale Zaken (Sotsiaalministeerium)</p> <p>Tweede pijler Ministerie van Financiën (Rahandusministeerium)</p>	<p>Uitkering eerste pijler <u>Inning van premies en belastingen:</u> Belasting en douanediens (Maksu- ja Tolliamet)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (Sotsiaalkindlustusamet) behandelt de aanvragen via 17 regionale kantoren persoonlijk, via post of digitaal (email of selfservice portaal) en betaalt de uitkering digitaal of per post uit.</p> <p>Uitkering eerste pijler <u>Inning van premie:</u> Belasting en douanediens (Maksu- ja Tolliamet)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Private pensioenfondsen</p>	<p>Eerste pijler Ministerie van Sociale Zaken (Sotsiaalministeerium)</p> <p>Tweede pijler Autoriteit voor Financiële Inspectie (Finantsinspektsioon)</p>	Ouderen: voormalig werkenden ouderen en voormalig niet werkenden ouderen.
Kindregeling	Ministerie van Sociale Zaken (Sotsiaalministeerium)	<p>Uitkering <u>Inning van belastingen:</u> Belasting en douanediens (Maksu- ja Tolliamet)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (Sotsiaalkindlustusamet) betaalt verschillende bijlagen maandelijks zonder aanvraag automatisch uit aan ouders van kinderen van 16 jaar of jonger die in Estland wonen</p>	Ministerie van Sociale Zaken (Sotsiaalministeerium)	Ouders van kinderen (16 jaar of jonger) die in Estland wonen.

Bron: Panteia

9.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 22 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Estland weer gegeven.

figuur 22 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Estland

ESTLAND <i>State Insurance</i>	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderbijslag
Governance structuur <i>Functionele decentralisatie, Territoriale decentralisatie & Deconcentratie</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Haigekassa)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa) en gedeconcentreerd op lokaal niveau (lokale kantoren en re-integratie organisaties) Governance structuur sociale activatie onbekend		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa) en gedeconcentreerd op lokaal niveau (lokale kantoren en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (Eesti Töötukassa) en gedeconcentreerd op lokaal niveau (lokale kantoren en re-integratie organisaties) Governance structuur sociale activatie onbekend	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Sotsiaalkindlustusa met) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Sotsiaalkindlustusa met) en gedeconcentreerd op regionaal niveau
Governance structuur <i>Rol van sociale partners</i>	Indirecte toezichhoudende rol (Eesti Haigekassa)	Indirecte toezichhoudende rol (Eesti Töötukassa)		Indirecte toezichhoudende rol (Eesti Töötukassa)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Geen rol <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Indirecte toezichhoudende rol (Eesti Töötukassa)	Geen rol	Geen rol
Marktordenings-principes	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Eesti Haigekassa)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Eesti Töötukassa) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Eesti Töötukassa, gemeenten en re-integratie organisaties)		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Eesti Töötukassa) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Eesti Töötukassa en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Gemeenten) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (Eesti Töötukassa en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Sotsiaalkindlustusa met)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Sotsiaalkindlustusa met)
Nadruk op activerings-dienstverlening	Geen nadruk	Sterke nadruk		Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
Integraliteit van de dienstverlening	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)		Ja (meerdere domeinen)	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
Preventieve taken	Nee	Nee		Ja	Nee	Nee	Nee

ESTLAND State Insurance	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderbijslag
Dienstverlenings-concept Uitvoeringsproces uitkering en diensten	Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal	Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal		Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal	Uitvoeringsproces Uitkering Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal	Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal

Bron: Pantela

9.10.1 Kenmerken volgens de betrokken uitvoeringsorganisaties

Op basis van interviews met het Estlandse Ministerie van Sociale Zaken (*Sotsiaalministeerium*), de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*), het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) en het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) wijden wij hier verder uit over een aantal van de kenmerken van de uitvoeringsstructuur.

Rol van de sociale partners

De rol van sociale partners in de governance structuur van de Estlandse sociale zekerheid is niet in alle sociale regelingen even groot. Sociale partners hebben een indirecte bestuurlijke rol bij de ziekteregeling waaronder ook de nationale ziektekostenverzekering valt, arbeidsongeschiktheidsregeling en de werkloosheidsregeling. Sociale partners nemen zitting in de raden van toezicht van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) en het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) waardoor zij een rol hebben bij het ontwikkelen en implementatie van beleid. Deelname van de sociale partners in het in de governance structuur leidt volgens het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds tot de garantie dat het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds in het algemeen werkt aan een beter werkende arbeidsmarkt, met inbegrip van het verlenen van diensten aan werknemers/werklozen en werkgevers.

Governance structuur

In Estland is er sprake van functionele decentralisatie bij alle regelingen behalve de sociale bijstandsregeling die sinds 2017 wordt uitgevoerd door gemeenten. De sociale regelingen worden uitgevoerd door centrale en publieke uitvoeringsorganisaties en het Ministerie van Sociale Zaken (*Sotsiaalministeerium*) is verantwoordelijk voor de wet- en regelgeving voor alle sociale regelingen.

Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) is een centrale publieke uitvoeringsorganisatie. De ziekteregeling in Estland omvat onder andere een nationale zorgverzekering en daarnaast een uitkering voor tijdelijk ziekteverzuim en moederschapsuitkeringen. Intern is het Estlands Ziekteverzekeringsfonds zeer gecentraliseerd. De cruciale infrastructuur van het Estlands Ziekteverzekeringsfonds is

het toezichthoudend orgaan, waarvan de leden de belangen van werkgevers, verzekerden en de staat vertegenwoordigen. De minister van Sociale Zaken is ambtshalve voorzitter van het bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit zes leden. De minister van Sociale Zaken, de minister van Financiën en de voorzitter van de commissie voor sociale zaken van het parlement zijn ambtshalve lid van de Raad. Op voorstel van de commissie voor sociale zaken wijst het parlement één parlementslid aan als lid van de Raad van Commissarissen. Op voorstel van de minister van Sociale Zaken wijst het kabinet één ambtenaar van het Ministerie van Sociale Zaken aan als lid van de Raad van Toezicht en vijf leden van de Raad op voorstel van de belangenorganisaties van de verzekerden en vijf leden van de Raad op voorstel van de werkgeversorganisaties.

Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) is eveneens een centrale en publieke uitvoeringsorganisatie die de arbeidsongeschiktheidsregeling en werkloosheidsregling uitvoert en daarnaast de re-integratiediensten verleent in de sociale bijstandsregeling. Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds is een matrixorganisatie en werkt via centrale en regionale kantoren. Het primaire principe in de taakverdeling is dat de regionale kantoren zich kunnen richten op de feitelijke dienstverlening. Dit betekent dat de ondersteunende functies zijn gecentraliseerd waaronder ook het beoordelen van het werkvermogen van uitkeringsgerechtigden.

De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) is een centrale en publieke uitvoeringsorganisatie die de ouderdomsregeling en kindregeling uitvoert. De organisatie en haar werkzaamheden worden gecoördineerd door het Ministerie van Sociale Zaken dat zodoende de regie voert. Op haar beurt houdt de Autoriteit voor Sociale Zekerheid sociale toezicht op de kwaliteit van een aantal sociale voorzieningen die gemeenten aanbieden, het gaat hierbij om de kwaliteitsstandaarden en het ondersteunen van expertise ontwikkeling ten behoeve van het leveren van kwalitatief hoogwaardige dienstverlening. Binnen de Autoriteit voor Sociale Zekerheid is sprake van deconcentratie, zij hebben regionale kantoren in 18 verschillende steden in Estland.

De sociale bijstandsregeling in Estland wordt uitgevoerd door gemeenten. Het Ministerie van Sociale zaken (*Sotsiaalministeerium*) legt vast in de wet welke sociale voorzieningen gemeenten moeten aanbieden. Een gemeentelijke herindeling in 2017 heeft het voor de lokale overheden mogelijk gemaakt om zowel kwantitatief als kwalitatief sociale dienstenverlening te ontwikkelen en aan te bieden. Omdat de gemeenten verschillen in bevolkingsomvang zijn er lokaal ook verschillen in de beschikbare middelen voor sociale dienstverlening. De centrale overheid en de lokale overheid werken samen aan de verbetering van de kwaliteit van de sociale dienstverlening. Hoewel de kwaliteit van de dienstverlening onder de verantwoordelijkheid van de lokale overheid valt, heeft de centrale overheid doelbewust steun verleend. Zo heeft de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*), zoals ook hierboven benoemd, kwaliteitsrichtlijnen en dienstinstructies ontwikkeld en voorzien zij de lokale overheid van advies. Ook zijn er ondersteunende programma's van lokale overheden voor het ontwerpen van de sociale diensten en een organisatorische infrastructuur voor het leveren van hoogwaardige sociale dienstverlening.

Marktordeningsprincipes

Het leidende marktordeningsprincipe binnen het Estlandse stelsel van sociale zekerheid als geheel is publiek. Er worden in verschillende sociale regelingen echter wel dienstverlening ingekocht in de private sector en zijn er verbindingen met private organisaties.

Binnen de [werkloosheidsregeling](#) en [arbeidsongeschiktheidsregeling](#) zijn er drie mogelijkheden voor publiek-private samenwerking:

- sommige diensten worden op de markt ingekocht;
- het bestuur geeft vouchers uit en vervolgens maakt het individu de keuze tussen dienstverleners (die vooraf worden geselecteerd en beoordeeld door het bestuur);
- sommige diensten worden geleverd door werkgevers en vervolgens compenseert het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) de kosten.

De wet- en regelgeving bepaalt welke diensten door het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) worden verleend en welke diensten in de bovengenoemde vormen worden georganiseerd. Indien er een markt is voor bepaalde dienstverlening heeft het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds de mogelijkheid om dienstverlening uit te besteden aan private uitvoeringsorganisaties. De afweging die daarbij gemaakt wordt gaat tussen het verbeteren van de eigen dienstverlening, inclusief competenties van medewerkers, of het beïnvloeden van de markt en het daar aanzetten tot het verbeteren van dienstverlening en competenties en welke van deze twee mogelijkheden tot beter dienstverlening leidt. Wanneer er geen private uitvoeringsorganisaties voor bepaalde diensten aanwezig zijn op de markt, in kwantitatief of kwalitatief opzicht, moet het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds de dienstverlening zelf organiseren.

Binnen de [ziekteregeling](#) is het leidende marktprincipe publiek. Het gaat om een centrale publieke administratie. De voornaamste taak van het Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) is het uitvoeren van de nationale ziektekostenverzekering. De rol van het Estlands Ziekteverzekeringsfonds is om op te treden als een actief inkoopagentschap en haar verantwoordelijkheden omvatten het contracteren van zorgverleners, het betalen van gezondheidsdiensten en het vergoeden van farmaceutische uitgaven. Zorgaanbieders in Estland opereren onder het privaatrecht maar zijn opgericht door, bezit van- en worden bestuurd door overheidsinstanties.

Binnen de [sociale bijstandsregeling](#) voeren gemeenten de sociale voorzieningen zelf in eigen beheer uit, al dan niet door een subdivisie van de gemeente, of besteden dit aan. Binnen de sociale bijstandsregeling is er sprake van dienstverleningsovereenkomsten met private dienstverleners en NGO's. Dit komt het vaakst voor op het gebied van langdurige thuiszorg. De centrale overheid steunt en stimuleert de aanbesteding aan de private sector binnen de sociale bijstandsregeling door het voor private partijen mogelijk te maken om aanspraak te maken op overheidssubsidies voor de ontwikkeling en implementatie van sociale voorzieningen als de lokale overheid een partner is in het project.

Activeringsdiensten en integraliteit

De integraliteit van dienstverlening is een belangrijk thema in Estland aldus het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*). Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds heeft daarom een samenwerking geïnitieerd met lokale overheden om dienstverlening in de [sociale bijstandsregeling](#) te integreren. Binnen de sociale bijstandsregeling zijn gemeenten verantwoordelijk voor sociale activeringsdiensten en het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds is verantwoordelijk voor re-integratie van uikeringsgerechtigden. De samenwerking

verloopt steeds beter maar is een langdurig ontwikkelproces, er zijn netwerken opgebouwd en deze werken. De belangrijkste uitdaging in de samenwerking is dat de lokale overheden wisselende capaciteit hebben om sociale activeringsdiensten te verlenen, de capaciteit is afhankelijk van het budget, personeel en de lokale politieke agenda. Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds heeft naast de samenwerking met gemeenten recent ook de integratie van diensten op het gebied van bijscholing en nascholing ge-integreerd met diensten binnen het onderwijssysteem.

Het Ministerie van Sociale zaken (*Sotsiaalministeerium*) licht toe dat er op lokaal niveau verschillen zijn bij de uitvoering van de [sociale bijstandsregeling](#) die integraliteit van dienstverlening bemoeilijken. In grotere lokale overheden zijn er verschillende departementen die zich bezig houden met uitkeringen en dienstverlening waardoor situaties ontstaan waarbij de uitkering en dienstverlening niet goed geïntegreerd zijn. Tegelijkertijd zijn er ook een aantal *good practices*. Zo werken lokale overheden samen om over de grenzen van de lokale overheid heen sociale vervoersdiensten aan te bieden die op hun beurt ook de toegang tot andere diensten verbeteren. Ook is het zo dat wanneer lokale overheden zelf niet in staat zijn om de dienst te verlenen, ze bereid zijn om samen te werken met naburige lokale overheden, dat wil zeggen dat de sociale dienst wordt verleend in de ene gemeente en de kosten worden gecompenseerd door de andere gemeente. In sommige andere regio's speelt het regionale ontwikkelingscentrum een faciliterende rol, een werkgroep van verschillende lokale overheden die gezamenlijk een sociale dienst ontwerpen en ontwikkelen omdat zij dit niet zelfstandig kunnen ofwel vanwege gebrek aan middelen ofwel vanwege gebrek aan expertise.

Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) stelt dat activering niet tot haar taken behoort. Ook zijn de beleidsregels niet ontworpen met oog op activering, het Estlandse systeem heeft bijvoorbeeld geen gedeeltelijke ziekte-uitkering zoals Finland of een ziekteregeling gericht op terugkeer naar werk zoals in Zweden of in Nederland. De visie Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds is echter om een gevoel van veiligheid te creëren voor de leden van de samenleving wanneer zij te maken krijgen met gezondheidsproblemen en medische zorg zoeken, om zo het aantal gezonde levensjaren te verhogen. Dat maakt indirect integratie en reïntegratie mogelijk. De organisatie denkt nu na over een manier om toe te werken naar een prestatiegerichte financiering, dat wil zeggen het begunstigen van die dienstverleners die in staat zijn om de gezondheidsomstandigheden en het welzijn van patiënten te verbeteren, met inbegrip van participatie in de samenleving. Ook hebben er een aantal proefprojecten plaatsgevonden om sociale diensten te integreren met de gezondheidszorg, de pilots zijn goed verlopen maar er is nog geen structureel beleid voor integratie van sociale diensten en gezondheidszorg.

De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) licht toe dat integraliteit van dienstverlening een dimensie van service design is waar zij zich op dit moment op concentreren moment maar dat dit voor het grootste deel nog niet gerealiseerd is en tot de uitdagingen behoort. Op dit moment zijn uitkeringen en in natura voordelen, waaronder bijvoorbeeld dienstverlening, vaak nog twee gescheiden werelden en moeten aanvragers naar verschillende loketten. Voor de ziekte-arbeidsongeschiktheidsregelingen is dit inmiddels succesvol aangepast en kunnen aanvragers met één actie een uitkering en een status als (tijdelijk) arbeidsongeschikte aanvragen.

Preventieve taken

Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) verleent ook diensten ter preventie van werkloosheid en dus ter preventie van armoede. Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) werkt met het OSKA-systeem. Het OSKA-systeem is erop gericht om onderwijs beter te laten aansluiten bij de gevraagde vaardigheden bij de arbeidsmarkt. Het OSKA-systeem analyseert bijvoorbeeld de behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden die nodig zijn voor de economische ontwikkeling van Estland in de komende 10 jaar. Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds houdt rekening met de prognoses van OSKA en ontwerpt diensten die aansluiten bij de prognoses daar waar mogelijk. De invoering voor dienstverlening ter preventie van werkloosheid is naar aanleiding van de OSKA prognose geïmplementeerd. De preventieve dienstverlening omvat loopbaangeleiding voor alle werkenden, uitkeringen voor werkenden en diensten voor werkenden in risicogroepen op de arbeidsmarkt. Organisatorisch zijn er geen principiële verschillen met de verstrekking van uitkeringen en dienstverlening aan werkzoekenden.

9.11 Internationale gevalsbehandelingen

9.11.1 Cijfers over internationale gevalsbehandelingen

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen uit het jaar 2018, figuur 23 toont de omvang van internationale gevalsbehandelingen die door Estlandse uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

In 2018 verstreekte De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) krap 20.000 formulieren aan Estlandse werkenden (werknemers en zelfstandigen) om in het buitenland te gaan werken. De mobiele werkenden vormden 3,1 procent van de totale beroepsbevolking. Dit aantal is vanaf 2012 licht toegenomen (+6,75% en +4,7% vanaf 2017 en 2018). Krap een derde van de formulieren werden in 2018 verstrekt aan werkenden die internationaal werden gedetacheerd op basis van artikel 12 en twee derde aan werkenden die normaliter actief zijn in twee of meer EU-landen (art.13) en andere groepen mobiele werkenden¹⁸ (De Wispelaere et al., 2020).

De detachering van werkenden (art.12) vanuit Estland kwam vaker voor dan de detachering naar Estland. Het aantal Estlandse werkenden die een formulier kregen om in het buitenland te werken (6.915 personen) is ruim twee keer zo hoog als het aantal buitenlandse werkenden die werden gedetacheerd naar Estland (3.175 personen - 0,8 procent van de totale Estlandse beroepsbevolking). Bovendien groeide tussen 2017 en 2018 het aantal werkenden die werden gedetacheerd vanuit Estland (bijna +10%) sneller dan het aantal mobiele werknemers die in Estland gingen werken (+4%). De Estlandse gedetacheerde werkenden werkten het vaakst in Finland en relatief vaak in Noorwegen en Duitsland. Meestal werden werkenden vanuit Duitsland en in minder mate vanuit Polen en Oostenrijk naar Estland gedetacheerd (De Wispelaere et al. 2020).

Op EU-niveau verstreekte de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) slechts 0,6 procent van alle formulieren (verstreekt door alle Europese uitvoeringsorganisaties) om in het buitenland te werken (PD A1 formulieren art.12 en art.13) en bijna 0,4 procent van de formulieren over de detachering van werkenden (art.12). *Sotsiaalkindlustusamet* ontving slechts 0,16 procent van alle EU-formulieren die de detachering van werkenden betrof (art.12) (De Wispelaere et al., 2020).

¹⁸ Ambtenaren, contractpersoneel, cockpit- en cabinepersoneel, uitzondering (art.16) (De Wispelaere et al., 2020).

In Estland is de export en import van werkloosheidsuitkeringen heel zeldzaam. In 2018 verstrekke het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) nog geen 50 formulieren om de werkloosheidsuitkering naar het buitenland te exporteren. Dat vormt 0,1 procent van alle formulieren die werden verstrekt binnen de EU en betreft 0,12 procent van het totaal aantal werklozen in Estland. Dit aantal is vanaf 2017 licht afgenomen (-2,1%). De Estlandse uitvoeringsorganisaties ontvingen slechts 66 PD U2 formulieren van werkzoekenden die hun uitkering vanuit een andere EU-land meenamen (0,3 procent van alle PD U2 formulieren in de EU). In 2018 hebben de Estlandse uitvoeringsorganisaties 270 gevallen behandeld waar er sprake was van aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden. In ruim 80 procent van deze gevallen heeft het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds een uitkering verstrekt op basis van verzekeringsperioden opgebouwd in andere EU-landen (222) (De Wispelaere et al., 2020).

De informatie over de export en import van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in Estland is beperkt. De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) verstrekke 3,9 procent van alle pensioenuitkeringen (8.529) en slechts 0,8 procent van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (848) aan gerechtigden die in een ander EU-land wonen. De totale export van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (en nabestaandenuitkeringen) steeg vanaf 2017 tot en met 2018 met 6,5 procent (De Wispelaere et al., 2020).

In Estland betrof de export van kindregelingen, geregeld door de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*), krap 500 personen, oftewel bijna 0,3 procent van alle gerechtigden. Dit aantal vormde nog geen 0,1 procent van alle kindregelingsubsidies die worden geëxporteerd binnen de EU en Zwitserland en is vanaf 2017 tot en met 2018 afgenomen met ruim 8 procent (De Wispelaere et al., 2020).

figuur 23 Aantal internationale gevalsbehandelingen Estland 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art 12 en art. 13)	19.862	4,7% (6,75% vanaf 2012)	0,67%	3,1%
Verstrekt aan gedetacheerd werknemers (art. 12)	6.915	9,7%	0,38%	
Verstrekt aan andere mobiele werkenden (art. 13 en andere groepen)	12.947	2,17%		
Ontvangen van gedetacheerd werkenden (art.12)	3.175	4%	0,18%	0,8%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	47	-2,1%	0,1%	0,12%
Ontvangen	66		0,3%	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden				
Verstrekt	48		0,1%	
Ontvangen	222	18,7%	0,45%	0,6%
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen				
Import	-			
Export	8.529	6,5%		3,9%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	-			
Export	848	6,5%		0,8%
Kindregelinguitkeringen				
Export	487	-8,1%	0,09%	0,3%

Bron: De Wispelaere et al. 2020

9.11.2 Internationale gevalsbehandelingen volgens de uitvoeringsorganisaties

Op basis van interviews met De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*), het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) en het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) gaan we verder in op de samenwerking met zusterorganisaties op het gebied van internationale gevallen.

De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) is verantwoordelijk voor de import en export van pensioenuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en gezinsbijslagen. Zij geven aan dat er sprake is van een significante groei van import en export van met name de pensioenuitkeringen en gezinsbijslagen ten opzichte van

eerdere jaren. Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) dat verantwoordelijk is voor de import en export van werkloosheidsuitkeringen geeft eveneens aan dat er sprake is van een snelle groei van internationale gevalbehandelingen. Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) dat een ziekte-uitkering biedt bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid en daarnaast ook de ziektekostenverzekering verzorgt in Estland geeft aan dat het grootste gedeelte van de export waar zij mee te maken hebben over de ziektekostenverzekering van Estlanders gaat die in het buitenland werken, hoofdzakelijk in Finland en Zweden. De meest belangrijke landen waarmee uitwisseling van uitkeringen plaatsvindt, zijn de naburige landen Finland, Letland en Litouwen. Daarnaast is er ook veel uitwisseling met Noorwegen en Zweden.

De grootste uitdaging in de samenwerking met zusterorganisaties in andere landen is het uitwisselen van relevante informatie, dit verloopt langzaam en duurt in sommige gevallen meer dan zes maanden. De recente implementatie van het Europese IT-systeem EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information) in 2019 heeft er voor gezorgd dat het proces van informatie uitwisseling steeds soepeler verloopt zo geven de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) en het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) aan. Voor het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds speelt het Europese Public Employment Services Netwerk eveneens een belangrijke rol bij samenwerking met andere EU-lidstaten door middel van het benchlearning proces. En recent, vanwege de corona pandemie door middel van het uitwisselen van ervaringen hoe de Public Employment Services in de EU-lidstaten omgaan met de gevolgen de uitdagingen van de pandemie.

De samenwerking met andere landen is enerzijds informeel, sommige van de medewerkers van de betrokken organisaties werken al lange tijd samen aan internationale gevallen waardoor er goede samenwerkingsrelaties zijn ontstaan tussen individuele medewerkers. Anderzijds is er ook sprake van formele samenwerking. Er zijn jaarlijkse bijeenkomsten tussen de Finse nationale Socialezekerheidsinstelling (*Kansaneläkelaitos*, afgekort Kela) en het Fins centrum voor pensioenen (*Eläketurvakeskus*, afgekort ETK) en het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*), het Estlands Ziektekostenverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) en de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*). Ook zijn er jaarlijkse bijeenkomsten met managers van sociale zekerheidsinstellingen in Estland, Letland en Litouwen waar gedeelde verantwoordelijkheden worden besproken en van elkaar geleerd wordt. Ook zijn er eerste stappen genomen om de samenwerking tussen deze landen te harmoniseren ten behoeve van snellere informatie uitwisseling. Op het gebied van de ziektekostenverzekering is er sprake van een nauwe samenwerking tussen Estland en Finland. Een goed en uniek voorbeeld binnen de EU hiervan is de data uitwisseling tussen beide landen op het gebied van digitale medicatie recepten die in beide landen geldig zijn.

9.12 Prestaties en waardering van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid

9.12.1 Prestaties

In figuur 24 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in Estland.

Daarnaast gaan wij hieronder – op basis van interviews met de Confederatie van Estlandse vakbonden (*Eesti Ametiühingute Keskkliit*, afgekort EAKL) en de Estlandse

boerenfederatie (*Eestimaa Talupidajate Keskkliit*, afgekort ETKL), de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*), het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) en het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) - nader in op de prestaties en waardering van de Estlandse organisatorische infrastructuur. Het gaat hierbij om informatie die bij de geïnterviewden bekend was, een *personal knowledge opinion*, over de effectiviteit en efficiëntie van de organisatorische infrastructuur en politieke en maatschappelijke waardering.

figuur 24 Cijfermatig macro-kernindicatoren Estland

	Eurostat	OECD
Werkloosheidspercentage		4,4% (2019)
Total expenditure on administration costs % of total expenditure on social protection	1,57% (2017)	
Public unemployment spending (% van het BNP)		0,33% (2015)
Social benefits to household spending (% van het BNP)		11,5% (2019)
Public spending on incapacity spending (% van het BNP)		2,28% (2015)
Pension spending (% van het BNP)		7% (2015)
Public spending on labour market spending (% van het BNP)		0,8% (2017)
Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)		0,309 (2017)
Poverty rate (ratio)		0,158 (2017)
Poverty gap		0,261 (2017)

Bron: Eurostat en OECD

Wijze van verantwoording over de prestaties

De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) die de pensioen- en kindregelingen uitvoert heeft een vierjarige strategie en een jaarlijks actieplan. Beiden worden drie keer per jaar geëvalueerd. Daarnaast is er binnen de organisatie een analyse team dat de impact van beleid evalueert. Er is ook nog een evaluatie instrument in ontwikkeling, er wordt gewerkt aan een dashboard om het gebruik van middelen inzichtelijk te maken. Op basis van Net Promotor Score voert De Autoriteit voor Sociale Zekerheid daarnaast klanttevredenheidsonderzoek uit.

Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) dat de arbeidsongecshiktheid- en werkloosheidsregelingen uitvoert heeft eveneens een vierjarige strategie. In de strategie zijn doelstellingen en prestatie-indicatoren gedefinieerd. Intern werkt Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds volgens de waarden van transparantie en inclusie wat medewerkers in staat stelt om op een hoog niveau te presteren. Ook bij Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds zijn er nog evaluatie instrumenten in ontwikkeling. Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een indicatorensysteem dat de rol van Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds op de arbeidsmarkt evalueert om inzichtelijk te maken in hoeverre de goede prestaties van de arbeidsmarkt, inclusief uitstroom naar werk, het gevolg zijn van de inspanningen van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds.

De raad van bestuur van het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) wordt extern gecontroleerd door de Nationale Rekenkamer van Estland (*Riigikontroll*). Intern is het het Estlands Ziekteverzekeringsfonds sinds 2017 ISO 9001:2015 gecertificeerd. Deze ISO-norm kadert de evaluatie van de prestaties in en verbindt de organisatie aan haar principes. Dit betekent dat de evaluatieprocedures routinematig worden herhaald. Daarnaast evalueert de raad van bestuur zelf ook de prestaties van de organisatie.

Er bestaan geen formele, centrale organisatorische evaluatieprocedures voor uitvoering van de sociale bijstandsregeling omdat lokale overheden autonoom zijn. Wel maakt het Ministerie van Financiën informatie over sociale diensten in alle lokale overheden openbaar. Dat helpt de bevolking om de lokale overheden te vergelijken en zo de lokale overheden aan te sporen om de dienstverlening te verbeteren.

9.12.2 *Politiek en maatschappelijk draagvlak*

Politiek draagvlak

Het politieke draagvlak voor de gekozen organisatorische infrastructuur verschilt per kabinetsperiode maar is over het algemeen goed, aldus de Confederatie van Estlandse vakbonden (*Eesti Ametiühingute Keskkliit*, afgekort EAKL) en de Estlandse boerenfederatie (*Eestimaa Talupidajate Keskkliit*, afgekort ETKL). Volgens de sociale partners staat de huidige regering meer open voor discussie met de sociale partners over sociale bescherming dan in het verleden het geval was wat zich uit in een frequent tripartiet overleg over sociale zekerheid. De sociale partners merken op dat de focus van de politiek voor het grootste gedeelte ligt bij de toereikendheid van sociale zekerheid en in minder mate bij preventie van bijvoorbeeld werkloosheid en de bereidheid om te werken. Het draagvlak verschilt per regeling, dit heeft voornamelijk te maken met de rol en inspraak die sociale partners hebben, omdat er bijvoorbeeld geen raad van toezicht is voor de pensioenregeling ligt deze regeling volledig bij de overheid.

Maatschappelijk draagvlak

Het maatschappelijk draagvlak voor de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid is lastig te onderscheiden van het politieke draagvlak volgens de Confederatie van Estlandse vakbonden (*Eesti Ametiühingute Keskkliit*, afgekort EAKL) en de Estlandse boerenfederatie (*Eestimaa Talupidajate Keskkliit*, afgekort ETKL). Vanuit het maatschappelijk perspectief is er hoofdzakelijk aandacht voor de werkloosheidsregeling. De voornaamste zaak hierbij is dat het stelsel niet in preventie van werkloosheid voorziet. Over het algemeen is de maatschappelijke dialoog tussen werkgevers en werknemers over sociale zekerheid grondig geïnstitutionaliseerd. Sociale partners hebben dan ook een rol kunnen spelen bij het openbreken van de overhand van de centrale overheid binnen het stelsel en bereikt dat verschillende regelingen meer geïntegreerd zijn, onder andere door arbeidsmarkt gerelateerde dienstverlening te integreren met dienstverlening op het gebied van onderwijs. In de toekomst zouden de sociale partners graag zien dat er meer integraliteit van dienstverlening komt met meer aandacht voor activatie en preventie. Een ander punt van kritiek is dat er voor de dienstverlening geen prestatie eisen zijn, sommige diensten zouden in de toekomst ook kunnen worden uitbesteedt op basis van prestatiecontracten.

9.13 Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur

Hieronder gaan we dieper in op enkele structurele organisatorische uitdagingen en de wendbaarheid van een aantal uitvoeringsorganisaties op basis van interviews met de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*), het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*), het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) Confederatie van Estlandse vakbonden (*Eesti Ametiühingute Keskkliit*, afgekort EAKL) en de Estlandse boerenfederatie (*Eestimaa Talupidajate Keskkliit*, afgekort ETKL). De volgende uitdagingen geïdentificeerd op basis van de interviews:

- Verder ontwikkelen van dienstverlening

- Ontwikkeling dienstverlening vanwege hervorming pensioen tweede pijler
- Regionale verschillen
- Duurzame financiering van het sociale zekerheidsstelsel
- Evalueren presaties van het sociale zekerheidsstelsel als geheel

9.13.1 *Uitdagingen voor de Estlandse organisatorische infrastructuur*

Verder ontwikkelen van de dienstverlening

De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) stelt dat het verder integreren van dienstverlening een uitdaging is. De Autoriteit voor Sociale Zekerheid heeft zich tot doel gesteld om levensgebeurtenissen leidend te laten zijn in plaats van beleidsinstrumenten en een systeem te ontwikkelen rondom de behoeften van mensen zodat zij één toegangspunt hebben tot het systeem van sociale zekerheid en voorzieningen en vervolgens integrale hulp ontvangen vanuit verschillende beleidsmaatregelen. Een ander cruciaal onderdeel is niet-gebruik van de sociale zekerheid en voorzieningen, er worden daarom nu stappen ondernomen om *opt-out* dienstverlening te ontwikkelen in plaats van de huidige opt-in opzet waarbij gerechtigden actief aanvragen in moeten dienen. Voor de kinderbijslag is dat al realiteit en hoeven gerechtigden alleen te accepteren nadat zij geïnformeerd zijn door de Autoriteit voor Sociale Zekerheid.

Ontwikkeling dienstverlening vanwege hervorming pensioen tweede pijler

Per 2021 is er sprake van een hervorming van het tweede pijler pensioen. De Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) stelt dat deze hervorming een uitdaging vormt. De hervorming van het pensioenstelsel heeft benadrukt dat er geen *one-stop-shop* is. Het Pensioenregister (*Pensionikeskus*) geeft informatie over de tweede en derde pijler pensioenen. Maar wat ontbreekt is advies, daadwerkelijke dienstverlening die helpt bij de besluitvorming van mensen over deelname aan het tweede pijler pensioen dat vrijwillig is. Van de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*) wordt verwacht dat zij stap voor stap een centrale coördinerende rol op zich neemt in de tweede pijler. Dat vereist ook het ontwerp van de dienstverlening en de opleiding van de klantenservice. Over het algemeen bestaat er een goede samenwerking tussen de Autoriteit voor Sociale Zekerheid, het Ministerie van Financiën, het Ministerie van Sociale Zaken en de Pensioenregister.

Regionale verschillen

Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) ziet een uitdaging bij haar regionale kantoren die de feitelijke dienstverlening uitvoeren op het gebied re-integratie. De regio's verschillen qua bevolking en arbeidsmarkt maar alle diensten moeten beschikbaar zijn. Zodoende moet er meer aandacht worden besteed aan de regionale verschillen en er moet worden gezorgd voor een optimale allocatie van middelen om de toegang tot diensten te garanderen. De regionale verschillen hebben daarnaast ook gevolgen voor de uitvoering van de sociale bijstand en de sociale diensten in de verschillende regio's.

Duurzame financiering van het sociale zekerheidsstelsel

De belangrijkste uitdaging is die het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) ziet is de duurzaamheid van de financiering van het stelsel. Er is sprake van stijgende kosten voor de ziekteregeling en het zorgstelsel wordt voornamelijk gefinancierd door de bijdragen die worden geheven op het inkomen uit arbeid. Dit is een uitdaging voor de dekking en de financiële duurzaamheid van het systeem. De financiering van het ziekteregeling en het sociale zekerheidsstelsel in het algemeen is al ruime tijd onderwerp van discussie in de overheid en de publieke sfeer. De overheid heeft de directe financiering van de ziekteregeling daarom verhoogd. Maar om het sociale

zekerheidsstelsel op lange termijn overeind te houden, is voorgesteld om wijzigingen in het belastingstelsel of bepaalde alternatieve financieringsbronnen te overwegen, zoals een verhoging van de belastingtarieven of een wijziging van de belastingstructuur. De overgang van een sociale verzekering naar sociale bescherming zou de uitdagingen op het gebied van de financiële duurzaamheid vereenvoudigen.

Evalueren prestaties van het sociale zekerheidsstelsel als geheel

Confederatie van Estlandse vakbonden (*Eesti Ametiühingute Keskkliit*, afgekort EAKL) en de Estlandse boerenfederatie (*Eestimaa Talupidajate Keskkliit*, afgekort ETKL) stellen dat blijkt dat de prestaties van het Estlandse stelsel over het algemeen goed zijn op basis van algemene statistieken en de prestatie maatstaven van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) en het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*). Er is echter geen sprake van systematische prestatie evaluatie van het gehele stelsel. Sociale partners zouden graag zien dat er een systeem ontwikkeld wordt om structureel de prestaties van het stelsel te evalueren.

9.13.2 Wendbaarheid van de uitvoeringsorganisaties

Estlandse Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*)

De corona pandemie heeft een positieve invloed gehad op organisatie stelt de Autoriteit voor Sociale Zekerheid (*Sotsiaalkindlustusamet*). Voor de crisis leverde de organisatie veel inspanningen om digitale dienstverlening te leveren, maar sommige pensioengerechtigden waren terughoudend om gebruik te maken van digitale dienstverlening en gaf de voorkeur aan *face-to-face* communicatie op kantoor. Maar ook deze groep is nu bereid om gebruik te maken van digitale dienstverlening. De aanvragen voor de ouderdomsregelingen werden voorheen nog voor 95 procent persoonlijk ingediend maar nu zijn digitale communicatiekanalen geaccepteerd. De Autoriteit voor Sociale Zekerheid ziet zichzelf als wendbaar en in staat om nieuw beleid te implementeren en ziet samenwerking en transparante en eerlijke communicatie als de twee belangrijkste voorwaarden voor wendbaarheid. De Autoriteit voor Sociale Zekerheid acht zichzelf wendbaar vanwege verbeteringen op het gebied van de capaciteit en prestaties in de afgelopen vijf jaar. Er zijn onder andere hervormingen doorgevoerd die de verantwoordelijkheden van de organisatie en ook haar omvang hebben vergroot en de competenties en expertise binnen de organisatie zijn toegenomen. De Autoriteit voor Sociale Zekerheid neemt nu actiever deel aan het beleidsvormingsproces en is in staat om realistische implementatieplannen te communiceren bij hervormingen.

Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*)

Tijdens de corona pandemie maakte de organisatorische infrastructuur van het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds (*Eesti Töötukassa*) het mogelijk om snel te reageren op de veranderende omstandigheden. De *Töötukassa* en haar raad van bestuur hebben de bevoegdheid om snel nieuwe of gewijzigde diensten te ontwerpen en te implementeren. Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds heeft in tijden van economische groei middelen verzameld die tijdens de corona pandemie konden worden besteed. Daarnaast heeft de organisatie expertise kunnen ontwikkelen die helpt om snel te reageren veranderingen, inclusief het ontwerp en de implementatie van diensten. Hierdoor bleek het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds tijdens de corona pandemie wendbaar. In het verleden heeft Het Estlands Werkloosheidsverzekeringsfonds al vaker nieuwe rollen gekregen en uit evaluaties achteraf is gebleken de organisatie een hoge potentie heeft om nieuwe rollen te vervullen en

maatregelen te ontwerpen. Externe beoordelaars hebben benadrukt dat de basis van de organisatie sterk is wat haar wendbaar maakt.

Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (Eesti Haigekassa)

Volgens het Estlands Ziekteverzekeringsfonds (*Eesti Haigekassa*) heeft de organisatorische infrastructuur zich tijdens de coronacrisis bewezen door heel flexibel te zijn. Zo zijn tijdens de pandemie de beleidsregels voor ziektekostenverzekeringen snel besproken en aangepast voor de looptijd van de crisis. De toekomstbestendigheid van het Estlands Ziekteverzekeringsfonds wordt over het algemeen als goed beschouwd. Het Estlands Ziekteverzekeringsfonds licht toe dat zij het organisatiepotentieel onder andere vergroot hebben door managementpraktijken die openheid en innovatie in de hand werken. Ook heeft de organisatie gewerkt aan het creëren van een werkomgeving die innovatie ondersteunt, inclusief ondersteunende ideeën op basisniveau en suggesties om de dienstverlening te verbeteren. Ter ondersteuning van innovatie is er een speciaal toegewezen fonds in het budget het Estlands Ziekteverzekeringsfonds voor het bedenken van en het experimenteren met nieuwe oplossingen.

Lokale overheden

Volgens het Estlandse Ministerie van Sociale Zaken (*Sotsiaalministeerium*) hebben de lokale overheden tijdens de corona pandemie over het algemeen laten zien dat zij in staat zijn om verantwoordelijkheid om zich te nemen en flexibel te handelen. Onder andere waren zij bereid om middelen te delen met langdurige zorginstellingen in privébezit op hun grondgebied. Lokale overheden hebben ook vaak het voortouw genomen, bijvoorbeeld door proactief te proberen de mensen te vinden die hulp nodig hebben in de crisis. Omdat de sociale bijstandsregeling in de uitvoering daarvan pas sinds 2017 bij gemeenten is belegd acht het Estlandse Ministerie van Sociale Zaken het niet redelijk om op een korte termijn de rol van gemeenten in het sociale zekerheidsstelsel te vergroten.

9.14 Geraadpleegde bronnen

- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Eesti Haigekassa, (2020), *About us*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.haigekassa.ee/en/organisation/about-us>
- Maksu- ja Tolliamet (EMTA) (2020), *Social tax*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.emta.ee/eng/business-client/income-expenses-supply-profit/social-tax>
- Eesti Töötukassa, (2017), *About Töötukassa*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.tootukassa.ee/eng/content/about-tootukassa>
- Eesti Töötukassa, (2020), *People with disability*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.tootukassa.ee/eng/content/services/people-disabilities>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Europese Commissie (EC), (2020), *Your social security rights in Estonia*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en>
- Europese Commissie, (2018), *Benchmarking Initiative External Assessment The EUIF – the PES for Estonia Summary Report 2nd cycle*, . Geraadpleegd op 28 juli 2020, op http://dashboard.pes-benchmarking.eu/summary_reports/PES_Estonia_%20Feedback_report_final%20short.pdf

- Finantsinspeksioon, (2020), *About Finantsinspeksioon*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.fi.ee/en/finantsinspeksioon/about-finantsinspeksioon>
- Inter-American Development Bank (IDB), World Association of Public Employment Services (WAPES), Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), (2015), *The World of Public Employment Services*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>
- Manoudi, A., Nevala-Hall, A. M., Scharle, A., Csillag, M., Metcalfe, H., Duchemin, C., Maillart, I., *Small Scale Study on PES Business Models*, Europese Commissie Estonia. Geraadpleegd op 28 juli 2020, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewi9qa6CwNLRhUHGuwKHTZnDfAQFjABegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D11972%26langId%3Den&usq=AOvVaw0kIYFDkbY1Fn1R8SX8M7Vh>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: Estonia*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: Estonia*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_ee_en.pdf
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Peters, M., (2018), *Assessment report on PES capacity*, European Network of Public Employment Service. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2018/>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: Estonia*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/estonia.html>
- Sotsiaalkindlustusamet, (2020a), *Applying for a pension*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/en/pension-benefits/applying-pension#Filing%20the%20Application>
- Sotsiaalkindlustusamet, (2020b), *For the pension recipient*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/en/pension-benefits/pension-recipient>
- Sotsiaalkindlustusamet, (2020c), *Üksi elava pensionäri toetus*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/uksi-elava-pensionari-toetus-0>
- Tööinspeksioon, (2020), *Values, Mission, Vision*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ti.ee/en/organisation-contacts/values-mission-vision>
- Vonk, G., & Schoukens, P. (Eds.) (2019). *Devolution and Decentralisation in Social Security: A comparative European Perspective*. (Governance and Recht NILG; No. 18). The Hague: Eleven International Publishing.

10 Verenigd Koninkrijk

10.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

Het Verenigd Koninkrijk is een federale staat en de verzorgingsstaat weerspiegelt een *basic security* regime. Sociale zekerheid wordt beschouwd als het domein waar de regelgeving en de uitvoeringstaken het meest gecentraliseerd zijn (Vonk en Schoukens 2019; Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Basic security – De verzorgingsstaat is minimaal en vooral gericht op armoedebestrijding door middel van gerichte ondersteuning van kwetsbare groepen. Het niveau van belastingen en uitkeringen is laag. Er ligt een sterke nadruk op individuele verantwoordelijkheid van burgers om zich particulier bij te verzekeren tegen sociale risico's en re-integratie na uitval (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Onder het federaal niveau hebben de Britse deelstaten hun eigen uitvoeringsorganisaties. Er bestaan echter relatief kleine verschillen tussen de uitvoeringsstructuren van Engeland, Schotland en Wales. Tussen de uitvoeringsstructuren van Engeland en Noord-Ierland bestaan grotere verschillen (Vonk en Schoukens 2019). De vergelijking richt zich op de uitvoeringsstructuur in Engeland.

10.2 Ziekteregeling

Binnen de ziekteregeling hebben private partijen een belangrijke rol in het Britse stelsel. Bestaanszekerheid van zieke werknemers wordt geboden door werkgevers die wettelijke verplicht zijn om een vaste uitkering aan hun werknemers te verstrekken in de eerste 28 weken van een ziekteverzuim (*Statutory Sick Pay*, afgekort SSP) na een eigenrisicoperiode van 3 dagen (MISSOC, 2019a). De werknemer vraagt de SSP zelf aan door een declaratie (bij ziekteverzuim korter dan 7 dagen) of een medische verklaring (voor langer ziekteverzuim) direct bij hun werkgever in te dienen. Werkgevers kunnen zelf de SSP verstrekken of zij kunnen zich bij een privaat verzekeringsfonds (*company of occupational sick pay scheme*) aansluiten. Werkgevers die zich bij een verzekeringsfonds aansluiten kunnen een hogere uitkering verstrekken (MISSOC, 2019a).

Werkenden die geen dienstverband bij een werkgever hebben, zoals zelfstandigen, kunnen in aanmerking komen voor één van de uitkeringen binnen de sociale bijstandsregeling (*Employment and Support Allowance* en *Universal Credit*). De eigenrisicoperiode voor de aanvrager van deze uitkering is zeven dagen (MISSOC, 2019a).

Werkgevers en werknemers hebben in principe geen re-integratieplichten. Een ziekteverzuim dat langer dan vier weken duurt wordt beschouwd als een lange termijn ziekteverzuim. Werkgevers kunnen een werknemer die langdurig ziek is ontslaan. Voordat ze dit kunnen doen, moeten zij overwegen of een langdurig zieke werknemer weer aan het werk kan gaan - bijvoorbeeld door flexibel of parttime te werken, ander of minder stressvol werk te doen (eventueel met training) en overleggen met de langdurig zieke werknemer over re-integratiemogelijkheden. Werknemers kunnen gratis advies over re-integratie na een ziekteverzuim en gezondheid op het werk

krijgen van *Fit for Work* (www.fitforwork.org), een platform dat door de overheid wordt gefinancierd (MISSOC, 2019a; MISSOC, 2019b).

10.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

De arbeidsongeschiktheidsregeling is een verplichte werkendenverzekering. De doelgroep van de arbeidsongeschiktheidsregeling omvat zowel werknemers als zelfstandigen. De uitkering (*Contribution-based Employment and Support Allowance*, afgekort ESA) is een vast bedrag dat wordt uitbetaald aan werkenden die voldoen aan een minimale verzekeringsperiode (MISSOC, 2019a). Werkenden die niet in aanmerking komen kunnen terugvallen op één van twee sociale bijstandsregelingen (*Income-related Employment and Support Allowance* en *Universal Credit*) (MISSOC, 2019a).

De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt gefinancierd door middel van premies (*national insurance contributions*) van werkenden en werkgevers binnen het Nationale Verzekeringsfonds (*National Insurance Funds*, afgekort NI Funds) die worden geïnd door de Belasting- en Douanediens (*Her Majesty's Revenue and Customs*, afgekort HMRC). De HMRC is een publiek niet-ministerieel departement dat verantwoordelijk is voor de inning van alle middelen die de publieke diensten, de sociale verzekeringen in het kader van de *National Insurance Funds* en de sociale bijstandsregeling financieren. De activiteiten van de HMRC worden bestuurd door vijf commissarissen binnen een uitvoerend comité (*executive committee*) die door de Koningin worden benoemd en opereren namens de Kroon. De uitvoerende activiteiten van het uitvoerend comité worden bewaakt door een niet-uitvoerende Adviesraad (*HMRC Board*) die wordt geselecteerd onder toezicht van de regering (*Cabinet Office*). De HMRC opereert onder het toezicht van het Britse Ministerie van Economie en Financiën (*Her Majesty's Treasury*) (MISSOC, 2019b; SSA, 2018; Gov.uk, 2020a).

De arbeidsongeschiktheidsregeling wordt uitgevoerd door het *Jobcentre Plus*, een door de overheid gefinancierd operationeel agentschap dat onderdeel is van het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*). De premies van het Nationale Verzekeringsfonds (*National Insurance Funds*) worden overgedragen aan het *Jobcentre Plus*. Het *Jobcentre Plus* heeft de verantwoordelijkheid voor de bestaanszekerheid en de activering van mensen die onder de beroepsbevolking vallen. De activiteiten van het *Jobcentre Plus* worden op federaal niveau gecoördineerd door het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*, afgekort DWP). DWP houdt ook direct toezicht op de uitvoeringstaken van het *Jobcentre Plus* en bewaakt de prestaties (MISSOC, 2019b; Finn en Peromingo 2019).

Jobcentre Plus ontvangt de aanvragen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering en beoordeelt ze op basis van een procedure die het werkvermogen (of de mate van arbeidsongeschiktheid) van aanvragers beoordeelt (*Work capability Assessment*). Na de aanvraag ontvangt de aanvrager een *Work capability Assessment* vragenlijst via de post. De ingevuld vragenlijst moet worden teruggestuurd naar de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (*Health Assessment Advisory Service*). De Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (*Health Assessment Advisory Service*) is een private organisatie die sinds 2015 uitvoerende taken verricht namens, en in opdracht van het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*, afgekort DWP). De professionals van de dienst voeren één-op-één-beoordelingen uit in lokale kantoren met aanvragers en leveren een elektronisch rapport (ESA85/) aan het *Jobcentre Plus*. De lokale kantoren van de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (*Health Assessment Advisory Service*) bevinden zich vaak binnen de lokale bureaus

van *Jobcentre Plus* of binnen ziekenhuizen. Via het *Jobcentre Plus* gebruikt het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) deze informatie vervolgens om het recht op een uitkering te bepalen. Als de arbeidsongeschiktheid wordt bevestigd, betaalt het *Jobcentre Plus* de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit. Bovendien wordt de aanvrager in één van twee groepen ingedeeld. De *support groep* bestaat uit uitkeringsgerechtigden die arbeidsongeschikt zijn zonder reële mogelijkheid op herstel. De *work-related activity group* bestaat uit uitkeringsgerechtigden voor wie een proces van revalidatie en re-integratie realistisch is. De leden van de tweede groep zijn verplicht om re-integratieactiviteiten te volgen bij de lokale kantoren van het *Jobcentre Plus*. De re-integratieactiviteiten worden bepaald door een werkcoach en bestaan normaal uit sollicitaties en werk-gerelateerde activiteiten waaronder opleiding, advies bij het schrijven van een CV, sessies voor het opbouwen van zelfvertrouwen en technieken om met een aandoening of arbeidsbeperking om te gaan via *Condition Management Programmes*. De werkcoach kan uitkeringsgerechtigden en hun werkgevers ook adviseren over aanpassingen van de werkplek (MISSOC, 2019a; Citizen advice, 2020; HAAS, 2020),

10.4 Arbeidsongevallen en beroepsziekte-regelingen

In Engeland komen werknemers die tijdelijk of permanent arbeidsongeschikt worden als gevolg van arbeidsrisico's in aanmerking voor een uitkering (*Industrial Injuries Disablement Benefit*). De *Industrial Injuries Disablement Benefit* biedt een vast uitkeringsbedrag op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid van de aanvrager (MISSOC, 2019a).

De regeling wordt gefinancierd via algemene belastingen die de Belasting- en Douanediens (*Her Majesty's Revenue and Customs*) int. De aanvragen moeten via de post worden ingediend bij een gespecialiseerd landelijk bureau van het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*), het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (*Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office*). Het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (*Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office*) bepaalt het recht op de uitkering, in sommige gevallen op basis van een gezondheidsbeoordeling uitgevoerd door de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (*Health Assessment Advisory Service*) en verstrekt de uitkering. Als een re-integratietraject uit de gezondheidsbeoordeling reël blijkt, dan krijgt de uitkeringsgerechtigde een werkcoach toegewezen en is er sprake van re-integratieactiviteiten van het *Jobcentre Plus*, net als in de arbeidsongeschiktheidsregeling.

De Adviesraad van Bedrijfsongevallen (*Industrial Injuries Advisory Council*) werkt de lijst van beroepsziekten bij en houdt toezicht op de uitvoering van de regeling (Gov.uk, 2020d). De Adviesraad van Bedrijfsongevallen (*Industrial Injuries Advisory Council*) is een publiek adviesorgaan dat bestaat uit onafhankelijke leden met wetenschappelijke expertise en vertegenwoordigers van de sociale partners.

Preventieve taken worden uitgevoerd door het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) een agentschap van de overheid. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) ondersteunt de wet- en regelgeving op het gebied van gezond en veilig werken, houdt hier toezicht op en handhaaft via inspecties die worden uitgevoerd door lokale bureaus. Het Bureau voor

Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) verspreidt daarnaast relevante informatie en biedt advies (HSE, 2020).

10.5 Werkloosheidsregeling

De werkloosheidsregeling is een verplichte werknemersverzekering die ook voor sommige groepen zelfstandigen geldt. De uitkering (*Contributory job seeker's allowance*) is een vast bedrag dat wordt uitbetaald aan werkenden die voldoen aan een minimale verzekeringsperiode (MISSOC, 2019a). Werkenden die er niet voor in aanmerking komen vallen terug op één van de sociale bijstandsregelingen (*Income-based Jobseekers' Allowance* en *Universal Credit*)(MISSOC, 2019a).

De regeling wordt gefinancierd via premies die de Belasting- en Douanedienst (*Her Majesty's Revenue and Customs*) int. De regeling wordt uitgevoerd door het *Jobcentre Plus* een door de overheid gefinancierd operationeel agentschap dat onderdeel is van het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*). De aanvrager kan online een aanvraag indienen ("*New style JSA*") of het *Jobcentre Plus* telefonisch benaderen. De digitalisering van het *Jobcentre Plus* is in de laatste jaren bevorderd in verband met de inrichting van het *Universal Credit* systeem (Finn en Peromingo 2019). De aanvrager wordt vervolgens voor een persoonlijk interview uitgenodigd bij één van de 714 lokale kantoren van het *Jobcentre Plus* (in 36 districten). Het *Jobcentre Plus* beoordeelt de aanvragen en keert de uitkering uit. Het *Jobcentre Plus* voert de werkloosheidsuitkering uit in een systeem dat er op is gericht om de uitkeringsgerechtigden zo snel mogelijk te re-integreren.

Direct na de aanvraag worden werkzoekenden uitgenodigd voor een zogenoemd *werk gericht interview* (*work-focused interview*) met hun werkcoach dat binnen 3 à 4 werkdagen na de aanvraag plaatsvindt. De werkcoach legt uit wat van de klant wordt verwacht als voorwaarde voor de uitkering. De werkcoach beoordeelt de inzetbaarheid en de behoefte van de uitkeringsgerechtigde en ontwikkelt een individuele reeks verplichte re-integratie activiteiten, die de inhoud van een re-integratiecontract (*claimant commitment*) vormen. Door het re-integratiecontract te ondertekenen belooft de aanvrager om actief naar werk te zoeken en om re-integratie activiteiten uit te voeren. De werkzoekenden worden direct door hun werkcoach geholpen om de digitale job matching database te gebruiken (*Find a job*). De werkcoach vormt een soort van *poortwachter* die werkzoekenden verwijst naar passende vacatures en re-integratieactiviteiten. Deze activiteiten bevatten: training, plaatsing in tijdelijke proef werkprogramma's, begeleiding en subsidie bij het starten van een onderneming, loonsubsidies en hulp om werk in het buitenland te vinden. De werkcoach bepaalt wat de passende re-integratieactiviteiten zijn zonder een formeel en systematisch profileringsysteem maar op basis van een aantal toekenningscriteria waaronder leeftijd, de soort uitkering die wordt aangevraagd, de afstand tot de arbeidsmarkt en of er sprake is van multiproblematiek. Als de werkzoekende niet aan zijn plichten voldoet, kan de werkcoach sancties voorstellen maar niet direct opleggen (WAPES, 2015; Peters, 2018; MISSOC, 2019b 2019a; Finn en Peromingo 2019).

De werkcoach vormt een uniek aanspreekpunt, niet alleen voor werkzoekenden maar voor alle uitkeringsgerechtigden in de beroepsbevolking. Desalniettemin verleent de werkcoach vaak niet zelf de re-intergratiediensten, op de job matching na (Finn en Peromingo 2019). De verlening van re-integratiediensten en de bemiddeling naar werk wordt uitbesteed (*contracted out*) aan private opdrachtnemers (*prime contractors*) in het kader van een *quasi-markt regime*. In dit regime hangen de *prime contractors* af van hoeveel uitkeringsgerechtigden weer duurzaam aan het werk worden geholpen,

maar hebben ze veel speelruimte om de dienstverlening zelf te organiseren, ook door uitbesteding aan derden. Loopbaanadvies wordt verleend door de Nationale Loopbaandienst (*National Career Service*) via een online portal en een telefonische hulplijn. Een op één persoonlijk advies is lokaal beschikbaar voor werkzoekenden in kwetsbare groepen (Finn en Peromingo 2019).

10.6 Sociale bijstandsregeling

Het Verenigd Koninkrijk kende in het verleden een aantal uitkeringen die inwoners beschermden tegen armoede (*Income Support, Job-Seekers allowance, Child Tax Credit, Working Tax Credit Income-related Employment and Support Allowance, Housing benefit*). Deze uitkeringen werden grotendeels centraal uitgevoerd, alleen de *Housing benefit* (huurtoeslag) werd door de gemeenten uitbetaald (MISSOC, 2019a).

Nu zijn deze uitkeringen grotendeels vervangen door één bijstandsuitkering: de zogenoemd *Universal Credit*. De sociale bijstandsregeling wordt centraal en grotendeels digitaal uitgevoerd. De regeling wordt gefinancierd via algemene belastingen die de Belasting- en Douanedienst (*Her Majesty's Revenue and Customs*) int. Het *Jobcentre Plus* ontvangt de aanvragen online via het platform universal-credit.service.gov.uk, beoordeelt de aanvraag en keert de uitkering uit. De beoordeling van de aanvraag wordt persoonlijk gecommuniceerd tijdens een zogenoemd *werk gericht interview (work-focused interview)* in het lokale kantoor van het *Jobcentre Plus* (Gov.uk, 2020e). Daarnaast kunnen inwoners met onvoldoende verzekeringsperiode voor een pensioenuitkering aanspraak maken op een uitkering binnen de sociale bijstandsregeling, het zogenoemde *Pension Credit*. Voor mensen met een beperking is er daarnaast nog een uitkering die tegemoet komt in de extra kosten die aan de handicap zijn gerelateerd (*Personal Independence Payment*).

Activering van de bijstandsuitkeringsgerechtigden verloopt hetzelfde als in de werkloosheidsregeling. De werkcoach beoordeelt de inzetbaarheid en de behoefte van de uitkeringsgerechtigde en ontwikkelt een individuele reeks verplichte re-integratie activiteiten, die de inhoud van een re-integratiecontract (*claimant commitment*) vormen (Gov.uk, 2020e). Het is de bedoeling binnen de algemene sociale bijstandsuitkering (*Universal Credit*) dat aanvragers hun uitkering en hun zoektocht naar werk zoveel mogelijk zelfstandig uitvoeren via hun persoonlijke digitale account en via de digitale job matching database (*Find a job*). De uitkeringsgerechtigden kunnen daarom gratis wi-fi, computers en afdrukfaciliteiten binnen lokale kantoren van het *Jobcentre Plus* gebruiken. De werkcoach verwijst uitkeringsgerechtigden door naar andere re-integratieactiviteiten die worden verleend door private organisaties (*private contractors*). De uitkeringsgerechtigden worden vrijgesteld van hun re-integratieplichten als ze volgens de beoordeling van de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (*Health Assessment Advisory Service*) geen arbeidsvermogen hebben (Gov.uk, 2020f).

10.7 Ouderdomsregeling

In Engeland is de ouderdomsregeling een verplichte werkendenverzekering (*New State Pension* vanaf 2016). De pensioenuitkering is een vast bedrag en wordt uitbetaald nadat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt (*State Pension Age*) aan werkenden die een minimale verzekeringsperiode hebben opgebouwd. Burgers met onvoldoende verzekeringsperiode kunnen aanspraak maken op een uitkering in de sociale bijstandsregeling (*Pension Credit*). Naast het *New State Pension* kunnen werkenden een aanvullend pensioen opbouwen via hun werkgever of particulier en pensioenverzekering afsluiten (MISSOC, 2019a).

Het *New State Pension* wordt gefinancierd door premies (*national insurance contributions*) van werkenden en werkgevers binnen het Nationale Verzekeringsfonds (*National Insurance Funds*) die worden geïnd door de Belasting- en Douanediens (*Her Majesty's Revenue and Customs*). Het *New State Pension* wordt uitgevoerd door de Pensioendienst (*Pension Service*) waarnaar de premies door het Nationale Verzekeringsfonds worden overgedragen. De Pensioendienst (*Pension Service*) is één van de vier operationele organisaties die het ministeriële Departement voor Werk en Pensioen (*Department for Work and Pension*, afgekort DWP) vormen. Sinds 2008 is de Pensioendienst (*Pension Service*) geen executief agentschap meer maar vormt het een semi-zelfstandig agentschap samen met de Dienst voor Gehandicapten en Verzorgers (*Disability and Carers Service*). Minimaal 2 maanden voor de pensioengerechtigde leeftijd, worden burgers uitgenodigd om online (via <https://get-state-pension.service.gov.uk/confirm-identity/en>), telefonisch of via post een aanvraag bij hun lokale pensioencentrum (*local pension center*) in te dienen (Gov.uk, 2020b). Aanvragers die in het buitenland wonen, kunnen hun aanvraag online of via de post indienen bij het Internationaal Pensioencentrum (*International Pension Center*). De uitkering wordt betaald op de bankrekening van de aanvrager (MISSOC, 2019b; SSA, 2018; Gov.uk, 2020b 2020c).

10.8 Kindregeling

In Engeland wordt de kindregeling centraal gefinancierd door overige belastingen. De regeling wordt grotendeels uitgevoerd door de Belasting- en Douanediens (*Her Majesty's Revenue and Customs*) (MISSOC, 2019a; MISSOC, 2019b).

De kindregeling biedt een aantal kinderbijslagen aan ouders van kinderen van 16 jaar of jonger die in Engeland wonen. Twee uitkeringen, *Child benefit* en *Guardians' allowance* (uitbetaald aan de voogden van een weeskind/weeskinderen) worden centraal uitgevoerd door de Belasting- en Douanediens (*Her Majesty's Revenue and Customs*, afgekort HMCR) (MISSOC, 2019a). Ouders en voogden kunnen een aanvraag sturen via de post naar de landelijk kinderbijslag afdeling van het HMRC naar de *Child Benefit Office* die de aanvragen binnen 12 weken beoordeelt (Gov.uk, (2020g).

Twee vormen van belastingkrediet, *Child Tax Credit* en *Work Tax Credit* (MISSOC, 2019a) worden ook centraal uitgevoerd door de de Belasting- en Douanediens (*Her Majesty's Revenue and Customs*), die de aanvragen ontvangt via telefoon. Deze vormen van belastingkrediet zijn echter onlangs grotendeels vervangen door de *Universal Credit*.

10.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in het Verenigd Koninkrijk

In figuur 25 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in het Verenigd Koninkrijk betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

figuur 25 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel werk en inkomen in het Verenigd Koninkrijk (Engeland)

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	Departement voor Handel, Energie & Industriële Strategie (<i>Department for Business, Energy & Industrial Strategy</i>)	Loondoorbetaling Na een eigenrisicoperiode van 3 dagen betalen werkgevers het loon van de werknemers door de eerste 28 weken van een ziekteverzuim	Niet van toepassing	Werknemers
Arbeidsongeschiktheid	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions</i>)	Uitkering <u>Inning van premies:</u> Belasting- en Douanediens (<i>Her Majesty's Revenue and Customs</i>) <u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> <i>Jobcentre Plus</i> - een door de overheid gefinancierd operationeel agentschap van het Departement Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pension</i>) ontvangt de aanvragen, beoordeelt ze en keert uit. De mate van arbeidsongeschiktheid van de aanvrager wordt beoordeeld de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (<i>Health Assessment Advisory Service</i> - een private organisatie). Re-integratietrajecten worden uitbesteedt aan private re-integratie organisaties. Activeringsdiensten Als de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (<i>Health Assessment Advisory Service</i>) bepaalt dat de re-integratie voor de uitkeringsgerechtigde realistisch is, krijgt de uitkeringsgerechtigde een werkcoach en worden re-integratiediensten verleent door een werkcoach binnen één van de 714 lokale kantoren van het <i>Jobcentre Plus</i> .	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions</i>)	Werkenden
Arbeidsongevallen en beroepsziekten	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions- DWP</i>)	Uitkering <u>Inning van belastingen:</u> Belasting- en Douanediens (<i>Her Majesty's Revenue and Customs</i>) <u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (<i>Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office</i>) een gespecialiseerd bureau van het Departement Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pension</i>) bepaalt het recht op de uitkering, in sommige gevallen op basis van een gezondheidsbeoordeling uitgevoerd door de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (<i>Health Assessment Advisory Service</i> - een private organisatie) en keert uit Activeringsdiensten Als de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (<i>Health Assessment Advisory Service</i>) bepaalt dat de re-integratie voor de uitkeringsgerechtigde realistisch is, krijgt de uitkeringsgerechtigde een werkcoach en worden re-integratiediensten verleent door een werkcoach binnen één van de 714 lokale kantoren van het <i>Jobcentre Plus</i> . Re-integratietrajecten worden uitbesteedt aan private re-integratie organisaties. Preventieve taken Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (<i>Health and Safety Executive</i>) een agentschap van de overheid ondersteunt de wet- en regelgeving op het gebied van gezond en veilig werken, biedt relevante informatie en advies en houdt toezicht op de regelgeving en handhaaft via inspecties die worden uitgevoerd door lokale bureaus.	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions</i>) De Adviesraad van Bedrijfsongevallen (<i>Industrial Injuries Advisory Council</i>) werkt de lijst van beroepsziekten bij en houdt toezicht op de uitvoering van de regeling	Werknemers

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Werkloosheid	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> Belasting- en Douanediens (Her Majesty's Revenue and Customs)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> <i>Jobcentre Plus</i> - een door de overheid gefinancierd operationeel agentschap van het Departement Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pension</i>) ontvangt de aanvragen (online, telefonisch of via een van de 714 lokale kantoren), beoordeelt ze en keert uit.</p> <p>Activeringsdiensten <i>Jobcentre Plus</i> is verantwoordelijk voor de verplichte re-integratie. De uitkeringsgerechtigde krijgt een werkcoach en er worden re-integratiediensten verleent binnen één van de 714 lokale kantoren van het <i>Jobcentre Plus</i>. Re-integratietrajecten worden uitbesteedt aan private re-integratie organisaties.</p>	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions</i>)	Werknemers en sommige groepen zelfstandigen
Sociale bijstand	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions- DWP</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen</u> Belasting- en Douanediens (Her Majesty's Revenue and Customs)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> <i>Jobcentre Plus</i> - een door de overheid gefinancierd operationeel agentschap van het Departement Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pension</i>) ontvangt de aanvragen online, beoordeelt de aanvraag en keert uit. De interactie met de aanvrager vindt plaats via één van de lokale kantoren</p> <p>Activeringsdiensten Als de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (<i>Health Assessment Advisory Service</i>) bepaalt dat de re-integratie voor de uitkeringsgerechtigde realistisch is, krijgt de uitkeringsgerechtigde een werkcoach en worden re-integratiediensten verleent door een werkcoach binnen één van de 714 lokale kantoren van het <i>Jobcentre Plus</i>. Re-integratietrajecten worden uitbesteedt aan private re-integratie organisaties.</p>	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions- DWP</i>)	Inwoners die een risico op armoede lopen
Ouderdom	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions- DWP</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> Belasting- en Douanediens (Her Majesty's Revenue and Customs)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Pensioendienst (<i>Pension Service</i>) onderdeel van het Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pension</i>). De aanvraagprocedure kan online, telefonisch of via post de post worden gedaan.</p> <p>Als de aanvrager in het buitenland woont, wordt de aanvraag ontvangen door de Internationaal Pensioencentrum (<i>International Pension Center</i>) online of via de post.</p>	Departement van Werk en Pensioen (<i>Department for Work and Pensions</i>)	(Oudere) Werkenden
Kindregeling	Belasting- en Douanediens (<i>Her Majesty's Revenue and Customs</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen</u> Belasting- en Douanediens (Her Majesty's Revenue and Customs)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De landelijke kinderbijslag afdeling (<i>Child Benefit Office</i>) van de Belasting- en Douanediens (<i>Her Majesty's Revenue and Customs</i>). Aanvragen worden per post gedaan.</p>	Ministerie van Financiën (<i>Her Majesty's Treasury</i>)	Ouders van kinderen (16 jaar of jonger)

Bron: Panteia

10.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 26 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in het Verenigd Koninkrijk weer gegeven.

figuur 26 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in het Verenigd Koninkrijk (Engeland)

VERENIGD KONINKRIJK (Engeland) <i>Basic Security</i>	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
Governance structuur <i>Functionele decentralisatie, Territoriale decentralisatie & Deconcentratie</i>	Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers) en gedecentreerd op bedrijfsniveau	Uitvoeringsproces Uitkering Gedeconcentreerd (JobCenter Plus op lokaal niveau) Uitvoeringsproces Diensten Functioneel gedecentraliseerd (private organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Gecentraliseerd (Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office)	Uitvoeringsproces Uitkering Gedeconcentreerd (JobCenter Plus) op lokaal niveau Uitvoeringsproces Diensten gedeconcentreerd (JobCenter Plus) op lokaal niveau en functioneel gedecentraliseerd (private organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Gedeconcentreerd (JobCenter Plus) op lokaal niveau Uitvoeringsproces Diensten Functioneel gedecentraliseerd (private organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Gecentraliseerd (Pension Service)	Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (de belastingdienst)
Governance structuur <i>Rol van sociale partners</i>	Geen rol	Geen rol	Indirecte toezichthoudende rol (IIAC)	Geen rol	Geen rol	Geen rol	Geen rol
Marktordenings-principes	Uitvoeringsproces Uitkering Privaat (werkgevers)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek-privaat mix (Jobcentre Plus en Health Assessment Advisory Service) Uitvoeringsproces Diensten Quasi-markt regime (Jobcentre Plus, prime contractors en re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek-privaat mix (Jobcentre Plus) Uitvoeringsproces Diensten Quasi-markt regime (Jobcentre Plus, prime contractors en re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek-privaat mix (Jobcentre Plus en Health Assessment Advisory Service) Uitvoeringsproces Diensten Quasi-markt regime (Jobcentre Plus, prime contractors en re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Pension Service)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Belastingdienst)
Nadruk op activerings-dienstverlening	Geen nadruk	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk	Sterke nadruk	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk	Geen nadruk	Geen nadruk
Integraliteit van de dienstverlening	Nee	Nee	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
Preventieve taken	Nee	Nee	Onbekend	Nee	Nee	Nee	Nee

VERENIGD KONINKRIJK (Engeland) <i>Basic Security</i>	<i>Ziekte</i>	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	<i>Arbeidsongevallen & beroepsziekten</i>	<i>Werkloosheid</i>	<i>Sociale bijstand</i>	<i>Ouderdom</i>	<i>Kinderen</i>
Dienstverlenings-concept <i>Uitvoeringsproces uitkering en diensten</i>	<i>Uitvoeringsproces uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Standaard, zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digital <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Onbekend in hoeverre standaard of maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal	<i>Uitvoeringsproces uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal

Bron: Panteia

10.10.1 Kenmerken volgens de betrokken uitvoeringsorganisaties

Op basis van interviews met het *Jobcentre Plus*, het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) en het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) wijden wij hier verder uit over een aantal van de kenmerken van de uitvoeringsstructuur.

Governance structuur

Het Engelse sociale zekerheidsstelsel kent een sterk gecentraliseerde governance structuur, de centrale overheid voert de meeste regelingen zelf uit via uitvoeringsorganisaties die onderdeel zijn van de departementen van de centrale overheid.

Het *Jobcentre Plus* voert de [arbeidsongeschiktheidsregeling](#), de [werkloosheidsregeling](#), en de [sociale bijstandsregeling](#) uit en verzorgt daarnaast de activering van uitkeringsgerechtigden in de [arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling](#). *Jobcentre Plus* is één van de vier operationele organisaties van het ministeriële Departement voor Werk en Pensioen (*Department for Work and Pension*). Het *Jobcentre Plus* is ontstaan na een fusie tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en de overheidsuitkeringsinstantie. Het doel van de fusie was om conflicterende belangen van controle over het sociale zekerheidsstelsel en de aanpak van werkloosheid te stroomlijnen. *Jobcentre Plus* is onderdeel van het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*). Het *Jobcentre Plus* opereert als een apart agentschap waarbij het Departement van Werk en Pensioen de rol van rentmeester vervult. Het Departement van Werk en Pensioen ontwikkelt het beleid en grote programma's op het gebied van activering. Het *Jobcentre Plus* heeft op regionaal niveau vier kantoren en 714 lokale kantoren in 36 districten. Voorheen hadden de regionale kantoren meer invloed op de uitvoering maar de regionale districtsmanagers hebben meer autonomie gekregen en daarmee meer invloed op de uitvoering, aldus *Jobcentre Plus*.

De [arbeidsongevallen en beroepsziektenregeling](#) wordt uitgevoerd door het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (*Barnsley Industrial*

Injuries Disablement Benefit Office), een gespecialiseerd landelijk bureau van het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*), De arbeidsongevallen en beroepsziektenregeling is een compensatieregeling voor mensen die als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte arbeidsongeschikt raken, stress-gerelateerde ziekten vallen hier niet onder. De interactie tussen het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor en de Adviesdienst voor Gezondheidsbeoordeling (*Health Assessment Advisory Service*) is beperkt volgens het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*). In veel gevallen is er geen beoordeling van de arbeidsongeschiktheid vereist, bijvoorbeeld mesotheliom dat ontstaat door blootstelling aan asbest waar alleen een normale medische diagnose voor nodig is. Omdat het om een compensatieregeling gaat is het daarnaast vooral van belang om dat er onvermogen om taken uit te voeren is ontstaan. Het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (*Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office*) wordt ondersteund door een adviescomité dat opdracht geeft tot onderzoek naar de mate waarin mensen in bepaalde beroepen meer kans hebben om een ziekte op te lopen. In de meeste gevallen die het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor behandelt is het niet mogelijk te zeggen of iemand die een ziekte heeft deze heeft opgelopen op basis van blootstelling op het werk. Toekenning wordt daarom gedaan op basis van wetenschappelijk onderzoek waaruit blijkt dat in bepaalde beroepen meer kans is om een ziekte op te lopen dan gemiddeld.

Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) vertegenwoordigt Groot-Brittannië (niet Noord-Ierland) op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. Binnen het sociale zekerheidsstelsel heeft het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid preventieve taken op het gebied van gezond en veilig werken. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid is een onafhankelijke uitvoeringsorganisatie die in opdracht van het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) werkt. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid is daarnaast de wetgevende instantie op het gebied gezond en veilig werken. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid heeft een tripartiet bestuur dat bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid is ook actief op gebieden die niet traditioneel met veiligheid en gezondheid op het werk worden geassocieerd waaronder regelgeving voor chemische stoffen, ze zijn de overheidsdienst voor civiele explosies, treedt op in verband met offshore-olieplatforms en voert Seveso richtlijnen uit. Lokale overheden zijn verantwoordelijk voor inspecties en toezicht op de voor horeca, detailhandel en kantoren en het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid is verantwoordelijk voor de regelgeving en het toezicht op de naleving voor meer risicovolle sectoren waaronder de industrie, de verwerkende industrie en de gezondheidszorg. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid heeft een specifiek team om de relatie tussen lokale autoriteiten en het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid te beheren.

Marktordeningsprincipes

Private actoren hebben een grote rol in de uitvoering van het Engelse sociale zekerheidsstelsel. Het *Jobcentre Plus* voert de [arbeidsongeschiktheidsregeling](#), de [werkloosheidsregeling](#), en de [sociale bijstandsregeling](#) uit en verzorgt daarnaast de activering van uitkeringsgerechtigden in de [arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling](#). Veel van de activeringsdienstverlening wordt uitbesteed aan particuliere re-integratieorganisaties die diensten verlenen aan uitkeringsgerechtigden. Het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work*

and Pensions) is daarbij verantwoordelijk voor de aanbesteding van dienstverlening en het *Jobcentre Plus* voor de uitvoering in de dagelijkse praktijk. Op lokaal niveau onderhoudt het *Jobcentre Plus* contact met de particuliere dienstverleners. Werkcoaches van het *Jobcentre Plus* bepalen welke dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden wordt geboden en de particuliere dienstverleners voeren dezen vervolgens uit. Ook zijn er private organisaties betrokken bij het beoordelen van het (resterende) arbeidsvermogen van uitkeringsgerechtigden en het recht op de sociale bijstandsuitkering die tegemoet komt in handicap-gerelateerde extra kosten (*Personal Independence Payment*).

Activeringsdiensten en integraliteit

Het *Jobcentre Plus* is verantwoordelijk voor de activering van uitkeringsgerechtigden in **alle sociale regelingen**. Een werkcoach van het lokale *Jobcentre Plus* heeft regelmatig contact met uitkeringsgerechtigden die een re-integratieverplichting hebben en dit is het belangrijkste onderdeel van de rol bij activering van het *Jobcentre Plus*, licht het *Jobcentre Plus* toe. Er wordt een flexibele aanpak gehanteerd, de werkcoach beslist welke diensten die op lokaal niveau beschikbaar zijn, het beste passen bij de behoefte van de uitkeringsgerechtigde. Indien nodig kan het lokale *Jobcentre Plus* daarnaast ook aanvullende diensten bieden, bijvoorbeeld het aanschaffen van kleding om te dragen tijdens sollicitatiegesprekken. Lokale kantoren van het *Jobcentre Plus* onderhouden ook contacten met lokale werkgevers ten behoeve van de bemiddeling. Er is daarnaast ook een kick-start programma, een regeringsprogramma van twee miljard pond dat honderd duizenden door de overheid gesubsidieerde banen creëert om jongeren aan een baan te helpen en de economische ervaring van het Verenigd Koninkrijk te ondersteunen. De samenwerking tussen het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (*Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office*) en het *Jobcentre Plus* is volgens het Departement van Werk en Pensioen (Department for Work and Pensions) beperkt binnen **de arbeidsongevallen en beroepsziektenregeling**, in die zin dat er geen specifieke dienstverlening is voor de mensen die arbeidsongeschikt zijn geraakt door een arbeidsongeval of beroepsziekte.

Er is sprake van integraliteit van dienstverlening, de lokale *Jobcentra Plus* voeren ook de sociale bijstandsregeling uit en er is in die zin geen duidelijk onderscheid tussen de sociale verzekering en de sociale bijstand in het Verenigd Koninkrijk.

Diensten op het gebied van andere levensdomeinen zijn onderdeel van 'job counselling.' Voor uitkeringsgerechtigden die dit nodig hebben legt de werkcoach contact met de relevante specialistische dienstverleners die op officiële lijst van alle plaatselijke particuliere dienstverleners staan en verwijst uitkeringsgerechtigden naar hen door. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om schuldhulpverlening, huisvesting, en hulp bij drugs- en alcohol gerelateerde problemen. Ook heeft het *Jobcentre Plus* een apart programma voor gezinnen waar multiproblematiek speelt. In bepaalde gevallen wordt er een gecoördineerde aanpak gevolgd waarbij de aangewezen coördinator alle relevante diensten en instanties die nodig zijn om de problemen aan te pakken met elkaar in contact brengt. Het *Jobcentre Plus* licht toe dat er op dit moment ook een proefproject loopt met verslavingszorg waarbij private dienstverleners meer betaald krijgen om uitkeringsgerechtigden van hun verslaving af te helpen en aan het werk te helpen.

Preventieve taken

Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) richt zich vooral op risicopreventie. Het kernbeginsel is daarbij dat degene die het risico creëert, verantwoordelijk is voor het beheersen van het risico. In de praktijk zijn dit werkgevers. De strategische aanpak van risicopreventie wordt overeengekomen door zowel werknemers- als werkgeversorganisaties, zij stellen verschillende onderdelen en sectorale benaderingen vast. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid werkt samen met sectorale organen om richtlijnen voor werkgevers te ontwikkelen. Er is sprake van handhavingmechanismen in de vorm van inspecties en sancties. Er wordt veel gebruik gemaakt van data, op basis van gegevens over arbeidsongevallen en arbeidsrisico's worden gerichte aanpakken ontwikkeld om deze risico's te beperken.

10.11 Internationale gevalsbehandelingen

10.11.1 Cijfers over internationale gevalsbehandelingen

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen in het jaar 2018, figuur 27 toont de omvang van internationale gevalsbehandelingen die door Britse uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

In 2018 verstrekke de Belasting- en Douanediens (*Her Majesty's Revenue and Customs*) krap 50.000 formulieren aan Britse werkenden (werknemers en zelfstandigen) om in het buitenland te gaan werken. De mobiele werkenden vormden in 2018 0,2 procent van de totale beroepsbevolking. Dit aantal is vanaf 2012 tot en met 2018 met ruim 14 procent toegenomen (vanaf 2017 tot en met 2018 veranderde het nauwelijks). Driekwart van de formulieren werden in 2018 verstrekt aan werkenden die internationaal werden gedetacheerd op basis van artikel 12 en slechts een kwart aan werkenden die normaliter actief zijn in twee of meer EU-landen (art.13) en andere groepen mobiele werkenden (De Wispelaere et al., 2020).

De detachering van werkenden (art.12) vanuit het Verenigd Koninkrijk kwam minder vaak voor dan de detachering naar het Verenigd Koninkrijk. In 2018 was het aantal Britse werkenden die een formulier kreeg om in het buitenland te werken (37.190) bijna 20 procent lager dan het aantal buitenlandse werkenden die werden gedetacheerd naar het Verenigd Koninkrijk (60.832 - 0,2 procent van de totale Brits beroepsbevolking). Tussen 2017 en 2018 groeide het aantal werkenden die werden gedetacheerd vanuit het Verenigd Koninkrijk (ruimschoots +10%) sneller dan het aantal werkenden die naar het Verenigd Koninkrijk werden gedetacheerd (+2,1%) (De Wispelaere et al., 2020). De Britse gedetacheerde werkenden werkten in 2018 het vaakst in Frankrijk en relatief vaak in Spanje, Italië en Nederland. Meestal werden werkenden vanuit Duitsland en in minder mate vanuit Spanje en Frankrijk naar het Verenigd Koninkrijk gedetacheerd (De Wispelaere et al. 2020).

In 2018 op EU-niveau verstrekke de Belasting- en Douanediens (*Her Majesty's Revenue and Customs*) 1,66 procent van alle formulieren (verstrekt door alle Europese uitvoeringsorganisaties) om in het buitenland te werken (PD A1 formulieren art.12 en art.13) en ruim 2 procent van de formulieren over de detachering van werkenden (art.12). de Belasting- en Douanediens (*Her Majesty's Revenue and Customs*) ontving ruim 3 procent van alle EU-formulieren die de detachering van werkenden betrof (art.12) (De Wispelaere et al., 2020).

In het Verenigd Koninkrijk kwam de import van werkloosheidsuitkeringen vaker voor dan de export daarvan. In 2018 verstrekten het *Jobcentre Plus* nog geen 200 formulieren om de werkloosheidsuitkering naar het buitenland te exporteren. Dat

vormt 0,6 procent van alle formulieren die werden verstrekt binnen de EU en betreft 0,01 procent van het totaal aantal werklozen in het Verenigd Koninkrijk. Dit aantal is vanaf 2017 afgenomen (-23,42%). Daarentegen ontving het *Jobcentre Plus* slechts 1.660 PD U2 formulieren van werkzoekenden die hun uitkering vanuit een ander EU-land meenamen (bijna 7 procent van alle PD U2 formulieren in de EU). In 2018 heeft het *Jobcentre Plus* ruim 12.200 gevallen behandeld waar er sprake was van aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden. In bijna al deze gevallen heeft het *Jobcentre Plus* het PD U1 formulier verstrekt aan werkzoekenden die een verzekeringsperiode in het Verenigd Koninkrijk hebben opgebouwd en aanspraak willen maken op een uitkering in een ander land (12.120) (De Wispelaere et al., 2020).

De informatie over de export en import van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in het Verenigd Koninkrijk is beperkt. Het is alleen bekend dat het Internationaal Pensioencentrum (*International Pension Center*) in 2018 krap 4 procent van alle pensioenuitkeringen (488.636) verstrekte aan gerechtigden die in een ander EU-land wonen (De Wispelaere et al., 2020). De export van pensioenuitkeringen daalde licht vanaf 2017 tot en met 2018 met 0,4 procent (De Wispelaere et al., 2020).

De informatie over de export van kindregelingen is ook beperkt. Het is alleen bekend dat de export 13.000 mensen betrof en vanaf 2017 tot en met 2018 afgenomen is met ruim 14 procent (De Wispelaere et al., 2020).

figuur 27 Aantal internationale gevalsbehandelingen Verenigd Koninkrijk 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art 12 en art. 13)	49.225	-0,01% (14,21% vanaf 2012)	1,66%	0,2%
Verstrekt aan gedetacheerd werkenden (art. 12)	37.190	10,09%	2,05%	
Verstrekt aan andere mobiele werkenden (art. 13 en andere groepen)	12.035	-23,42%		
Ontvangen van gedetacheerd werkenden (art.12)	60.832	2,1%	3,36%	0,2%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	199	-22,3%	0,6%	0,01%
Ontvangen	1.660		6,9%	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperiodes				
Verstrekt	12.120		24,48%	
Ontvangen	102	18,7%	0,24%	0,0%
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen				
Import	-			
Export	488.636	-0,4%		3,8%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	-			
Export	-			
Kindregelinguitkeringen				
Export	12.930	-14,1%		-

Bron: De Wispelaere et al. 2020

10.11.1 Internationale gevalsbehandelingen volgens de uitvoeringsorganisaties

Op basis van interviews met het *Jobcentre Plus* en het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) gaan we verder in op de samenwerking met zusterorganisaties op het gebied van internationale gevallen.

Het *Jobcentre Plus* stelt dat export van uitkeringen meer voorkomt dan de import van uitkeringen. Doorgaans gaat het daarbij om pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, er is echter geen sprake van een toename van internationale gevallen, aldus het *Jobcentre Plus*. Het *Jobcentre Plus* is de eerste instantie die door uitkeringsgerechtigden op de hoogte moet worden gebracht bij een wijzigingen in de omstandigheden, een verhuizing binnen het Verenigd Koninkrijk of naar het buitenland valt hier ook onder. Binnen het *Jobcentre Plus* is een

internationaal team werkzaam dat zich bezighoudt met internationale gevallen en nauw samenwerkt met zusterorganisaties in andere landen en gegevens uitwisselt. Er wordt bijvoorbeeld met de zusterorganisatie in Australië informatie uitgewisseld over alle personen die een uitkering krijgen in het Verenigd Koninkrijk maar geregistreerd staan in Australië om te voorkomen dat deze personen in beide landen een uitkering aanvragen. Samenwerking met zusterorganisaties vindt plaats op basis ad-hoc overeenkomsten met andere landen.

Het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) bevestigt dat er geen sprake is van een toename in internationale gevallen op het gebied van pensioen. De gevolgen van Brexit voor het *International Pension Center* dat de import en export van pensioenuitkeringen uitvoert wordt nog onderzocht, de verwachting is dat het aantal internationale pensioengevallen zal dalen. Tot op heden zorgt Brexit voor een daling in het aantal zaken maar voor een stijging in de complexiteit van bestaande zaken, aldus het Departement van Werk en Pensioen.

Het Departement van Werk en Pensioen licht verder toe dat er in de afgelopen twee jaar sprake was van een daling van het aantal mobiele werkenden vanwege de onzekerheden omtrent Brexit. Op het moment is er nog sprake van een consistente aanpak van inkomende migratie uit de EU en de Europese Economische Ruimte en vice versa. Hoe dit er in de toekomst uit zal zien is nog volledig onduidelijk, er zijn nog geen bilaterale besprekingen met EU-lidstaten aldus het Departement van Werk en Pensioen.

10.12 Prestaties en waardering van de organisatorische infrastructuur van sociale zekerheid

10.12.1 Prestaties

In figuur 28 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in het Verenigd Koninkrijk.

Daarnaast gaan wij hieronder – op basis van interviews met met het *Jobcentre Plus*, het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) en het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) - nader in op de prestaties en waardering van de organisatorische infrastructuur in het Verenigd Koninkrijk. Het gaat hierbij om informatie die bij de geïnterviewden bekend was, een *personal knowledge opinion*, over de effectiviteit en efficiëntie van de organisatorische infrastructuur.

figuur 28 Cijfermatig macro-kernindicatoren Verenigd Koninkrijk

	Eurostat	OECD
Werkloosheidspercentage		3,77% (2019)
Total expenditure on administration costs % of total expenditure on social protection	0,7% (2017)	
Public unemployment spending spending (% van het BNP)		0,17% (2015)
Social benefits to household spending (% van het BNP)		12,55% (2019)
Public spending on incapacity spending (% van het BNP)		1,85% (2015)
Pension spending (% van het BNP)		6,24% (2015)
Public spending on labour market spending (% van het BNP)		0,54% (2011)
Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)		0,357 (2017)
Poverty rate (ratio)		0,119 (2017)
Poverty gap		0,344 (2017)

Bron: Eurostat en OECD

Wijze van verantwoording over de prestaties

Er is geen sprake van een jaarlijkse verantwoording aan het parlement specifiek voor *Jobcentre Plus*, het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) moet zich als geheel verantwoorden over prestaties. Het *Jobcentre Plus* licht toe dat de evaluatie van prestatie in het verleden een belangrijkere rol speelde dan nu. Voorheen werden targets centraal vastgesteld en vervolgens doorgegeven aan de regio, het district, het lokale kantoor en uiteindelijk de medewerkers van *Jobcentre Plus*. Medewerkers van lokale *Jobcentra Plus* moesten wekelijks vijf uitkeringsgerechtigden aan het werk helpen en daarmee uitstroom bewerkstelligen. Intussen werken ze bij het *Jobcentre Plus* niet meer met harde targets en worden prestaties gemonitord aan de hand van een variatie aan criteria. In de afgelopen jaren lag de nadruk op de uitvoering van de sociale bijstandsregeling (*Universal Credit*) in plaats van op andere prestatie aspecten en zijn er doelstellingen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Contractbeheer kan resultaat gebonden betalingen aan particuliere dienstverleners inhouden. Ten aanzien van efficiëntie, de middelen van *Jobcentre Plus* zijn vooraf vastgesteld en indien nodig vult het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) deze aan.

Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) licht toe dat de prestaties van de organisatie in het parlement worden geëvalueerd. Er worden jaarlijks plannen met streefcijfers en doelstellingen opgesteld waarover in het jaarverslag verslag wordt uitgebracht. Hiertoe wordt een evaluatiematrix ontwikkeld waarin wordt aangegeven waarover moet worden gerapporteerd. De doelstellingen zijn niet alleen van financiële aard, maar hebben ook betrekking op de uitvoering van de rol van het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid en op de effecten die het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid heeft.

Volgens het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) wordt het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (*Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office*) niet geëvalueerd. Er wordt toezicht gehouden op de operationele prestaties waaronder het aantal gevallen dat moet worden afgehandeld, de doorlooptijd van dossiers en ontdekte fouten.

10.13 Uitdagingen en wendbaarheid organisatorische infrastructuur

Hieronder gaan we dieper in op enkele structurele organisatorische uitdagingen en de wendbaarheid van een aantal uitvoeringsorganisaties op basis van interviews met het *Jobcentre Plus*, het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) en het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*). De volgende uitdagingen zijn geïdentificeerd op basis van de interviews:

- Digitalisering
- De rol van private partijen in het stelsel
- De toekomst van werk
- Opt-out pensioenregeling
- Gevolgen klimaatplannen voor gezond en veilig werken
- Beroepsziekten die vallen onder regelingen uit het verleden

10.13.1 Uitdagingen voor de organisatorische infrastructuur in het Verenigd Koninkrijk

Digitalisering

Het *Jobcentre Plus* geeft aan dat digitalisering van oudsher een uitdaging is. De invoering van de algemene bijstandsuitkering (*Universal Credit*) zou niet mogelijk zijn geweest zonder de digitale infrastructuur van de overheid te moderniseren. Artificiële intelligentie zou in de toekomst ook van nut kunnen zijn voor *Jobcentre Plus*. Dit zou kunnen helpen bij het bepalen van wie steun nodig heeft, een meer op maat gesneden aanpak mogelijk kunnen maken en kunnen bijdragen aan identiteitscontroles en fraudebestrijding.

De rol van private partijen in het stelsel

Volgens het *Jobcentre Plus* is één van de huidige discussies en mogelijke uitdagingen de levensvatbaarheid van de rolverdeling tussen publieke uitvoeringsorganisaties en private uitvoeringsorganisaties binnen het sociale zekerheidsstelsel. De vraag is of de uitvoering van onderdelen van de sociale zekerheid wel geprivatiseerd zouden moeten zijn.

De toekomst van werk

Volgens het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) is de toekomst van werk een belangrijke uitdaging. De invloed van artificiële intelligentie op de arbeidsmarkt en het effect van de platformeconomie op arbeidsomstandigheden. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) heeft daarom een 'horizon scanning' team dat onderzoek doet naar potentiële nieuwe uitdagingen voor de arbeidsmarkt vanuit het perspectief van gezond en veilig werken. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid ontwikkelt op basis van deze onderzoeken nieuwe richtlijnen en instrumenten.

Opt-out pensioenregeling

Het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) stelt dat er voor de organisatorische infrastructuur van de pensioenregeling geen grote uitdagingen zijn. Het arbeidsgelateerde pensioen (*New State Pension*) is echter wel een uitdaging. Het Departement van Werk en Pensioen licht toe dat het Verenigd Koninkrijk in 2016 een *opt-out systeem* heeft geïmplementeerd met minimum niveaus voor de bijdragen voor werknemers en werkgevers. De uitdaging is het afwegen van passende premieniveaus, het afwegen van de voordelen van het geven van zekerheid aan mensen of hogere premieniveaus met meer kans op *opt-out*. Er is sprake van een domino effect op de sociale verantwoordelijkheden van het Departement van Werk en Pensioen omdat ouderen zonder arbeidsgelateerde pensioen (*New State Pension*)

vaker een beroep doen op de inkomensafhankelijke sociale bijstandsuitkering voor gepensioneerden die geen pensioen hebben, het zogenoemde *Pension Credit*.

Gevolgen klimaatplannen voor gezond en veilig werken

Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) geeft aan dat de klimaatplannen van de Britse regering uitdagingen met zich mee brengt. De regering heeft een 10-puntenplan ontwikkeld om netto tot nul koolstofemissies te komen, alle punten hebben directe of indirecte gevolgen voor veilig en gezond werken. Bijvoorbeeld groene gebouwen, wat houdt de ontwikkeling daarvan in vanuit het perspectief van gezond en veilig werken? Of het ontwikkelen van meer windmolenparken, dit heeft gevolgen voor degenen die windmolens bouwen en onderhouden. Sommige sectoren zijn hierin verder gevorderd dan andere op dit moment.

Beroepsziekten die vallen onder regelingen uit het verleden

Het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) geeft aan dat één van de uitdagingen binnen de arbeidsongevallen en beroepsziekteregeling is dat er nog altijd veel gevallen voorkwamen uit eerdere regelingen. In het verleden was er bijvoorbeeld een speciale voorzieningen voor mensen die een handicap hadden opgelopen als gevolg van het werken in een kolenmijn, deze regeling stond nog steeds open voor personen die vóór de sluitingsdatum aan risico's waren blootgesteld maar nog maar net een handicap hadden opgelopen. Sommige regelingen zijn dus in theorie afgesloten, maar technisch gezien komen mensen nog steeds in aanmerking voor een compensatie. Dit brengt ook uitdagingen met zich mee op het gebied van terugvorderen van compensatie bij werkgevers door het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (*Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office*).

10.13.2 Wendbaarheid van de uitvoeringsorganisaties

Jobcentre Plus

Het *Jobcentre Plus* stelt dat de corona pandemie een uitdaging was voor de organisatie. Het *Jobcentre Plus* beschouwt *face-to-face* dienstverlening als zeer doeltreffend en dit was niet meer mogelijk. Daarnaast was er een grote instroom van werklozen en is het onduidelijk hoe de werkgelegenheid zich zal ontwikkelen. Het is nog de vraag volgens *Jobcentre Plus* of er na de pandemie sprake zal zijn van een beperking met betrekking tot de beschikbare middelen en hoe eventueel beperkte middelen het beste ingezet kunnen worden. Het *Jobcentre Plus* geeft aan dat er geen wezenlijke discussie is over de wendbaarheid van het *Jobcentre Plus* zelf. Op landelijk niveau zijn er mechanismen om grootschalige veranderingen op de arbeidsmarkt zoals de corona pandemie aan te pakken die op lokaal niveau niet mogelijk zouden zijn. Vanwege de gedeconcentreerde governance structuur zijn er op het regionaal niveau wel enkele complicaties, een afzonderlijk gedecentraliseerd systeem in Schotland bijvoorbeeld leidt tot enkele eigenaardigheden aldus *Jobcentre Plus*. Sommige uitkeringen zijn bijvoorbeeld overgedragen aan Schotland, maar worden nog steeds beheerd door het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*). Op kleinere schaal hebben daarnaast sommige steden in het Verenigd Koninkrijk, bijvoorbeeld Manchester, op lokaal niveau meer verantwoordelijkheden.

Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*)

Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid (*Health en Safety Executive*) licht toe dat de corona pandemie de organisatie feitelijk relevanter heeft gemaakt. De organisatie moest zich wel herstructureren om ervoor te zorgen dat er prioriteit werd gegeven aan

de gevolgen van de pandemie. Op de deskundigheid en expertise van het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid werd veelvuldig beroep gedaan, bijvoorbeeld over de juiste specificaties voor persoonlijke beschermingsmiddelen. Het Bureau voor Gezondheid en Veiligheid acht zichzelf wendbaar en kan snel reageren op zich ontwikkelende situaties. Wel is het zo, dat als gevolg van de corona pandemie alle overheidsdepartementen te maken hebben met budgettaire beperkingen als gevolg van 'terugbetalingen' voor de corona pandemie.

Het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office)

Volgens het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) is het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor (*Barnsley Industrial Injuries Disablement Benefit Office*) toekomstbestendig hoewel de algemene consensus is dat er geherstructureerd zou moeten worden. Als men helemaal opnieuw zou beginnen zou de uitvoeringsstructuur van de arbeidsongevallen en beroepsziektenregeling anders vorm geven, aldus het Departement van Werk en Pensioen. In het algemeen is de uitvoering van de arbeidsongevallen en beroepsziektenregeling echter vooral afhankelijk van actuele wetenschappelijke kennis over het ontstaan van beroepsziekten en wordt de manier van werken binnen het Barnsley Bedrijfsongevallen Arbeidsongeschiktheidsuitkering Kantoor niet beïnvloed waardoor de organisatie toekomstbestendig is.

Loondoorbetaling bij ziekte - Statutory Sick Pay

Volgens het Departement van Werk en Pensioen (*Department for Work and Pensions*) wordt er op dit moment nagedacht over aanpassingen in de ziekteregeling. De ziekteregeling wordt uitgevoerd door werkgevers en omvat een loondoorbetaling (*Statutory Sick Pay*) van 28 weken. Normaliter gaat het Departement voor Handel, Energie & Industriële Strategie (*Department for Business, Energy & Industrial Energy*) over de ziekteregeling. Maar vanwege de corona pandemie zijn er enkele korte termijn veranderingen doorgevoerd door het Departement van Werk en Pensioen en het Ministerie van Volksgezondheid (*Ministry of Health*). Werknemers kunnen betaald vrij krijgen van werk wanneer zij in quarantaine moeten, ook als zij zelf geen covid-19 hebben. De eigenrisicoperiode van drie dagen is tijdelijk vervallen en een werknemer is niet meer verplicht een doktersverklaring in te dienen om aanspraak te maken op een loondoorbetaling. De vraag is hoelang deze aanpassingen in stand moeten worden gehouden.

10.14 Geraadpleegde bronnen

- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Citizen advice (2020), *Check what you have to do in the ESA work-related activity group*, Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.citizensadvice.org.uk/benefits/sick-or-disabled-people-and-carers/employment-and-support-allowance/while-youre-getting-esa/about-the-esa-groups/>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Finn, D., Peromingo, M., (2019), *Key developments, role and organization of Public Employment Services in Great Britain, Belgium-Flanders and Germany*, Geneve: *International Labour Organization*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_724913.pdf

- Gov.uk, (2020a), *HM Revenue & Customs. Our governance*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.gov.uk/government/organisations/hm-revenue-customs/about/our-governance#executive-committee>
- Gov.uk, (2020b), *Contact the Pension Service*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.gov.uk/contact-pension-service>
- Gov.uk, (2020c), *International Pension Centre*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.gov.uk/international-pension-centre>
- Gov.uk, (2020d), *Industrial Injuries Advisory Council*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.gov.uk/government/organisations/industrial-injuries-advisory-council/about>
- Gov.uk, (2020e), *Apply for Universal Credit*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.gov.uk/apply-universal-credit>
- Gov.uk, (2020f), *Universal Credit*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.gov.uk/universal-credit/your-responsibilities>
- Gov.uk, (2020g), *Claim Child Benefit*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.gov.uk/child-benefit/how-to-claim>
- Health Assessment Advisory Service (HAAS) (2020), *The Assessment Process*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.chdauk.co.uk/assessment-process>
- Health and Safety Executive (HSE), (2020), *HSE's work*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.hse.gov.uk/aboutus/hseswork.htm>
- Inter-American Development Bank (IDB), World Association of Public Employment Services (WAPES), Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), (2015), *The World of Public Employment Services*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: United Kingdom*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_uk_en.pdf
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: United Kingdom*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: United Kingdom*, Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/united-kingdom.html>
- Vonk, G., & Schoukens, P. (Eds.) (2019). *Devolution and Decentralisation in Social Security: A comparative European Perspective*. (Governance and Recht NILG; No. 18). The Hague: Eleven International Publishing.

11 Nederland

11.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

De Nederlandse organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een gecentraliseerde governance structuur. In de laatste jaren heeft de gecentraliseerde governance structuur een proces van (gedeeltelijke) "gereguleerde decentralisering" ondergaan. De invloed van sociale partners is in de laatste twintig jaar beperkter geworden, terwijl de rol van private partijen belangrijker is geworden (Vonk en Schoukens, 2019). Er is sprake van een verzorgingsstaat met "hybride" aspecten. De nadruk op activering, universele regelingen tegen armoede en volksverzekeringen zijn typerende kenmerken voor het *universal* regime. De nadruk op werknemersverzekeringen, waar de bescherming gerelateerd is aan het arbeidsverleden binnen een bepaalde sector, is juist typisch voor een *continental corporatist* regime (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Continental corporatist – De nadruk in dit regime ligt op [werknemersverzekeringen](#) die het arbeidsinkomen beschermen tegen sociale risico's. De geboden verzekeringen en bescherming zijn gerelateerd aan het arbeidsverleden binnen een bepaalde sector of bedrijf. De verantwoordelijkheid en financiering liggen bij werkgevers- en werknemersorganisaties. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Universal – In dit regime wordt inkomenszekerheid geboden door universele regelingen. Om negatieve effecten voor de werkgelegenheid en productiviteit te verminderen is er flankerend beleid gericht op activering en re-integratie. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

11.2 Ziekteregeling

In Nederland zijn werknemers bij ziekte van inkomen verzekerd. Onder welke regeling een werknemer valt hangt af van het dienstverband en de duur van de ziekte. Bij een dienstverband is er sprake van een loondoorbetalingsverplichting tot twee jaar. Werknemers die geen dienstverband meer hebben vallen onder de werknemersverzekering Ziektewet (MISSOC, 2019a). Werkgevers kunnen zich publiek verzekeren voor de Ziektewet bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) maar hebben ook de mogelijkheid om te kiezen voor eigenrisicodragerschap en al dan niet een private verzekering af te sluiten. De Belastingdienst, een onderdeel van het Ministerie van Financiën, int de premies voor de Ziektewet (in het geval van een publieke verzekering) via de werkgever van de werknemer (MISSOC, 2019b). Naast deze werknemersverzekering zijn alle inwoners van Nederland wettelijke verplicht een zorgverzekering af te sluiten om de medische kosten van eventuele ziekte te dekken.

Binnen de ziekteregeling is de rol van private partijen van belang in het Nederlandse stelsel. Bestaanszekerheid van zieke werknemers wordt geboden door werkgevers via de loondoorbetalingsverplichting die geldt voor een periode van twee jaar (MISSOC, 2019a). In het geval van langdurig ziekteverzuim (langer dan 6 weken), zijn werkgevers daarnaast wettelijk verplicht om zieke werknemers verzuim- en re-integratiebegeleiding te bieden (MISSOC, 2019a). Werkgevers kunnen de verzuimbegeleiding en re-integratie zelf uitvoeren of met de ondersteuning van private verzekeraars, arbodienstverleners (o.a. bedrijfsarts en arbeidskundige) en re-

integratiesbureaus. Nadat een bedrijfsarts het werkvermogen van de zieke werknemer heeft vastgesteld, zijn de werkgever en zieke werknemer verplicht een re-integratietraject terug naar werk te volgen. Tijdens dit traject moeten werkgevers onderzoeken of de zieke werknemer terug kan keren naar de eigen functie of een andere functie bij de werkgever, en zo ja, onder welke voorwaarden (bijvoorbeeld met een aangepaste werkplek). Indien terugkeer naar een functie bij de eigen werkgever niet mogelijk is moet de werkgever de zieke werknemer een re-integratietraject gericht op werk bij een andere werkgever bieden. Dit wettelijk verplichte traject bevat vaste onderdelen zoals het opstellen van een plan van aanpak, regelmatig contact en follow-up, en een eindbeoordeling (Werkwijzer Poortwachter, 2020). De divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beoordeelt of de werkgever zijn verplichtingen voldoende is nagekomen en kan indien dit niet het geval is een sanctie opleggen. Werkgevers zijn ook verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving en moeten indien nodig preventieve maatregelen nemen. Daarnaast zijn werkgevers bij wet verplicht om een contract te hebben met een arbodienstverlener of zelfstandig bedrijfsarts (Arbeidsomstandighedenwet, 2017).

Zieke werknemers die geen dienstverband bij een werkgever hebben, zoals werkloosheidsuitkeringsgerechtigden, werknemers met een tijdelijk contract dat tijdens het ziekteverzuim afloopt en uitzendkrachten kunnen terugvallen op de Ziektewet-uitkering. UWV divisie Uitkeren beoordeelt de Ziektewetuitkering aanvragen en verstrekt de Ziektewet-uitkering. Dit uitvoeringsproces verloopt digitaal en vindt centraal plaats op landelijk niveau. UWV divisie SMZ voert de verzuim- en re-integratiebegeleiding van de ziektewetuitkeringsgerechtigden uit op regionaal niveau. Indien de voormalig werkgever ervoor heeft gekozen om eigenrisicodragers te zijn voor de Ziektewet is de voormalig werkgever verantwoordelijk voor het verstrekken van de Ziektewetuitkering en het verlenen van re-integratiediensten, al dan niet via een private verzekeraar.

UWV is een *zelfstandig bestuursorgaan* (ZBO) en valt onder de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dat betekent dat UWV zelfstandig is maar de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wel enige zeggenschap heeft. De minister is verantwoordelijk voor het beleid dat een ZBO uitvoert en voor het toezicht daarop. De minister heeft de bevoegdheid om bij een ZBO: bestuurders te benoemen, te schorsen en te ontslaan, het salaris van bestuurders vast te stellen en om beleidsregels te maken zodat het ZBO het takenpakket goed kan uitvoeren. Ook moet de minister verantwoording kunnen afleggen over een ZBO aan de Eerste en Tweede Kamer (rijksoverheid.nl). UWV is onderverdeeld in regionale bureaus. Het aanvraagproces van de Ziektewetuitkering is grotendeels gedigitaliseerd.

11.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

De arbeidsongeschiktheidsregeling in Nederland is eveneens een werknemersverzekering (MISSOC, 2019a). Ook voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering kunnen werkgevers kunnen zich publiek verzekeren bij UWV of kiezen voor eigenrisicodragerschap en al dan niet een private verzekering afsluiten. De Belastingdienst, een onderdeel van het Ministerie van Financiën, int de premies voor de arbeidsongeschiktheidsregeling (in het geval van een publieke verzekering) via de werkgever van de werknemer (MISSOC, 2019b).

Indien de zieke werknemer of de ontvanger van de Ziektewetuitkering niet meer aan het werk kan en de periode van de loondoorbetaling (of de Ziektewetuitkering) is

geëindigd na twee jaar valt de werknemer terug op de arbeidsongeschiktheidsuitkering (MISSOC, 2019a). Twee maanden voordat de loondoorbetaling afloopt meldt de werkgevers de zieke werknemer bij UWV-SMZ en dient de werkgever een verslag in van alle re-integratiesinspanningen die zijn uitgevoerd tijdens het ziekteverzuim. UWV beoordeelt, op basis van het verslag, de re-integratie-inspanningen van werknemers en werkgevers. Indien deze voldoende zijn wordt vervolgens de mate van arbeidsongeschiktheid beoordeeld, of dit recht geeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en de hoogte van de uitkering. Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid komt de werknemer terecht in een uitkering voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een re-integratieverplichting of in een uitkering voor volledig arbeidsongeschiktheid zonder re-integratieverplichting (*WGA of- WIA-uitkering*) (MISSOC, 2019b).

UWV – divisie WERKbedrijf verleent diensten om de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsongeschiktheidsuitkering op basis van het "resterende" werkvermogen, te bevorderen. UWV verzorgt deze diensten niet zelf maar koopt diensten in bij re-integratieorganisaties. Het UWV kan voorzien in persoonlijke coaching, transportfaciliteiten en intermediaire voorzieningen voor uitkeringsgerechtigden met een visuele, gehoor- of mobiliteitsbeperking die een baan hebben gevonden (MISSOC, 2019a). Indien er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid met een re-integratieverplichting en de (voormalig) werkgever ervoor heeft gekozen om eigenrisicodragers te zijn voor de arbeidsongeschiktheidsregeling is de (voormalig) werkgever verantwoordelijk voor het verstrekken van de uitkering en het verlenen van re-integratiediensten, al dan niet via een private verzekeraar. Wanneer er sprake is van een uitkering voor volledig arbeidsongeschiktheid zonder re-integratieverplichting is het UWV altijd verantwoordelijk.

11.4 Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen

In het Nederlandse stelsel van werk en inkomen is er geen specifieke regeling voor werkenden die arbeidsongevallen- en beroepsziekten hebben opgelopen (MISSOC, 2019a).

11.5 Werkloosheidsregeling

Nederland kent een werkloosheidsregeling voor werknemers, een werknemersverzekering. De Belastingdienst int de premies via de werkgever van de werknemer. Werklozen die niet verzekerd zijn tegen werkloosheid kunnen een beroep doen op sociale bijstand (zie paragraaf 2.7). De werkloosheidsregeling richt zich op de re-integratie van werkzoekenden via het bieden van financiële steun en activeringsdiensten (MISSOC, 2019a).

De uitvoering van de werkloosheidsregeling vindt deels op landelijk niveau en deels op regionaal niveau plaats. Het uitvoeringsproces is grotendeels gedigitaliseerd. UWV-Uitkeren, behandelt aanvragen voor de werkloosheidsuitkering en keert na goedkeuring de uitkering uit. Dit vindt centraal plaats op landelijk niveau. UWV divisie *Werkbedrijf* (UWV-Werkbedrijf) is verantwoordelijk voor de arbeidsbemiddeling van werklozen (MISSOC, 2019b). UWV-Werkbedrijf heeft een netwerk van 35 regionale arbeidsbureaus (Werkpleinen) die diensten verlenen aan individuele werkzoekenden en werkgevers (bij het werkgeversservicepunt). De regiokantoren zijn gegroepeerd in elf districtscentra die het middenniveau vormen van de structuur van UWV. UWV-Werkbedrijf is verantwoordelijk voor werklozen met een werkloosheidsuitkering en daarnaast ook voor werklozen met een afstand tot de arbeidsmarkt of

arbeidsbeperking die onder een werknemersverzekering vallen. Een groot gedeelte van de dienstverlening vindt digitaal plaats via werk.nl (Peters, 2018; WAPES, 2015).

UWV-Werkbedrijf werkt samen met gemeenten binnen de 35 arbeidsmarktregio's om de re-integratie van werklozen die sociale bijstand ontvangen te bevorderen. Driekwart van het personeel van UWV-Werkbedrijf is betrokken bij de *front-office* om matchings-, counselings-, adviserings-, en opleidingsactiviteiten aan klanten te bieden. UWV-Werkbedrijf kan re-integratie diensten direct verrichten of aanbesteden aan gecertificeerde re-integratiebedrijven (Peters, 2018; WAPES, 2015).

11.6 Sociale bijstandsregeling

Het Nederlandse socialezekerheidsstelsel biedt een aantal voorzieningen om inwoners die een risico op armoede lopen te ondersteunen (MISSOC, 2019a). De uitvoering van deze voorzieningen is gedecentraliseerd op lokaal niveau. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de bestaanszekerheid van bewoners die niet genoeg middelen hebben en geen beroep kunnen doen op werknemersverzekeringen. Gemeenten voorzien in het levensonderhoud van inwoners die dit nodig hebben via de verstrekking van uitkeringen (*Bijstandsuitkering*, *Bijzondere bijstandsuitkering*, *IOAW-en IOAZ-uitkering*). Bovendien hebben ze ook de verantwoordelijkheid om de activering en re-integratie naar werk van uitkeringsgerechtigden te bevorderen. De gemeenten werken samen met UWV-Werkbedrijf op het gebied van de arbeidsbemiddeling van bewoners die een bijstandsuitkering ontvangen (MISSOC, 2019a, 2019b).

Binnen het kader van de landelijke wet wordt aan gemeenten speelruimte en budget gegeven (door de centrale overheid) om hun eigen beleid te maken en uit te voeren (Vonk en Schoukens, 2019). Dit betekent dat gemeenten elk een eigen re-integratiebeleid hebben over de inzet van voorzieningen en instrumenten bij de begeleiding van werkzoekende bijstandsuitkeringsgerechtigden. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning (financiële ondersteuning en re-integratiedienstverlening) in aanmerking komt. Het maatwerk kan leiden tot integrale dienstverlening, waarbij de bijstandsgerechtigden tegelijkertijd bij meerdere problemen worden ondersteund in samenwerking met professionals die werkzaam zijn in andere domeinen zoals zorg en onderwijs. Gemeenten kunnen hun re-integratie diensten zelf verrichten of uitbesteden aan gecertificeerd re-integratiebedrijven (*contracting-out*) (Vonk en Schoukens, 2019).

11.7 Ouderdomsregeling

Nederland kent een basispensioen (Algemene Ouderdomswet), deze ouderdomsregeling valt onder de wettelijke volksverzekeringen (samen met de nabestaandenregeling, Anw, en de regeling langdurige zorg, Wlz) (MISSOC, 2019a). De *Belastingdienst* int de premie en de *Sociale Verzekeringsbank* (SVB) voert de regeling uit en verstrekt de pensioenuitkering (MISSOC, 2019b). Net als UWV is ook de SVB een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). De SVB valt eveneens onder de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De SVB is onderverdeeld in regionale bureaus. Het proces waarbij de uitkering wordt aangevraagd en verstrekt is grotendeels gedigitaliseerd. Naast het basispensioen kunnen werknemers via hun werkgever aanvullend pensioen opbouwen, werkgevers zijn niet verplicht een pensioenregeling aan te bieden aan werknemers behalve wanneer het gaat om een bedrijfstak met een verplichte bedrijfstakpensioenregeling.

11.8 Kindregeling

De Nederlandse Kindregelingen bieden verschillende financiële voorzieningen: de Algemene Kinderbijslag (AKW), Kinderopvangtoeslag (KOT) en het Kindgebonden budget (KGB) (MISSOC, 2019a). De kindregelingen worden gefinancierd vanuit algemene middelen, door belastingen die de Belastingdienst int. De Kinderopvangtoeslag en het Kindgebonden budget zijn inkomensafhankelijke regelingen die worden uitgevoerd door de Belastingdienst. Het proces waarbij de KOT en het KGB wordt aangevraagd en verstrekt is grotendeels gedigitaliseerd. De SVB (*Sociale Verzekeringsbank*) voert de Algemene Kinderbijslag uit via haar regionale bureaus. Het proces waarbij de kinderbijslag wordt aangevraagd en verstrekt is grotendeels gedigitaliseerd (MISSOC, 2019b; 2019a). Naast de bovenstaande kindregelingen is er in Nederland op gemeentelijk niveau ook nog een scala aan kindvoorzieningen.

11.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Nederland

In figuur 29 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in Nederland betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

figuur 29 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Nederland

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	<p>Loondoorbetaling Werkgevers betalen het loon van de werknemers maximaal 104 weken door.</p> <p>Uitkering <u>Inning van premies:</u> Belastingdienst</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Voor bepaalde groepen (voormalig) werknemers is er de ziektewetuitkering. UWV (<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>) beoordeelt de aanvragen en verstrekt de uitkering.</p> <p>Activeringsdiensten Bij langdurig ziekteverzuim (langer dan 6 weken), zijn werkgevers wettelijk verplicht om zieke werknemers verzuim- en re-integratiebegeleiding te bieden. UWV (<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>) voert de verzuim- en re-integratiebegeleiding van de ziektewet uitkering gerechtigden uit. Werknemers en ziektewet uitkering gerechtigden hebben een re-integratieverplichting. Diensten worden uitbesteedt aan private re-integratie organisaties.</p>	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid	<p><u>Loondoorbetaling:</u> Werknemers</p> <p><u>Ziektewetuitkering:</u> Bepaalde groepen voormalig werknemers zoals werkloosheids-uitkeringsgerechtigden, werknemers met een tijdelijk contract dat tijdens het ziekteverzuim afloopt en uitzendkrachten</p>
Arbeidsongeschiktheid	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	<p>Uitkering <u>Inning van premies:</u> Belastingdienst</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> UWV (<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>) beoordeelt de aanvragen en verstrekt de uitkering.</p> <p>Activeringsdiensten UWV (<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>) verleent diensten om de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden op basis van het "resterende" werkvermogen, te bevorderen. Diensten worden uitbesteedt aan private re-integratie organisaties.</p>	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Werknemers

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Werkloosheid	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> Belastingdienst</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> UWV (<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>) beoordeelt de aanvragen en verstrekt de uitkering.</p> <p>Activeringsdiensten UWV (<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>) verleent re-integratiediensten via regionale arbeidsbureaus. Diensten worden uitbesteedt aan private re-integratie organisaties.</p>	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Werknemers
Sociale bijstand	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Belastingdienst</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Gemeenten</p> <p>Activeringsdiensten Samenwerking tussen gemeenten en UWV (<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>) op regionaal niveau (Loket). Re-integratiediensten kunnen worden verleend door gecertificeerd re-integratiebedrijven (contracting-out via Gemeenten)</p>	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Inwoners die een risico op armoede lopen
Ouderdom	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies en belastingen:</u> Belastingdienst</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> SVB (<i>Sociale Verzekeringsbank</i>) via regionale kantoren (grotendeels via een digitaal aanvraagproces)</p>	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid	(Oudere) inwoners
Kindregeling	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Belastingdienst</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> <i>Kinderbijslag</i> de SVB (<i>Sociale Verzekeringsbank</i>) via regionale kantoren (grotendeels via een digitaal aanvraagproces)</p> <p><i>Kinderopvangtoeslag en Kindgebonden budget</i> Belastingdienst</p>	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Ouders van kinderen (17 jaar of jonger)

Bron: Panteia

11.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 30 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Nederland weer gegeven.

figuur 30 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Nederland

NEDERLAND Hybride: Continental Corporatist & Universal	Ziekte	Arbeidsgeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
Governance structuur Functionele decentralisatie, Territoriale decentralisatie & Deconcentratie	Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers en of UWV) en gedeconcentreerd op bedrijfs- en of regionaal niveau	Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers of UWV) en gedeconcentreerd op bedrijfs- of regionaal niveau		Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Functioneel gedecentraliseerd (UWV en re-integratie organisaties) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en in sommige gevallen functioneel gedecentraliseerd	Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (SVB) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	Uitvoeringsproces Uitkeringen Deels functioneel gedecentraliseerd (SVB) en gedeconcentreerd op regionaal niveau Deels gecentraliseerd (belastingdienst) Deels territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten)
Governance structuur Rol van sociale partners	Geen rol	Geen rol		Geen rol	Geen rol	Geen rol	Geen rol
Marktordenings-principes	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek-Privaat mix (UWV en of werkgevers) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (UWV en re-integratie organisaties en of werkgevers eventueel via private verzekeraars)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek-Privaat mix (UWV of werkgevers) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (UWV en re-integratie organisaties of werkgevers eventueel via private verzekeraars)		Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (UWV) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (UWV en re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (UWV) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (gemeenten, UWV en re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (SVB)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (SVB, Belastingdienst en gemeenten)
Nadruk op activerings-dienstverlening	Sterke nadruk	Sterke nadruk		Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
Integraliteit van de dienstverlening	Nee	Nee		Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
Preventieve taken	Ja		Nee	Nee	Nee	Nee	
Dienstverlenings-concept Uitvoeringsproces uitkering en diensten	Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk zowel persoonlijk als digitaal		Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk zowel persoonlijk als digitaal	Uitvoeringsproces Uitkering Standaard, zowel persoonlijk als digitaal Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal	Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal

Bron: Panteia

11.11 Internationale gevalsbehandelingen

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen in het jaar 2018, figuur 32 toont de omvang van internationale gevalsbehandelingen die door Nederlandse uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

In 2018 verstrekten Nederlandse uitvoeringsorganisaties ruim 100.000 formulieren aan Nederlandse werkenden (werknemers en zelfstandigen) om in het buitenland te gaan werken (1,1 procent van de beroepsbevolking). Krap een vierde van de formulieren in 2018 werd verstrekt aan Nederlandse werkenden die internationaal waren gedetacheerd op basis van artikel 12 (26.597 personen) en de rest aan werkenden die normaliter actief zijn in twee of meer EU-landen (art.13) en andere groepen mobiele werkenden¹⁹ (De Wispelaere et al., 2020).

De detachering van werkenden (art.12) naar Nederland kwam opmerkelijk vaker voor dan de detachering vanuit Nederland. Het aantal buitenlandse werkenden die werden gedetacheerd naar Nederland (126.342 personen - 1,3 procent van de totale beroepsbevolking) is ongeveer vijfmaal groter dan het aantal Nederlandse werkenden die een formulier kregen om in het buitenland te werken (26.597 personen). Op EU-niveau verstrekten Nederlandse uitvoeringsorganisaties ruim 3 procent van alle formulieren om in het buitenland te werken (PD A1 formulieren art.12 en art.13). Ze ontvingen krap 7 procent van alle formulieren die de detachering van werkenden betreft (art.12). Tussen 2017 en 2018 groeide het aantal werkenden dat gedetacheerd werd naar Nederland (+13%), terwijl het aantal Nederlandse werkenden die in het buitenland gingen werken afnam (-3%). De Nederlandse gedetacheerde werkenden werkten het vaakst in België en relatief vaak in Duitsland en Frankrijk. Meestal werden werknemers naar Nederland gedetacheerd vanuit Duitsland, België en Polen (De Wispelaere et al. 2020).

Nederlandse arbeidsbureaus verstrekten relatief vaak toestemming om de werkloosheidsuitkering naar het buitenland te exporteren (5.150 keer). Dit aantal is vanaf 2017 toegenomen (ruim +7%) en vormt in 2018 ruim 15 procent van alle toestemmingen die werden verstrekt binnen de EU en 1,47 procent van het totaal aantal werklozen in Duitsland. Daarentegen ontvingen Nederlandse arbeidsbureaus slechts 519 PD U2 formulieren van werkzoekenden die hun uitkering vanuit een ander EU-land meenamen naar Nederland. In 2018 hebben de arbeidsbureaus krap 1.500 gevallen behandeld waar er sprake was van aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden. In 84 van deze gevallen hebben Nederlandse arbeidsbureaus een uitkering verstrekt op basis van verzekeringsperioden opgebouwd in andere EU-landen (De Wispelaere et al. 2020).

De export van de pensioenuitkering is ook opmerkelijk groter dan de import. Ruim 6 procent van alle pensioenuitkeringsgerechtigden (213.204 personen) namen hun uitkering mee naar een ander EU-land (2018). Slechts 3 procent van alle pensioenuitkeringsgerechtigden in Nederland hebben hun uitkering vanuit het buitenland meegebracht. De totale export van pensioenuitkeringen (en nabestaandenuitkeringen) steeg vanaf 2017 tot en met 2018 met 21,7 procent (De Wispelaere et al., 2020). De export van kindregelingen betreft slechts 1,1 procent van de u (18.783 personen). Dit aantal is gegroeid met 6 procent tussen 2017 en 2018.

¹⁹ Ambtenaren, contractpersoneel, cockpit- en cabinepersoneel, uitzondering (art.16) (De Wispelaere et al., 2020).

Gegevens over de export van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn niet beschikbaar (De Wispelaere et al. 2020).

figuur 31 Aantal internationale gevalsbehandelingen Nederland 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art 12 en art. 13)	100.660	-3% +19,55% (vanaf 2012)	3,39%	1,1%
Verstrekt aan gedetacheerde werkenden (art. 12)	26.597	+19,2%		
Verstrekt aan andere mobiele werkenden (art. 13 en andere groepen)	74.063	-9,1%		
Ontvangen van gedetacheerde werkenden (art.12)	126.342	+13,3%	6,98%	1,3%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	5.150	+7,4%	15,8%	1,47%
Ontvangen	519		2,2%	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringperiodes				
Verstrekt	1.338			
Ontvangen	84	+33,3%	0,2%	0%
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen				
Import	96.844			2,9%
Export	213.204			6,3%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	-			-
Export	-			-
Kindregelinguitkeringen				
Export	18.783	+6%		1%

Bron: De Wispelaere et al. 2020

11.12 Prestaties

In figuur 32 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in Nederland.

figuur 32 Cijfermatige macro-kernindicatoren Nederland

	Eurostat	OECD
Werkloosheidspercentage		3,8% (2018)
Total expenditure on administration costs % of total expenditure on social protection	4,99% (2017)	
Public unemployment spending (% van het BNP)		1,46% (2015)
Social benefits to household spending (% van het BNP)		10,27% (2019)
Public spending on incapacity spending (% van het BNP)		3,42% (2015)
Pension spending (% van het BNP)		5,37% (2015)
Public spending on labour market spending (% van het BNP)		2,15% (2017)
Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)		0,285 (2016)
Poverty rate (ratio)		0,083 (2016)
Poverty gap		0,316 (2016)

Bron: Eurostat en OECD

11.13 Geraadpleegde bronnen

- [Arbeidsomstandighedenwet](https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-01-01) (2017). Geraadpleegd op 17 juli, op <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-01-01>
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Inter-American Development Bank (IDB), World Association of Public Employment Services (WAPES), Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), (2015), *The World of Public Employment Services*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: The Netherlands*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: the Netherlands*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_nl_en.pdf
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Peters, M., (2018), Assessment report on PES capacity, European Network of Public Employment Service. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2018/>
- Rijksoverheid. *Zelfstandige bestuursorganen*. Geraadpleegd op 17 juli, op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/zelfstandige-bestuursorganen>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: The Netherlands*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/netherlands.html>
- UWV (2020). *Werkwijzer Poortwachter*. Geraadpleegd op 17 juli, op <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf>

- Vonk, G., & Schoukens, P. (Eds.) (2019). *Devolution and Decentralisation in Social Security: A comparative European Perspective*. (Governance and Recht NILG; No. 18). The Hague: Eleven International Publishing.

12 Oostenrijk

12.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

De Oostenrijks organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een federale gedecentraliseerd governance structuur. Er is sprake van een verzorgingsstaat met kenmerken van het *continental corporatist* regime (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Continental corporatist – De nadruk in dit regime ligt op [werknemersverzekeringen](#) die het arbeidsinkomen beschermen tegen sociale risico's. De geboden verzekeringen en bescherming zijn gerelateerd aan het arbeidsverleden binnen een bepaalde sector of bedrijf. De verantwoordelijkheid en financiering liggen bij werkgevers- en werknemersorganisaties. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

In Oostenrijk zijn de ziekteregeling, de ouderdomsregeling, de arbeidsongeschiktheidsregeling, en de arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekeringen sociale verzekeringen die door collectieve verzekeringsfondsen worden uitgevoerd. Tot 1 Januari 2020 waren er 21 verzekeringsfondsen.

Door een structurele hervorming zijn de 21 verzekeringsfondsen vijf verzekeringsfondsen geworden. Drie afzonderlijke verzekeringsfondsen voeren de sociale verzekeringen voor werknemers uit: het Oostenrijkse Gezondheidsfonds (*Österreichischen Gesundheitskasse*, afgekort ÖGK), het Federale Pensioenbureau (*Pensionsversicherungsanstalt*), en het Algemene Ongevallenverzekeringsbureau (*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt*, afgekort AUVA). Twee fondsen voeren de sociale verzekeringen voor zelfstandigen en speciale beroepsgroepen uit: Sociale Verzekeringinstelling voor Zelfstandigen (*Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen*, afgekort SVS) en de Verzekeringsmaatschappij voor Ambtenaren, Spoorwegen en Mijnbouw (*Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau* - afgekort BVAEB). Deze vijf verzekeringsfondsen worden door een koepelorganisatie (*Dachverband für Soziales und Gesundheit*) gecoördineerd (Sozialministerium, 2020).

12.2 Ziekteregeling

In Oostenrijk is de ziekteregeling een verplichte werkendenverzekering die tijdelijk financiële ondersteuning biedt aan werkenden (werknemers en zelfstandigen) gedurende een tijdelijk ziekteverzuim (*Krankengeld* en *Rehabilitationsgeld*) (MISSOC, 2019a).

Tot en met december 2019 werd de ziekteregeling uitgevoerd door veertien sociale verzekeringsfondsen, negen landelijke fondsen voor werknemers en vijf sectorale of beroepsfondsen. Sinds januari 2020 is de organisatorisch structuur van de ziekenfondsen gereorganiseerd. De negen landelijke fondsen werden samengevoegd tot het Oostenrijkse Gezondheidsfonds (*Österreichischen Gesundheitskasse*, afgekort ÖGK). Het voormalig Sociale Verzekeringinstelling voor Commerciële Economie (*Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft*, afgekort SVA) en het voormalig Sociale Verzekeringinstelling voor Landbouw (*Sozialversicherungsanstalt der Bauern*, afgekort SVB) zijn het Sociale Verzekeringinstelling voor Zelfstandigen (*Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen*, afgekort SVS) geworden. De voormalig

Verzekeringsmaatschappij voor Ambtenaren (*Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter*, afgekort BVA) en de voormalig Verzekeringsmaatschappij voor Spoorwegen en Mijnbouw (*Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau*, afgekort VAEB) zijn de Verzekeringsmaatschappij voor Ambtenaren, Spoorwegen en Mijnbouw (*Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau - BVAEB*) geworden. Daarnaast is het voormalige verzekeringsfonds van de Oostenrijkse notaris een onafhankelijk professioneel (pensioen)fonds geworden (Sozialministerium, 2020).

Deze verzekeringsfondsen bieden ook een zorgverzekering voor behandelingen buiten het ziekenhuis. Ze zijn zelfstandige publieke organisaties die worden bestuurd door de vertegenwoordigers van sociale partners en vertegenwoordigers van de verzekerden. Het Federale ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid, Zorg en Consumentenbescherming (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*) houdt toezicht op de verzekeringsfondsen.

De sociale verzekeringsfondsen innen de premies, behandelen de aanvragen en keren de ziekte-uitkering uit. De aanvraag vereist een medische verklaring en kan door de arts digitaal worden ingediend via het platform www.meinesv.at of persoonlijk via een netwerk van (150) lokale kantoren (Sozialministerium, 2020; MISSOC 2019b).

De sociale verzekeringsfondsen verlenen revalidatiediensten aan ziekte-uitkeringsgerechtigden via gezondheidszorginstellingen. De ziektefondsen vullen onder bepaalde omstandigheden het inkomen van zieke verzekerden aan gedurende hun revalidatie en re-integratie met een revalidatietoelage (*Rehabilitationsgeld*) voor mensen die tijdelijk arbeidsongeschikt zijn (ten minste 6 maanden) en een re-integratietoelage (*Wiedereingliederungsgeld*) voor uitkeringsgerechtigden die in deeltijd re-integreren (MISSOC, 2019a). De re-integratietoelage is onderdeel van een (vrijwillig) programma *Fit2Work* dat zich richt op de re-integratie naar werk van ziekte-uitkeringsgerechtigden voordat ze doorstromen in de arbeidsongeschiktheidsregeling. Het programma wordt centraal uitgevoerd door het Federaal Sociaal Bureau (*Bundessozialamt*, afgekort BSB), een agentschap van het Federale ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid, Zorg en Consumentenbescherming (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*) dat zich onder andere richt op de re-integratie van mensen met arbeidsbeperking. De BSB opereert onder de invloed van sociale partners. Na aanmelding (van werkgevers), moeten werkgevers en werknemers een re-integratie afspraak en plan maken. Vervolgens kunnen ze gratis gebruikmaken van professionele counseling, bedrijfsartsen arbozorgdeskundigen (EU-OSHA, 2015).

De sociale verzekeringsfondsen innen ook de premies voor de ouderdomsregeling, arbeidsongeschiktheidsregeling, arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen en de werkloosheidsregeling.

12.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

Oostenrijk kent een verplichte werkendenverzekering tegen arbeidsongeschiktheid gericht op de bestaanszekerheid en de re-integratie van uitkeringsgerechtigden. De regeling biedt twee tijdelijke uitkeringen, *Rehabilitationsgeld* en *Umschulungsgeld*, en een aantal permanente uitkeringen aan verschillende beroepsgroepen (MISSOC, 2019a):

- *Invaliditätsrente* voor werkenden in fysieke beroepen,
- *Berufsunfähigkeitsrente* voor werknemers,
- *Erwerbsunfähigkeitsrente* voor zelfstandigen en agrariërs.

De sociale verzekeringsfondsen (ÖGK, SVS en BVAEB) innen de premies voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De Sociale Verzekeringsinstelling voor Zelfstandigen (*Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen*), de Verzekeringsmaatschappij voor Ambtenaren, Spoorwegen en Mijnbouw (*Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau*) en het professionele (pensioen)fonds voor notarissen zijn niet alleen betrokken bij de inning van de premie (van hun leden), maar keren ook uit.

Voor werknemers worden de permanente uitkeringen centraal uitgevoerd door het Federale Pensioenbureau (*Pensionsversicherung*). Wanneer het Federale Pensioenbureau een aanvraag ontvangt beoordeelt het Competentiebeoordelingscentrum (*Kompetenzzentrum Begutachtung*) de mate van arbeidsongeschiktheid van de aanvrager. De beoordeling wordt uitgevoerd door bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen, eventueel raadplegen ze hierbij vertegenwoordigers van het Federale Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*, afgekort AMS) en of vertegenwoordigers van externe partijen, zoals het Centrum voor Beroepsonderwijs en Revalidatie (*Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum*). Op basis van het rapport van het Competentiebeoordelingscentrum (*Kompetenzzentrum Begutachtung*), bepaalt het Federale Pensioenbureau (*Pensionsversicherung*) of er een tijdelijke of permanente uitkering wordt verstrekt. Het sociale verzekeringsfonds stelt de revalidatiebehoefte van de uitkeringsgerechtigden vast en coördineert de revalidatiedienstverlening van de gezondheidszorginstellingen (MISSOC, 2019a).

Als er sprake is van tijdelijke arbeidsongeschiktheid die minimaal zes maanden zal duren, ontvangt de aanvrager een tijdelijke uitkering. Een revalidatietoelage (*Rehabilitationsgeld*) wordt verstrekt door het sociale verzekeringsfonds. Afhankelijk van de situatie kan er ook een omscholingstoelage (*Umschulungsgeld*) worden verstrekt door het Federale Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*).

De verstrekking van een tijdelijke uitkering gaat gepaard met de verlening van een uitgebreide reeks van maatwerk activeringsdiensten

- aanpassing van werkruimten en arbeidsmiddelen,
- het aanschaffen van de hulpmiddelen,
- beschut werk,
- werkrevalidatie,
- advies en opleiding,
- vergoeding van aanvullende kosten voor werkgevers,
- begeleiding en subsidie bij het starten van een onderneming,
- subsidie voor job creation.

Re-integratiediensten worden verleend door de lokale kantoren van het Federaal Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*). Na een jaar worden de gevallen van tijdelijke arbeidsongeschiktheid opnieuw beoordeeld (MISSOC, 2019a).

12.4 Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen

Een verplichte verzekering beschermt werknemers en bepaalde groepen zelfstandigen tegen arbeidsrisico's. De regeling biedt permanente en tijdelijke uitkeringen en richt zich op de preventie van arbeidsrisico's en de activering van uitkeringsgerechtigden (MISSOC, 2019a).

De regeling wordt uitgevoerd door het Algemene Ongevallenverzekeringsbureau (*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt*, afgekort AUVA). De Federale en regionale

bureaus van AUVA zijn zelfstandige (self-governing) publieke organisaties die worden bestuurd door de vertegenwoordigers van sociale partners en van de verzekerden. Het Federale ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid, Zorg en Consumentenbescherming (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*) houdt toezicht. Werkgevers zijn verplicht om arbeidsongevallen die een ziekteverzuim van drie dagen of langer veroorzaken te melden bij het Algemene Ongevallenverzekeringsbureau (AUVA-bureau) van hun deelstaat. Werkgevers en artsen hebben ook de plicht om een beroepsziekte te melden bij het Ongevallenverzekeringsbureau. Het melden van ongevallen en beroepsziekten en het delen van documenten kan ook digitaal via het portaal www.elda.at. Op basis van de verstuurd informatie, beoordelen regionale (deelstaat) AUVA-kantoren de aanvragen voor uitkeringen (AUVA, 2020a).

De AUVA voorziet in revalidatiediensten en advies via lokale kantoren, vier revalidatiecentra, en via externe gezondheidszorginstellingen. Ze bieden ook sociale revalidatiediensten (bijvoorbeeld het aanpassen van de woning) en een overgangsuitkering (*Übergangsgeld*) voor mensen die omscholing nodig hebben om een ander beroep of functie te kunnen uitoefenen. Via lokale kantoren van het Federale Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*) wordt re-integratiedienstverlening geboden (MISSOC, 2019a).

De AUVA voert ook preventieve taken uit. De afdeling preventie coördineert op centraal niveau de maatregelen en biedt veiligheidstrainingen aan. AUVA verspreidt relevante informatie over gezond en veilig werken en biedt kleine bedrijven gratis advies van arbeidszorgdeskundigen op het gebied van gezond en veilig werken (AUVA, 2020b).

12.5 Werkloosheidsregeling

Oostenrijk kent een werkloosheidsregeling voor werknemers, een werknemersverzekering. De regeling richt zich op de re-integratie van werkzoekenden en omvat twee soorten uitkeringen (MISSOC, 2019a):

- *Arbeitslosengeld* een werkloosheidsuitkering
- *Notstandshilfe* noodhulp die een aandeel van het inkomensverlies compenseert

De regeling wordt gefinancierd door premies van werkgevers en werknemers die worden geïnd door de sociale verzekeringsfondsen.

De werkloosheidsregeling wordt centraal uitgevoerd door het Federaal Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*, afgekort AMS). Het Federaal Arbeidsbureau is een publiek zelfstandige bestuursorganisatie die uitvoeringstaken verricht onder het toezicht van het Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz of sozialministerium*). AMS is territoriaal onderverdeeld in 9 regionale en 98 lokale organisaties. Er zijn ook 6 vestigingen en 70 centra voor beroepsinformatie (*AMS-BIZ BeroefsInfoZentren*) en een online platform (*AMS-BIS Berufsinformationssystem*). In de Raad van Bestuur van AMS zitten de vertegenwoordigers van de sociale partners en van de Centrale Overheid (12 leden in totaal). De Raad van Bestuur benoemt de Directie van AMS en deze beslissing wordt goedgekeurd door de Minister van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*). Vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties zijn op alle niveaus betrokken en leveren een bijdrage aan de

vorming van het arbeidsmarktbeleid en aan het bestuur van de landelijke directies en de regionale adviesraden (WAPES, 2015; Peters, 2018; MISSOC, 2019b; AMS 2020).

In alle deelstaten (*Bundesländern*) van Oostenrijk is er een regionaal AMS-bureau. De regionale AMS-bureaus sturen een netwerk van lokale kantoren strategisch aan en gaan over de samenwerking met andere landelijke instanties. De lokale AMS-kantoren (101) zijn aanwezig in bijna elke gemeente en richten zich op werkzoekenden en werkgevers. De AMS-medewerkers zitten aan tafel met werkgevers en bieden werkgevers HR-advies en de mogelijkheid om hun job matching database te gebruiken (WAPES 2015).

De lokale AMS-kantoren behandelen de aanvragen van werkzoekenden. De uitkering wordt betaald op de bankrekening van de aanvrager via het *e-gouvernement* (IT) systeem dat is ontwikkeld door het Federale Rekencentrum (*Bundesrechenzentrum, afgekort BRZ*) een publieke IT-dienstverlener. Op lokaal niveau bieden de AMS-kantoren individuele re-integratietrajecten aan de werkloosheidsuitkeringsgerechtigden en leveren maatwerkvoorzieningen aan jongeren, oudere werkenden, langdurige werklozen en asielzoekers. De AMS-kantoren bieden een uitgebreide waaier van activeringsdiensten: training (ook online), coaching, digitale job matching database (*e-Job Room*), begeleiding, opleidingssubsidies (*Umschulungsgeld*), loonsubsidies, beschut werk en job creation. De verlening van activeringsdiensten (o.a. opleiding) wordt vaak uitbesteedt aan NGO's en andere publieke of private organisaties (WAPES, 2015; AMS, 2020; Peters, 2018).

De lokale AMS- en de BIS-kantoren voeren ook een preventietaak uit. Niet alleen werkzoekenden komen in aanmerking voor hun re-integratiediensten, maar ook werkenden die verwachten van baan te moeten veranderen (AMS, 2020).

12.6 Sociale bijstandsregeling

De sociale bijstandsregeling in Oostenrijk valt binnen het kader van de federale wetgeving onder de bevoegdheid van de negen deelstaten (*Bundesländern*). De federale wetgeving stelt dat alle inwoners die niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien recht hebben op bestaanszekerheid en sociale participatie (MISSOC, 2019a).

De bestaanszekerheid wordt gegarandeerd via de verstrekking van een bijstandsuitkering (*Mindestsicherung*). De bijstandsuitkering bestaat uit een uitkering op levensonderhoudsniveau en een huurtoeslag (MISSOC, 2019a). De deelstaten bepalen de hoogte van de bijstandsuitkering en bieden eventueel aanvullende vormen van financiële ondersteuning. De uitvoering van de bijstandsuitkering vindt grotendeels plaats op deelstaat niveau en op lokaal niveau. De deelstaten innen de belastingen om de regeling te financieren en bepalen welke uitvoeringsorganisaties betrokken zijn bij het uitvoeringsproces (MISSOC, 2019a; EC, 2015).

Er zijn verschillende lokale uitvoeringsorganisaties (*Sozialhilfebehörde*) betrokken bij de beoordeling van aanvragen en de verstrekking van de *Mindestsicherung* in de verschillende deelstaten. In de meeste deelstaten wordt de *Mindestsicherung* uitgevoerd door de sociale afdeling (*Sozialämter*) van de zogenaamde districtscommissies (*Bezirkshauptmannschaft*) of het Gemeentekantoor (*Gemeindeamt*). Dit zijn regionale administratieve instanties van de deelstaten. In Wenen bestaan geen districtscommissies. Hier wordt de *Mindestsicherung* uitgevoerd door het sociale centrum of de sociale afdeling van de stad Wenen. In de zogenoemde Statutaire Steden (*Statutarstädten*) zijn de Magistraten (*der Magistrat*) hiervoor

verantwoordelijk. De bijstandsgerechtigden kunnen hun aanvraag direct indienen bij deze administratieve instantie of bij de arbeidsbureaus. De lokale administratieve instanties beoordelen de aanvragen en verstrekken de uitkering. De lokale instanties hebben veel speelruimte om de hoogte van de uitkering aan te passen aan de behoefte van de aanvrager (MISSOC, 2019a; Fink, 2016).

De deelstaten hebben ook de verantwoordelijkheid om de activering en re-integratie van uitkeringsgerechtigden te bevorderen (MISSOC, 2019a). Re-integratiediensten worden verleend door de lokale arbeidsbureaus van AMS. Andere sociale activeringsdiensten waaronder psychologische counseling, psychosociale steun en verslavingszorg worden verleend door de sociale afdeling van districtscommissies (*Sozialämter*) of door andere lokale administratieve organisaties die verantwoordelijk zijn voor de verstrekking van de uitkering. De arbeidsbureaus en administratieve organisaties besteden de dienstverlening vaak uit aan Ngo's of andere (publieke) organisaties (Fink, 2016).

De bijstandsuitkeringsgerechtigden moeten actief betrokken zijn bij hun re-integratie door aan de activeringsactiviteiten deel te nemen (MISSOC, 2019a). De instantie die de uitkering verstrekt (zie hierboven in deze paragraaf), kan de betrokkenheid van de uitkeringsgerechtigden direct checken door de database van het arbeidsbureau te raadplegen. De databases van de arbeidsbureaus en de databases van lokale administratieve bureaus zijn gekoppeld en worden maandelijks gesynchroniseerd. Deze datakoppeling bevordert de coördinatie tussen de inzet van verschillende activeringsactiviteiten van de verschillende uitvoeringsinstanties (Fink, 2016).

12.7 Ouderdomsregeling

De ouderdomsregeling in Oostenrijk is een werkendenverzekering en biedt een pensioenuitkering die afhankelijk is van het arbeidsinkomen en arbeidsverleden (*Alterspension*) (MISSOC, 2019a).

Het uitvoeringsproces van de ouderdomsregeling is grotendeels gecentraliseerd. De sociale verzekeringsfondsen (ÖGK, SVS en BVAEB) innen de premies. De ÖGK stuurt de premies (van werknemers) door naar het Federaal Pensioenbureau (*Pensionsversicherungsanstalt*). Het Federale Pensioenbureau is een zelfstandige publieke organisatie, een overheidsbedrijf met zelfbestuur. Het Federaal Pensioenbureau wordt bestuurd door de vertegenwoordigers van sociale partners en van de verzekerden. Het Federale ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid, Zorg en Consumentenbescherming (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*) houdt toezicht op de sociale verzekeringsfondsen (MISSOC, 2019b). Het Federale Pensioenbureau behandelt de aanvragen van werknemers en biedt online informatie en consulten aan. Het Federale Pensioenbureau is onderverdeeld in 9 regionale bureaus maar de aanvragen worden grotendeels behandeld via het digitale platform (www.meinesv.at).

De Sociale Verzekeringsinstelling voor Zelfstandigen (*Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen*), de Verzekeringsmaatschappij voor Ambtenaren, Spoorwegen en Mijnbouw (*Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau*) en het professionele (pensioen)fonds voor notarissen zijn niet alleen betrokken bij de inning van de premie (van hun leden), maar keren ook pensioenen uit.

12.8 Kindregeling

De belangrijkste uitkering van de kindregeling in Oostenrijk is de kinderbijslag (*Familienbeihilfe*). Andere uitkeringen in de kindregeling zijn: een belastingkrediet (*Kinderabsetzbetrag*) en een kinderopvangtoeslag (*Kinderbetreuungsgeld*) (MISSOC, 2019a).

De regeling wordt gefinancierd door premies en belastingen die centraal worden geïnd in het Fonds voor gezinslastverrekening (*Familienlastenausgleichsfonds*) door het Federaal Ministerie van Financiën (*Bundesministerium Finanzen*).

De kinderbijslag (*Familienbeihilfe*) wordt verstrekt door de lokale kantoren van de Belastingdienst (*Finanzämter*). De lokale kantoren van de Belastingdienst zijn onderdeel van het Federaal Ministerie van Financiën en zijn territoriaal onderverdeeld in 40 regionale bureaus, die in totaal 67 lokale kantoren hebben. De procedure is echter totaal gedigitaliseerd. De uitkering wordt automatisch uitbetaald (zonder aanvraag) aan alle inwoners met één of meer kinderen van 19 jaar of jonger²⁰ die in Oostenrijk wonen. De lokale kantoren van de Belastingdienst identificeren de uitkeringsgerechtigden via de Centrale Burgerlijke Stand (*Zentrales Personenstandsregister*, afgekort ZPR) die zij digitaal kunnen raadplegen. Het Ministerie van Binnenlandse zaken (*Bundesministerium für Inneres*) is verantwoordelijk voor de Centrale Burgerlijke Stand (MISSOC 2019b; Oesterreich.gv.at, 2020).

12.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Oostenrijk

In figuur 33 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in Oostenrijk betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

figuur 33 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Oostenrijk

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> Ziekteverzekeringsfondsen</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Ziekteverzekeringsfondsen via het digitale platform www.meinesv.at of persoonlijk via een netwerk van (150) lokale kantoren</p> <p>Activeringsdiensten Ziekteverzekeringsfondsen verlenen revalidatiediensten via gezondheidszorginstellingen. Het Federaal Sociaal Bureau (<i>Bundessozialamt</i>) biedt re-integratiedienstverlening, deelname is vrijwillig.</p>	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	Werkenden

²⁰ Jongeren kunnen de uitkering tot 26 jaar ontvanger indien ze zich bezighouden met een beroepsopleiding.

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Arbeidsongeschiktheid	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> Ziekteverzekeringsfondsen</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Federale Pensioenbureau (<i>Pensionsversicherung</i>). verstrekt de uitkering op basis van het oordeel van het Competentiebeoordelingscentrum (<i>Kompetenzzentrum Begutachtung</i>).</p> <p>Activeringsdiensten Ziekteverzekeringsfondsen verlenen revalidatiediensten via gezondheidszorginstellingen. Het Federaal Sociaal Bureau (<i>Bundessozialamt</i>) biedt re-integratiedienstverlening.</p>	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	Werkenden
Arbeidsongevallen en beroepsziekten	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> Ziekteverzekeringsfondsen</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Regionale kantoren van het Algemeene Ongevallenverzekeringsbureau (<i>Allgemeine Unfallversicherungsanstalt</i>) behandelen de aanvraag en verstrekken de uitkering.</p> <p>Activeringsdiensten Het Algemeene Ongevallenverzekeringsbureau (<i>Allgemeine Unfallversicherungsanstalt</i>) biedt revalidatiediensten. Via lokale kantoren van het Federale Arbeidsbureau (<i>Arbeitsmarktservice</i>) wordt re-integratiedienstverlening geboden.</p>	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	Werknemers
Werkloosheid	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> Ziekteverzekeringsfondsen</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Lokale bureaus van het Federaal Arbeidsbureau (<i>Arbeitsmarktservice</i>) beoordelen de aanvraag en verstrekken de uitkering.</p> <p>Activeringsdiensten Op lokaal niveau bieden de lokale bureaus van het Federaal Arbeidsbureau (<i>Arbeitsmarktservice</i>) en 70 centra voor beroepsinformatie (AMS-BIZ BeroefsInfoZentren) individuele re-integratietrajecten aan werkloosheidsuitkeringsgerechtigden</p>	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	Werknemers
Sociale bijstand	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Landelijk overheden (<i>Bundesländern</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De sociale afdeling (<i>Sozialämter</i>) van de districtscommissies (<i>Bezirkshauptmannschaft</i>) of het Gemeentekantoor (<i>Gemeindeamt</i>). In Wenen de sociale afdeling van de stad Wenen en in de Statutaire Steden (<i>Statutarstädten</i>) zijn de Magistraten (der Magistrat) verantwoordelijk voor de uitvoering.</p> <p>Activeringsdiensten Re-integratiediensten worden verleend door de lokale bureaus van het Federaal Arbeidsbureau (<i>Arbeitsmarktservice</i>) Sociale activeringsdiensten worden verleend door de sociale afdeling (<i>Sozialämter</i>) van de districtscommissies (<i>Bezirkshauptmannschaft</i>) of de andere lokale administratieve organisaties die de uitkering verstrekken.</p>	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	Inwoners die een risico op armoede lopen

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ouderdom	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	<p>Uitkering</p> <p><i>Voor werknemers</i> <u>Inning van premies:</u> Ziekteverzekeringsfondsen</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Federaal Pensioenbureau (<i>Pensionsversicherung</i>) via het digitale platform (www.meinesv.at)</p> <p><i>Voor andere groepen werkenden</i> <u>Inning van premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Sociale Verzekeringsinstelling voor Zelfstandigen (<i>Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen</i>), de Verzekeringsmaatschappij voor Ambtenaren, Spoorwegen en Mijnbouw (<i>Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau</i>) en het professionele (pensioen)fonds voor notarissen voeren de pensioenregeling uit voor deze groepen</p>	Federaal Ministerie van Arbeid, Sociale Zaken, Volksgezondheid en Consumentenbescherming (<i>Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz</i>)	(Oudere) Werkenden
Kindregeling	Federale Kanselarij (<i>Bundeskanzleramt</i>) Landelijk overheden (<i>Bundesländern</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Lokale bureaus van de belastingdienst</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Lokale bureaus van de belastingdienst op basis van een automatische en totaal gedigitaliseerde procedure</p>	Federale Kanselarij (<i>Bundeskanzleramt</i>)	Ouders van kinderen (19 jaar of jonger)

Bron: Panteia

12.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 34 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Oostenrijk weer gegeven.

figuur 34 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Oostenrijk

OOSTENRIJK <i>Continental Corporatist</i>	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
Governance structuur <i>Functionele decentralisatie, Territoriale decentralisatie & Deconcentratie</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (werkgevers en sectorale ziekteverzekeringfondsen) en gedeconcentreerd op sector- en lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Federale pensioenbreuk en speciale pensioenfondsen) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (AUVA) en gedeconcentreerd op regionaal niveau <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (AUVA en AMS) en gedeconcentreerd op regionaal en lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (AMS) en gedeconcentreerd op deelstaat en lokaal niveau Onbekend of er is sprake van territoriale decentralisatie op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Territoriaal gedecentraliseerd (deelstaten) en gedeconcentreerd op lokaal niveau <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (AMS) en gedeconcentreerd op lokaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (Federale pensioenbreuk en speciale pensioenfondsen) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (belastingdienst via lokale bureaus) op lokaal niveau.
Governance structuur <i>Rol van sociale partners</i>	Indirecte bestuurlijke rol (ziektetfondsen)	Indirecte bestuurlijke rol (Pensionsverzicheru nganstalt)	Indirecte bestuurlijke rol (AUVA)	Indirecte bestuurlijke rol (AMS)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Geen rol <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Indirecte Bestuurlijke rol (AMS)	Indirecte bestuurlijke rol (ziekteverzekeringso ndsen)	Geen rol
Marktordenings- principes	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek (ziekteverzekeringso ndsen voor werknemers)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Pensionsverzicheru nganstalt) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (AMS en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (AUVA) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (AUVA, AMS en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (AMS) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (AMS en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (lokale overheidsinstanties en CAF) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Publiek-privaat mix (AMS, districtscommissies en re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Pensionsverzicheru nganstalt voor werknemers)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Belastingdienst)
Nadruk op activerings- dienstverlening	Beperkte nadruk	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
Integraliteit van de dienstverlening	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Onbekend	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
Preventieve taken	Nee	Nee	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee
Dienstverlenings- concept <i>Uitvoeringsproces uitkering en diensten</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Onbekend	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Onbekend <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal

Bron: Panteia

12.11 Internationale gevalsbehandelingen

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen in het jaar 2018, figuur 35 toont de omvang van de internationale gevalsbehandelingen die door de Oostenrijks uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

In 2018 verstrekten de Oostenrijkse ziekenfondsen ruim 110.600 formulieren aan Oostenrijkse werkenden, werknemers en zelfstandigen, om in het buitenland te gaan werken. De mobiele werkenden vormden 2,5 procent van de totale beroepsbevolking. Dit aantal is vanaf 2012 bijna verdrievoudigd (+176,45% tussen 2012 en 2018 en +60,52% tussen 2017 en 2018) (De Wispelaere et al., 2020).

Bijna 80 procent van de formulieren die in 2018 zijn verstrekt aan mobiele werkenden die internationaal werden gedetacheerd op basis van artikel 12 en ruim 20 procent aan werkenden die normaliter actief zijn in twee of meer EU-landen (art.13) en andere groepen mobiele werkenden²¹ (De Wispelaere et al., 2020).

De detachering van werkenden (art.12) vanuit Oostenrijk komt wat minder vaak voor dan de detachering naar Oostenrijk. Het aantal Oostenrijkse werkenden dat een formulier kregen om in het buitenland te werken (88.117 personen) is ruim 25 procent lager dan het aantal buitenlandse werkenden die werden gedetacheerd naar Oostenrijk (119.907 personen - 2,7 procent van de totale Oostenrijkse beroepsbevolking). Bovendien groeide tussen 2017 en 2018 het aantal werkenden die werden gedetacheerd vanuit Oostenrijk (+75%) terwijl het aantal mobiele werkenden die naar Oostenrijk werden gedetacheerd daalde (-15%). De gedetacheerd werkenden vanuit Oostenrijk²² werkten het vaakst in Duitsland en relatief vaak in Italië en Zwitserland. De meeste werkenden werden vanuit Duitsland en in minder mate vanuit Slovenië en Slowakije naar Oostenrijk gedetacheerd (De Wispelaere et al. 2020).

Op EU-niveau verstrekke het Federale Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*) 3,7 procent van alle formulieren (verstrekkt door alle Europese uitvoeringsorganisaties) om in het buitenland te werken (PD A1 formulieren art.12 en art.13) en bijna 5 procent van de formulieren over de detachering van werkenden (art.12). De AMS ontving bijna 7 procent van alle EU-formulieren die de detachering van werkenden betreffen (art.12) (De Wispelaere et al., 2020).

In Oostenrijk komt de export van werkloosheidsuitkeringen vaker voor dan de import. In 2018 verstrekke het Federale Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*) ruim 1.600 formulieren om de werkloosheidsuitkering naar het buitenland te exporteren. Dat vormt krap 5 procent van alle formulieren die werden verstrekt binnen de EU en betreft 0,73 procent van het totaal aantal werklozen in Oostenrijk. Dit aantal is vanaf 2017 licht afgenomen (ruimschoots -4%). het Federale Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*) ontving slechts 859 PD U2 formulieren van werkzoekenden die hun uitkering vanuit een ander EU-land meenamen (3,6 procent van alle PD U2 formulieren in de EU). In 2018 heeft het Federale Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*) ruim 6.600 gevallen behandeld waar er sprake was van aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden. In de helft van deze gevallen heeft het Federale Arbeidsbureau (*Arbeitsmarktservice*) een uitkering verstrekt op basis van verzekeringsperioden die waren opgebouwd in andere EU-landen (3.332) (De Wispelaere et al., 2020).

²¹ Ambtenaren, contractpersoneel, cockpit- en cabinepersoneel, uitzondering (art.16) (De Wispelaere et al., 2020).

²² Data voor Oostenrijk zijn echter incompleet. 39604 van de verstrekte formulieren hebben een onbekende bestemming (De Wispelaere et al. 2020 p. 37).

De export en de import van de pensioenuitkering, geregeld door de Hoofdvereniging van de Oostenrijkse Socialezekerheidsinstellingen (*Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger*) kwamen beiden ongeveer evenveel voor. 7,6 procent van alle pensioenuikeringsgerechtigden (137.706 personen) nemen hun uitkering mee naar een ander EU-land in 2018 en 7,2 procent van alle pensioenuikeringsgerechtigden in Oostenrijk hebben hun uitkering vanuit het buitenland meegebracht (131.577 personen). De totale export van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen steeg vanaf 2017 tot en met 2018 met 1,9 procent (De Wispelaere et al., 2020). Bovendien verstrekten de Oostenrijkse uitvoeringsorganisaties 2,4 procent van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (5.483 keer) aan gerechtigden die in een ander EU-land wonen. Van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden in Oostenrijk hebben 3 procent hun uitkering vanuit het buitenland meegebracht (6.912 personen) (De Wispelaere et al., 2020).

In Oostenrijk betreft de export van kindregelingen, geregeld door Bondskanselarij - *Sectie V Gezinnen en jongeren (Bundeskanzleramt - Sektion V Familien und Jugend)*, ruim 74.500 personen, oftewel 6,1 procent van alle gerechtigden. Dit aantal vormt ruim 13 procent van alle kindregelingen die werden geëxporteerd binnen de EU en Zwitserland en is vanaf 2017 tot en met 2018 afgenomen met ruim 5 procent (De Wispelaere et al., 2020).

figuur 35 Aantal internationale gevalsbehandelingen Oostenrijk 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art 12 en art. 13)	110.687	60,52% (176,45% vanaf 2012)	3,73%	2,5%
Verstrekt aan gedetacheerd werkkenden (art. 12)	88.117	75%	4,86%	
Verstrekt aan andere mobiele werkkenden (art. 13 en andere groepen)	22.570	21%		
Ontvangen van gedetacheerd werkkenden (art.12)	119.907	-15%	6,62%	2,7%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	1.611	-4,2%	4,9%	0,73%
Ontvangen	859		3,6%	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden				
Verstrekt	3.306		6,68%	
Ontvangen	3.332	-2,9%	6,73%	1,3%
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen:				
Import	131.577			7,2%
Export	137.706			7,6%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	6.912			3%
Export	5.483			2,4%
Kindregelinguitkeringen				
Export	74.563	4,7%	13,14%	6,1%

Bron: De Wispelaere et al. 2020

12.12 Prestaties

In figuur 36 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in Oostenrijk.

figuur 36 Cijfermatig macro-kernindicatoren Oostenrijk

	Eurostat	OECD
Werkloosheidspercentage		4,51% (2019)
Total expenditure on administration costs % of total expenditure on social protection	1,84% (2017)	
Public unemployment spending spending (% van het BNP)		0,65% (2016)
Social benefits to household spending (% van het BNP)		17,81% (2019)
Public spending on incapacity spending (% van het BNP)		2,14% (2015)
Pension spending (% van het BNP)		13,3% (2015)
Public spending on labour market spending (% van het BNP)		2,2% (2017)
Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)		0,275 (2017)
Poverty rate (ratio)		0,094 (2017)
Poverty gap		0,217 (2017)

Bron: Eurostat en OECD

12.13 Geraadpleegde bronnen

- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) (2020a), *Entgeltfortzahlung*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.670920&portal=auvaporat>
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) (2020b), *Prävention*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.670875&portal=auvaporat>
- Arbeitsmarktservice (AMS), (2020), *About the AMS*, . Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.ams.at/organisation/public-employment-service-austria/about-ams>
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2015), *Austria-Fit2Work*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://osha.europa.eu/en/publications/austria-fit2work/view>
- Fink, M (2016), *ESPN Thematic Report on minimum income schemes: Austria*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=ESPNmis&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0>
- Inter-American Development Bank (IDB), World Association of Public Employment Services (WAPES), Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), (2015), *The World of Public Employment Services*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: Austria*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: Austria*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_at_en.pdf

- Oesterreich.gv.at (2020), *Familienbeihilfe – Beantragung*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.080711.html>
- Peters, M., (2018), Assessment report on PES capacity, European Network of Public Employment Service. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2018/>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: Austria*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/austria.html>
- Sozialministerium, (2020), *Structural Reform of the Social Insurance System*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/Social-Insurance/Structural-Reform-of-the-Social-Insurance-System.html>
- Vonk, G., & Schoukens, P. (Eds.) (2019). *Devolution and Decentralisation in Social Security: A comparative European Perspective*. (Governance and Recht NILG; No. 18). The Hague: Eleven International Publishing.

13 Frankrijk

13.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

De Franse organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een gedecentraliseerde governance structuur. Er is sprake van een verzorgingsstaat met kenmerken van het *continental corporatist* regime.

Continental corporatist – De nadruk in dit regime ligt op [werknemersverzekeringen](#) die het arbeidsinkomen beschermen tegen sociale risico's. De geboden verzekeringen en bescherming zijn gerelateerd aan het arbeidsverleden binnen een bepaalde sector of bedrijf. De verantwoordelijkheid en financiering liggen bij werkgevers- en werknemersorganisaties. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Tot 1 januari 2020 was het Franse socialezekerheidsstelsel georganiseerd in vier verschillende regimes voor verschillende groepen werkenden met vier verschillende uitvoeringsstructuren:

- *le régime général* (het Algemene Regime),
- *le régime social des indépendants* (het Sociaal Regime voor Zelfstandigen),
- *le régime des travailleurs du secteur agricole* (het Regime voor Werkenden in de Agrarische Sector),
- *les régimes spéciaux* (de Speciale Regimes).

Vanaf 2020 is het het Sociaal Regime voor Zelfstandigen opgegaan in het Algemene regime en bestaan de belangrijkste verschillen tussen drie regimes: het Algemene regime (*le régime général*), het Regime voor Werkenden in de Agrarische Sector (*le régime des travailleurs du secteur agricole*) en de (MISSOC, 2019b). De vergelijking richt zich op de organisatorische infrastructuur van het Algemene Regime (*régime général*) en het het Agrarische Sociaal Fonds (*la mutualité sociale agricole*).

13.2 Ziekteregeling

In Frankrijk zijn werkenden, studenten en werkzoekenden verplicht verzekerd tegen ziekte. De regeling voorziet in een uitkering gerelateerd aan het vorige arbeidsinkomen, genaamd de dagvergoeding bij ziekte (*indemnité journalière maladie*), na een eigenrisicoperiode van drie dagen. In CAO's is vaak vastgelegd dat werknemers aanvullende bijdragen van hun werkgever krijgen tijdens de eigenrisicoperiode (loondoorbetaling) en/of tijdens het hele ziekteverzuim (MISSOC, 2019a).

De meeste werknemers en de zelfstandigen die niet werkzaam zijn in de landbouw behoren tot het Algemene Regime (*regime général*). Het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen (*L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale*, afgekort AcoSS) is verantwoordelijk voor het centraal beheer van de sociale premies (*contribution sociale généralisée*) die alle takken van de sociale zekerheid financieren. Zo ook voor het Algemene Regime van de ziekteregeling. Het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen is een zelfstandige, publieke organisatie. De directie van het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen opereert onder de strategisch aansturing van een Raad van Bestuur die bestaat uit 30 leden. Van de 30 leden zijn 26 directe vertegenwoordigers van sociale partners en vier leden worden aangedragen door de Minister van de Openbare Actie en Rekeningen (*Ministre van de l'Action et des*

Comptes publics) en de Minister van Sociale Zaken en Gezondheid (*Ministre des Solidarités et de la Santé*) (MISSOC, 2019b; Ministère de l' économie, 2020).

Het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen (*L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale*, afgekort AcoSS) coördineert een lokaal netwerk van 22 regionale Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (*unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale en d' allocation familiales*, afgekort Urssaf) die de inning van de sociale premie uitvoeren via lokale kantoren (*département*) (Ministère de l' économie, 2020). De regionale Urssaf-bureaus worden bestuurd door vertegenwoordigers van de sociale partners. Werkgevers kunnen de premie online betalen via een aantal vereenvoudigde administratieve procedures:

- *Cesu et Pajemploi* voor particulieren;
 - *Titre emploi service entreprise (Tese)* voor bedrijven;
 - *Chèque emploi associatif (CEA)* voor verenigingen en stichtingen;
 - en *Impact emploi association* voor verenigingen met minder dan 10 werknemers.
- Acht gespecialiseerde centra besturen het aanbieden van deze procedures op nationaal niveau (ACOSS, 2020).

De Nationale Vereniging van de Ziekteverzekeringsfondsen (*Union nationale des caisses d'assurance maladie*, afgekort UNCAM) coördineert de nationale fondsen voor de ziekteverzekering van de drie regimes: het Algemene Regime (*le régime général*), Regime voor Werkenden in de Agrarische Sector (*le régime des travailleurs du secteur agricole*) en de Speciale Regimes (*les régimes spéciaux*) (Assurance Maladie, 2020).

Onder het Algemene Regime (*regime général*) wordt de ziekteregeling (of *branche maladie*) uitgevoerd op centraal niveau door het Nationale Fonds voor de Ziekteverzekering (*Caisse nationale de l'Assurance Maladie*, afgekort CNAM), een publieke zelfstandige bestuursorganisatie die uitvoeringstaken verricht onder het toezicht van het Ministerie van Sociale Zaken en Gezondheid (*Ministère des Solidarités et de la Santé*) en het Ministerie van Economie en Financiën (*Ministère de l'Économie et des Finances*). Sociale partners hebben een sterke invloed op CNAM die 26 van de 36 leden van de Raad van Bestuur benoemen. De CNAM stuurt een lokaal netwerk van 107 lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen²³ (*Caisses Primaires d'Assurance Maladie*, afgekort CPAM) één per *département*, strategisch aan. CPAM zijn private organisaties die een overheidstaak uitvoeren onder het bipartite bestuur van de sociale partners (Assurance Maladie, 2020). Elke verzekerde van het Algemene Regime is lid van één van de lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (die ook een zorgverzekering bieden). Leden vragen de ziekte-uitkering aan door een digitale of papieren medische verklaring naar hun CPAM en werkgever te sturen. De CPAM beoordeelt de aanvraag en verstrekt de uitkering (Assurance Maladie, 2020).

De ziekteregeling onder het Regime voor Werkenden (werknemers en zelfstandigen) in de Agrarische Sector (*le régime des travailleurs du secteur agricole*) wordt volledig uitgevoerd door de Agrarische Sociale Mutualiteit (*Mutualité Sociale Agricole*, afgekort MSA). Het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (*Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole*, afgekort CCMSA) vertegenwoordigt het fonds bij de overheid. Het CCMSA is een private bestuursorganisatie die wordt bestuurd door vertegenwoordigers van de leden (werknemers, zelfstandigen, en werkgevers). Het lokale netwerk van het Agrarische Sociaal Fonds bestaat uit 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (*Caisse de mutualité sociale agricole*, afgekort CMSA) en omvat ook vijf lokale fondsen in (voormalig) Franse gebieden buiten Frankrijk. Elk

²³ 102 in Frankrijk en 5 in de overzeese gebieden (*territoires d'outremer*)

lokaal fonds vormt een zogenoemde "one stop shop" (*guichet unique*) voor hun leden. De CMSA int de premies, beoordeelt de aanvragen en verstrekt de uitkering voor alle verplichte collectieve sociale verzekeringen tegen ziekte, ouderdom, arbeidsongeschiktheid, arbeidsongevallen en beroepsziekten (MSA, 2020).

In beide regimes zijn de verzekeringsfondsen (CPAM's en CMSA's) verantwoordelijk voor de verlening van revalidatiediensten via gezondheidszorginstellingen. Ze zetten echter niet systematische re-integratiediensten in om de uitkeringsgerechtigden te activeren (MISSOC, 2019a).

13.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

De arbeidsongeschiktheidsregeling is onderdeel, samen met de ziekteregeling, van de zogenoemde ziekte-tak (*branche maladie*) van het Franse socialezekerheidsstelsel. De arbeidsongeschiktheidsregeling beschermt het arbeidsinkomen van werkenden die nog steeds volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn wanneer hun ziekte-uitkering afloopt. De arbeidsongeschiktheidsuitkering (*pension d'invalidité*) vervangt het aandeel van het inkomen dat de gerechtigde niet meer kan verdienen (MISSOC, 2019a).

Dezelfde organisaties die de ziekteregeling uitvoeren zijn ook betrokken bij het uitvoeringsproces van de arbeidsongeschiktheidsregeling. In het Algemene Regime (*le régime général*) en het Regime voor Werkenden in de Agrarische Sector (*le régime des travailleurs du secteur agricole*) kan de aanvraag ingediend worden door de gerechtigde, de huisarts, of het verzekeringsfonds (CPAM of CMSA). De mate van arbeidsongeschiktheid van de aanvrager wordt beoordeeld door artsen die werken als adviseurs van de verzekeringsfondsen (MISSOC, 2019a; Assurance Maladie, 2020).

In het Algemene Regime (*regime général*) innen de lokale kantoren van de 22 Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (*unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiales*) de premies en verstrekken de lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (*Caisses Primaires d'Assurance Maladie*, afgekort CPAM) de uitkering. In het regime voor de agrarische sector worden alle taken uitgevoerd door de 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (*Caisse de mutualité sociale agricole*, afgekort CMSA). In beide regimes worden de activiteiten van de lokale netwerken gecoördineerd door centrale organisaties op regionaal en landelijk niveau (MISSOC, 2019b; MSA, 2020).

In beide regimes verlenen de verzekeringsfondsen (CPAM's en CMSA's) de revalidatiediensten via gezondheidsinstellingen. Ze zetten echter niet systematische re-integratiediensten in om de uitkeringsgerechtigden te activeren. De ziekteverzekeringsfondsen subsidiëren professionele training en deeltijd-werkplekken maar de arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden zijn niet verplicht om hier aan deel te nemen (MISSOC, 2019a).

13.4 Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen

In Frankrijk vormt de arbeidsongevallen- en beroepsziekteregeling een afzonderlijke tak van het socialezekerheidsstelsel (*branche accident du travail-maladies professionnelles*). In het Algemene Regime (*le régime général*) zijn de werkenden beschermd tegen arbeidsrisico's door een verplichte verzekering. In Regime voor Werkenden in de Agrarische Sector (*le régime des travailleurs du secteur agricole*) is de verzekering verplicht voor werknemers en vrijwillig voor zelfstandigen. Beide regimes bieden een uitkering die het arbeidsinkomen beschermt tegen (volledige of

gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid vanwege een arbeidsongeval of een beroepsziekte. De uitkering kan tijdelijk (*indennité journalière, indemnité temporaire d'inaptitude*) of permanent (*rente d'incapacité permanente*) zijn (MISSOC, 2019a).

De verzekeringsfondsen in het Algemene Regime en het Regime voor Werkenden in de Agrarische Sector voeren de arbeidsongevallen- en beroepsziekteregeling uit. In het regime voor de agrarische sector worden alle taken uitgevoerd door de 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (*Caisse de mutualité sociale agricole*, afgekort CMSA) onder de centrale coördinatie van het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (*Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole*) (MSA, 2020). In het Algemene Regime innen de lokale kantoren van de 22 Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (*unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale en d'allocation familiales*, afgekort Urssaf) de premies en verstrekken de lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (*Caisses Primaires d'Assurance Maladie*, afgekort CPAM) de uitkering.

De aanvragen voor een tijdelijke uitkering worden in beide regimes beoordeeld door de lokale bureaus van de verzekeringsfondsen op basis van een medische verklaring (mogelijk van een bedrijfsarts of *medecin du travail*) en een verklaring van de werkgever voor werknemers. In de aanvragen voor een permanente uitkering wordt het verband tussen de gezondheidsschade en de werkzaamheden van de aanvrager beoordeeld door artsen die werken als adviseurs van de verzekeringsfondsen (*Assurance Maladie*, 2020b; *Assurance Maladie*, 2020c). De verzekeringsfondsen beoordelen het verband tussen de gezondheidsschade en werkzaamheden op basis van de wetenschappelijke kennis en de lijst van de beroepsziekten die is opgebouwd door het Nationaal Kennisinstituut voor de Preventie van Arbeidsongevallen- en Beroepsziekten (*Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*, afgekort INRS). Het INRS is een private organisatie die wordt bestuurd door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers (*Assurance Maladie*, 2020b; *Assurance Maladie*, 2020c).

In beide regimes verlenen de verzekeringsfondsen (CPAM's en CMSA's) de revalidatiediensten via gezondheidsinstellingen. Ze zetten echter niet systematische re-integratiediensten in om de uitkeringsgerechtigden te activeren. De Ziekteverzekeringsfondsen subsidiëren professionele training en deeltijd-werkplekken maar de arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden zijn niet verplicht om hier aan deel te nemen (MISSOC, 2019a).

Preventieve taken worden uitgevoerd door de regionale bureaus van het Pensioenverzekeringsfonds, de Pensioen- en Beroepsziekteverzekeringsfondsen (*Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail*, afgekort CARSAT). Bij de afdeling preventie van de regionale CARSAT zijn er professionele adviseurs die bedrijven inspecteren en adviseren op het gebied van gezond en veilig werken. De regionale Pensioen- en Beroepsziekteverzekeringsfondsen maken ook gebruik van de wetenschappelijke kennis van het INRS. De lokale bureaus van de Arbeidsinspectie (*Inspection du Travail*) een agentschap van het Ministerie van werkgelegenheid (*Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion*) verrichten daarnaast inspecties en beboeten bedrijven die in strijd zijn met de wet- en regelgeving op het gebied van gezond en veilig werken²⁴ (*Assurance Maladie*, 2010d).

²⁴ Voor meer informatie https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjg586G09TrAhWhM-wKHT-LCCQFjAAegQIBBAB&url=http%3A%2F%2Fwww.inrs.fr%2Fdms%2Fins%2FCataloguePapier%2F%2FTS%2FTI-TS775page44%2FTS775page44.pdf&usq=AOvVaw3x9Vy6mVA9ZfLJuo_RT667

13.5 Werkloosheidsregeling

In Frankrijk bestaat de werkloosheidsregeling uit een verplichte werknemersverzekering (*assurance chômage*) die in een vaste uitkering voorziet (*Allocation d'aide au retour à l'emploi*, afgekort ARE). Als de werkloosheidsuitkering afloopt, komen werkzoekenden in aanmerking voor een sociale bijstandstoelage (*allocation de solidarité spécifique*, afgekort ASS) (MISSOC, 2019a).

De werkloosheidsregeling wordt strategisch bestuurd door de Nationale Interprofessionele Unie voor Werkgelegenheid in Industrie en Handel (*Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce*, afgekort UNEDIC). UNEDIC is een centraal bilateraal orgaan. De werkloosheidsregeling wordt gefinancierd door de sociale premies (*contribution sociale généralisée*, afgekort CSG) die worden geïnd door de lokale kantoren van de 22 Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (*unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiales*, afgekort Urssaf). De UNEDIC draagt de middelen over aan het Arbeidsbureau (*Pole d'Emploi*) dat het strategisch plan van de UNEDIC uitvoert (MISSOC, 2019b).

Op centraal niveau bestaat het Arbeidsbureau (*Pole d'Emploi*) uit een tripartite zelfstandige uitvoeringsorganisatie die opereert onder het bestuur van sociale partners en vertegenwoordigers van overheid van het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Integratie (*Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion*). Het Arbeidsbureau heeft een lokaal netwerk van 18 regionale arbeidsbureaus, die meer dan 1000 lokale kantoren coördineren. De lokale kantoren behandelen de aanvragen voor de werkloosheidsuitkering, verstrekken de uitkering en ontwikkelen de individuele re-integratietrajecten. Om de uitkering te ontvangen, moet de aanvrager het re-integratietraject accepteren door een afspraak/contract (*Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie*, *Pacea*) met het lokale arbeidsbureau te tekenen. Lokale arbeidsbureaus verlenen een uitgebreide waaier van activeringsdiensten: training, coaching, digitale job matching database (voor werknemers en werkgevers), begeleiding en subsidie bij het starten van een onderneming, loonsubsidies, job creation en work maintenance en maatregelen ter bevordering van de mobiliteit van werknemers. De verlening van deze activeringsdiensten kan door de lokale arbeidsbureaus worden uitbesteed aan private instanties (MISSOC 2019a; Peters, 2018; EC, 2015; WAPES, 2015).

ICT-innovaties hebben in de laatste jaren het aanbod van digitale diensten uitgebreid. Bijvoorbeeld de e-mail voor werkzoekenden *mail.net* en het portaal 'Employment Store' waar werkzoekenden alle effectieve tools kunnen vinden - websites en apps - voor hun zoektocht naar een baan. Bovendien opereert het Arbeidsbureau (*Pole d'Emploi*) in nauwe samenwerking met andere maatschappelijke stakeholders waaronder lokale autoriteiten, regionale en departementale raden, private organisaties, NGO's, grote bedrijven en werkzoekendenverenigingen (EC, 2015).

13.6 Sociale bijstandsregeling

In Frankrijk wordt de bestaanszekerheid van inwoners die niet genoeg middelen hebben om in hun levensonderhoud te voorzien gegarandeerd via een overige bijstandsuitkering, het zogenoemde actieve solidariteitsinkomen (*revenu de solidarité active*, afgekort RSA), en een aantal speciale toelagen (MISSOC, 2019a):

- de activiteitsbonus (*Prime d'activité*) voor werkenden met een laag inkomen;
- de toelage voor gehandicapte volwassenen (*allocation pour adulte handicapé*) of aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering (*allocation supplémentaire d'invalidité*) voor

arbeidsongeschikten die niet in aanmerking komen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering (*pension d'invalidité*);

- de solidariteitsuitkering voor ouderen (*allocation de solidarité aux personnes âgées*) voor ouderen;
- en de specifieke solidariteitsuitkering (*allocation de solidarité spécifique*) voor mensen die nog in staat zijn om te werken.

De overige bijstandsuitkering, het actieve solidariteitsinkomen (*revenu de solidarité active*) wordt uitgevoerd op het regionale niveau van departementen door de departementale raad (*council départemental*) die elk departement heeft. Er zijn 102 departementen in de Frankrijk waaronder vijf overzee. De departementale raad financiert de bijstandsuitkering samen met de Franse staat en is verantwoordelijk voor de re-integratietrajecten van de uitkeringsgerechtigden. Het gaat hierbij om een Wederzijdse Verbintenis Overeenkomst (*Contrat d'Engagements Réciproques*) of een Project Gepersonaliseerde Toegang tot Werkgelegenheid (*Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi*). In het kader van het re-integratietraject begeleiden de lokale arbeidsbureaus (*pole d'emploi*) de uitkeringsgerechtigden naar werk en zijn andere dienstverleners betrokken bij andere vormen van sociale activatie. De departementale raad coördineert de activiteiten van de arbeidsbureaus en van de andere dienstverleningsinstanties. De uitkeringsgerechtigden zijn verplicht om deel te nemen aan de re-integratieactiviteiten die de departementale raad hen aanbiedt.

In het Algemene Regime (*regime général*) worden de aanvragen voor de overige bijstandsuitkering (*revenu de solidarité active*) behandeld en de bijstandsuitkeringen verstrekt door 101 lokale bureaus van Fondsen voor Gezinstoeslagen (*Caisse des Allocations familiales*, afgekort CAF). De lokale CAF bureaus zijn ook betrokken bij de aanvraagbeoordeling en de verstrekking van de toelage voor gehandicapte volwassenen (*allocation pour adulte handicapé*), de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering (*allocation supplémentaire d'invalidité*) en de activiteitsbonus (*Prime d'activité*). De solidariteitsuitkering voor ouderen (*allocation de solidarité aux personnes âgées*) wordt verstrekt door de regionale bureaus van het Pensioenverzekeringsfonds, de Pensioen- en Beroepsziekteverzekeringsfondsen (*Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail*) (MISSOC, 2019a). In het Regime voor Werkenden in de Agrarische Sector (*le régime des travailleurs du secteur agricole*) worden deze toelagen aangevraagd en verstrekt door de bureaus van de 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (*Caisse de mutualité sociale agricole*, afgekort CMSA) (MSA, 2020) onder de centrale coördinatie van het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (*Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole*)

De specifieke solidariteitsuitkering (*allocation de solidarité spécifique*) wordt uitbetaald door de lokale arbeidsbureaus (*Pole d'Emploi*) aan werkzoekenden die geen aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkering. Bijstandsgerechtigden komen ook in aanmerking voor een huurtoeslag (*l'aide personnalisée au logement*, *l'allocation de logement familiale* of *l'allocation de logement sociale*) verstrekt door de lokale CAF of CMSA bureaus (MISSOC, 2019a). De aanvraagprocedure van deze uitkeringen is grotendeels gedigitaliseerd.

13.7 Ouderdomsregeling

In Frankrijk bestaat de verplichte verzekering tegen ouderdom uit twee pijlers. De eerste pijler vormt een verplichte werkendenverzekering die voorziet in een pensioenuitkering (*pension de vieillesse*) die gerelateerd is aan het arbeidsverleden van de aanvrager (MISSOC, 2019a).

In het Algemene Regime (*regime général*) wordt de eerste pijler (*branche retraite*) uitgevoerd op centraal niveau door het Nationale Pensioenfonds (*Caisse nationale d'assurance vieillesse*). Het Nationale Pensioenfonds is een publieke zelfstandige bestuursorganisatie die uitvoeringstaken verricht onder het toezicht van het Ministerie van Sociale Zaken en Gezondheid (*Ministère de la Solidarité et de la Santé*). De activiteiten van Nationale Pensioenfonds worden strategisch aangestuurd door een Raad van Bestuur waar de vertegenwoordigen van de sociale partners inzitten. De algemeen directeur van het Nationale Pensioenfonds wordt benoemd door de Minister van Sociale Zaken en Gezondheid (*Ministre de la Solidarité et de la Santé*) (MISSOC, 2019b; SSA, 2018; Assurance retraite, 2020). Het Nationale Pensioenfonds coördineert strategisch een lokaal netwerk van 15 regionale pensioenfondsen, de Pensioen- en Beroepsziekteverzekeringsfondsen (*Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail*, afgekort CARSAT) met meer dan 220 lokale kantoren. De Pensioen- en beroepsziekteverzekeringsfondsen zijn private organisaties die een overheidstaak uitvoeren onder het bipartiete bestuur van de sociale partners.

De 15 de Pensioen- en Beroepsziekteverzekeringsfondsen beoordelen op lokaal niveau de aanvragen en verstrekken de pensioenuitkeringen. De aanvraagprocedure kan ingediend worden via een digitaal platform of persoonlijk bij de lokale bureaus. Bij de lokale CARSAT-bureaus en bij 286 lokale "pensioen-opvangcentra" (*points d'accueil retraite*) zijn front-officemedewerkers aanwezig om persoonlijk informatie en advies aan de leden te bieden.²⁵ In het Regime voor Werkenden in de Agrarische Sector (*le régime des travailleurs du secteur agricole*) worden alle uitvoeringstaken voor de pensioenregeling uitgevoerd door de 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (*Caisse de mutualité sociale agricole*) onder de centrale coördinatie van het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (*Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole*, afgekort CCMSA) (MSA, 2020).

De tweede pijler (*retraite complémentaire*) biedt zelfstandigen²⁶ en werknemers in de private sector een aanvullend pensioen. *Agirc-Arrco*²⁷ voert op centraal niveau de aanvullende pensioenregeling uit (MISSOC, 2020b). *Agirc-Arrco* is een federatie en coördineert alle pensioenfondsen waarbij de doelgroep, zelfstandigen²⁸ en werknemers in de private sector, zich kan aansluiten. *Agirc-Arrco* heeft daarmee een monopolie als uitvoerder van het aanvullend pensioen. De activiteiten van *Agirc-Arrco* worden strategisch aangestuurd door de vertegenwoordigers van de sociale partners. Werkgevers betalen namens hun werknemers de premie aan het pensioenfonds waarbij het betreffende bedrijf is aangesloten. De pensioenfondsen beheren de premies en verstrekken de uitkeringen onder het bestuur van de vertegenwoordigers van de sociale partners. De aanvraagprocedure is gedigitaliseerd. Persoonlijk advies en ondersteuning is echter ook beschikbaar via lokale informatiecentra (*Centres information retraite Agirc-Arrco*). Frontofficemedewerkers zijn aanwezig bij lokale kantoren van *Agirc-Arrco* (op *département* niveau) en bij meer dan 500 lokale instanties waaronder gemeentebouwen (*Agirc-Arrco*, 2020).²⁹

²⁵ <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/nous-connaitre.html>

²⁶ Die geen vrij beroep verrichten. Zelfstandigen met een vrij beroep hebben een afzonderlijk pensioenfonds voor de eerste en de tweede pijler: de Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) <https://www.cnavpl.fr>

²⁷ <https://www.agirc-arrco.fr>

²⁸ Die geen vrij beroep verrichten. Zelfstandigen met een vrij beroep hebben een afzonderlijk pensioenfonds voor de eerste en de tweede pijler: de Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) <https://www.cnavpl.fr>

²⁹ Zie ook: <https://www.agirc-arrco.fr/contact/localiser-centre-info-retraite/>

13.8 Kindregeling

In de Franse kindregeling (*branche famille*) worden een aantal uitkeringen (*allocations familiales, La prestation d'accueil du jeune enfant*) verstrekt aan alle ouders van twee of meer kinderen. Een aantal toeslagen richt zich op ouders van zieke kinderen of huishoudens met een laag inkomen (onder andere *L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, le complément familial*) (MISSOC, 2019a).

In het Algemene Regime (*regime général*) innen de lokale kantoren van de 22 regionale Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (*unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale en d' allocation familiales*) de premies onder de centrale controle van het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen (*L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale*). De regeling (*branche famille*) wordt op centraal niveau uitgevoerd door het Nationaal Fonds voor Gezinsbijlagen (*Caisse nationale des Allocations familiales*). Het Nationaal Fonds voor Gezinsbijlagen is een publieke zelfstandige organisatie die uitvoeringstaken verricht onder het toezicht van het Ministerie van Sociale Zaken en Gezondheid (*Ministère de la Solidarité et de la Santé*) en het Ministerie van Economie en Financiën (*Ministère de l'Économie et des Finances*). De activiteiten van de het Nationaal Fonds voor Gezinsbijlagen worden strategisch aangestuurd door een Raad van Bestuur, waar de vertegenwoordigers van de sociale partners, van de gezinnen en van de centrale overheid inzitten. Het Nationaal Fonds voor Gezinsbijlagen coördineert strategisch een lokaal netwerk van 101 lokale bureaus van Fondsen voor Gezinstoeslagen (*Caisse des Allocations familiales*, afgekort CAF). Dit zijn private organisaties die een overheidstaak uitvoeren onder het bipartiete bestuur van de sociale partners. De lokale bureaus beoordelen de aanvragen en verstrekken de uitkeringen en toelagen. In het Regime voor Werkenden in de Agrarische Sector (*le régime des travailleurs du secteur agricole*) worden alle taken uitgevoerd door de 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (*Caisse de mutualité sociale agricole*, afgekort CMSA) onder de centrale coördinatie van het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (*Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole*) (MISSOC, 2019b; CAF, 2014). De aanvraagprocedures van de CAF's en CMSA's zijn grotendeels gedigitaliseerd.

13.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Frankrijk

In figuur 37 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in Frankrijk betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

figuur 37 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Frankrijk

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	<p>Ministerie van Economie en Financiën (<i>Ministère de l'Economie et des Finances</i>)</p> <p>Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>)</p> <p>Ministerie van Landbouw en Voedselvoorziening (<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>)</p>	<p><u>Algemene regime (<i>regime général</i>)</u></p> <p><i>Loondoorbetaling</i> Indien dit is vastgelegd in de CAO betaalt de werkgever het loon de eerste drie dagen van het ziekteverzuim door.</p> <p><i>Uitkering</i> <u>Inning van de premies</u> Het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen (<i>L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale</i>) via de lokale kantoren van 22 regionale Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (<i>unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale en d' allocation familiales</i>).</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Nationale Fonds voor de Ziekteverzekering (<i>Caisse nationale de l'Assurance Maladie</i>) via 107 lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (<i>Caisse Primaires d'Assurance Maladie</i>) die de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><i>Activeringsdiensten</i> Lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (<i>Caisse Primaires d'Assurance Maladie</i>) verlenen revalidatiediensten via gezondheidszorginstellingen.</p> <p><u>Regime voor werkenden in de agrarische sector (<i>régime du travailleurs du secteur agricole</i>)</u></p> <p><i>Uitkering</i> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (<i>Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole</i>) via 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (<i>Caisse de mutualité sociale agricole</i>) die de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><i>Activeringsdiensten</i> Lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (<i>Caisse de mutualité sociale agricole</i>) verlenen revalidatiediensten via gezondheidszorginstellingen.</p> <p><u>Speciale Regimes (<i>les régimes spéciaux</i>)</u> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Deze taken worden uitgevoerd door een speciaal fonds of door de werkgever zelf.</p>	<p>Ministerie van Economie en Financiën (<i>Ministère de l'Economie et des Finances</i>)</p> <p>Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>)</p> <p>Ministerie van Landbouw en Voedselvoorziening (<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>)</p> <p>Algemeen regime (<i>Regime général</i>)* De Rekenkamer (<i>La Cour des comptes</i>), de Algemene Inspectie van Sociale Zaken (<i>l'Inspection générale des affaires sociales</i>) en de Landelijke Missie Controle en Audit van de Socialezekerheidsorganen (<i>Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de Sécurité sociale</i>)</p>	<p>Loondoorbetaling: Werknemers</p> <p>Ziekte-uitkering: Werkenden</p>
Arbeidsongeschiktheid	<p>Ministerie van Economie en Financiën (<i>Ministère de l'Economie et des Finances</i>)</p> <p>Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>)</p> <p>Ministerie van Landbouw en Voedselvoorziening (<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>)</p>	<p><u>Algemene regime (<i>regime général</i>)</u></p> <p><i>Uitkering</i> <u>Inning van de premies</u> Het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen (<i>L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale</i>) via de lokale kantoren van 22 regionale Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (<i>unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale en d' allocation familiales</i>).</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Nationale Fonds voor de Ziekteverzekering (<i>Caisse nationale de l'Assurance Maladie</i>) via 107 lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (<i>Caisse Primaires d'Assurance Maladie</i>) die de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><i>Activeringsdiensten</i> Lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (<i>Caisse Primaires d'Assurance Maladie</i>) verlenen revalidatiediensten via</p>	<p>Ministerie van Economie en Financiën (<i>Ministère de l'Economie et des Finances</i>)</p> <p>Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>)</p> <p>Ministerie van Landbouw en Voedselvoorziening (<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>)</p> <p>Algemeen regime (<i>Regime général</i>)* De Rekenkamer (<i>La Cour des comptes</i>), de Algemene Inspectie van Sociale Zaken (<i>l'Inspection générale des affaires sociales</i>) en de Landelijke Missie Controle en Audit van de Socialezekerheidsorganen</p>	<p>Werkenden</p>

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
		<p>gezondheidszorginstellingen. Re-integratiedienstverlening vindt plaats op vrijwillige basis.</p> <p><u>Regime voor werkenden in de agrarische sector (régime du travailleurs du secteur agricole)</u></p> <p><i>Uitkering</i> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (<i>Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole</i>) via 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (<i>Caisse de mutualité sociale agricole</i>) die de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><i>Activeringsdiensten</i> Lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (<i>Caisse de mutualité sociale agricole</i>) verlenen revalidatiediensten via gezondheidszorginstellingen.</p> <p><u>Speciale Regimes (les régimes spéciaux)</u> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Deze taken worden uitgevoerd door een speciaal fonds of door de werkgever zelf.</p>	(<i>Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de Sécurité sociale</i>)	
Arbeidsongevallen en beroepsziekten	<p>Ministerie van Economie en Financiën (<i>Ministère de l'Économie et des Finances</i>)</p> <p>Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>)</p> <p>Ministerie van Landbouw en Voedselvoorziening (<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>)</p>	<p><u>Algemene regime (régime général)</u></p> <p><i>Uitkering</i> <u>Inning van de premies</u> Het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen (<i>L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale</i>) via de lokale kantoren van 22 regionale Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (<i>unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiales</i>).</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Nationale Fonds voor de Ziekteverzekering (<i>Caisse nationale de l'Assurance Maladie</i>) via 107 lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (<i>Caisse Primaires d'Assurance Maladie</i>) die de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><i>Activeringsdiensten</i> Lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (<i>Caisse Primaires d'Assurance Maladie</i>) verlenen revalidatiediensten via gezondheidszorginstellingen. Re-integratiedienstverlening vindt plaats op vrijwillige basis.</p> <p><u>Regime voor werkenden in de agrarische sector (régime du travailleurs du secteur agricole)</u></p> <p><i>Uitkering</i> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (<i>Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole</i>) via 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (<i>Caisse de mutualité sociale agricole</i>) die de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><i>Activeringsdiensten</i> Lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (<i>Caisse de mutualité sociale agricole</i>) verlenen revalidatiediensten via gezondheidszorginstellingen. Re-integratiedienstverlening vindt plaats op vrijwillige basis.</p> <p><u>Speciale Regimes (les régimes spéciaux)</u> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Deze taken worden uitgevoerd door een speciaal fonds of door de werkgever zelf.</p>	<p>Ministerie van Economie en Financiën (<i>Ministère de l'Économie et des Finances</i>)</p> <p>Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>)</p> <p>Ministerie van Landbouw en Voedselvoorziening (<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>)</p> <p>Algemeen regime (<i>Régime général</i>)* De Rekenkamer (<i>La Cour des comptes</i>), de Algemene Inspectie van Sociale Zaken (<i>l'Inspection générale des affaires sociales</i>) en de Landelijke Missie Controle en Audit van de Socialezekerheidsorganen (<i>Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de Sécurité sociale</i>)</p>	Werkenden

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
		<p><i>Preventieve Taken</i> Regionale bureaus van de Pensioenverzekeringsfonds (<i>Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail</i>).</p> <p>Nationaal Kennisinstituut voor de preventie van arbeidsongevallen- en beroepsziekte (<i>Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles</i>).</p> <p>De lokale bureaus van de Arbeidsinspectie (<i>Inspection du Travail</i>) agentschap van het Ministerie van werkgelegenheid (<i>Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion</i>).</p>		
Werkloosheid	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Ministère du Travail</i>)	<p><u>Algemene regime (<i>regime général</i>)</u></p> <p><i>Uitkering</i> <u>Inning van de premies:</u> Het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen (<i>L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale</i>) via de lokale kantoren van 22 regionale Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (<i>unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiales</i>).</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De Nationale Interprofessionele Unie voor Werkgelegenheid in Industrie en Handel (<i>Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce</i>) draagt de financiële middelen over aan het Arbeidsbureau (<i>Pôle d'Emploi</i>). Het Arbeidsbureau (<i>Pôle d'Emploi</i>) beoordeelt de aanvraag en verstrekt de uitkering via een lokaal netwerk van 18 regionale bureaus, die meer dan 1000 lokale kantoren coördineren.</p> <p><i>Activeringsdiensten</i> Het Arbeidsbureau (<i>Pôle d'Emploi</i>) biedt verplichte re-integratiedienstverlening via een lokaal netwerk van 18 regionale bureaus, die meer dan 1000 lokale kantoren coördineren.</p> <p><u>Speciale Regimes (<i>les régimes spéciaux</i>)</u> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Deze taken worden uitgevoerd door een speciaal fonds of door de werkgever zelf.</p>	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Ministère du Travail</i>)	Werknemers
Sociale bijstand	<p>Ministerie van Economie en Financiën (<i>Ministère de l'Economie et des Finances</i>)</p> <p>Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>)</p> <p>Ministerie van Landbouw en Voedselvoorziening (<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>)</p>	<p><i>Uitkering</i> <u>Inning van belasting:</u> De departementale raden (<i>council départemental</i>) van de 102 departementen en de Algemene Directie Openbare Financiën (<i>La direction générale des finances publiques</i>) voor de algemene middelen</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Onder het strategisch bestuur van de departementale raden (<i>council départemental</i>) wordt aanvraag beoordeelt en de uitkering verstrekt door:</p> <p><u>Algemene regime (<i>regime général</i>)</u> 101 lokale bureaus van Fondsen voor Gezinstoeslagen (<i>Caisse des Allocations familiales</i>) die onder de coördinatie van het Nationaal Fonds voor Gezinsbijlagen (<i>Caisse nationale des Allocations familiales</i>) vallen.</p> <p><u>Regime voor werkenden in de agrarische sector (<i>régime du travailleurs du secteur agricole</i>)</u> Het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (<i>Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole</i>) via 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (<i>Caisse de mutualité sociale agricole</i>) die de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><i>Activeringsdiensten</i> Uitkeringsgerechtigden volgen één van twee trajecten:</p>	Algemeen regime (<i>Regime général</i>)* De Rekenkamer (<i>La Cour des comptes</i>), de Algemene Inspectie van Sociale Zaken (<i>l'Inspection générale des affaires sociales</i>) en de Landelijke Missie Controle en Audit van de Socialezekerheidsorganen (<i>Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de Sécurité sociale</i>)	Inwoners die een risico op armoede lopen

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
		<p>Wederzijdse Verbintenis Overeenkomst (<i>Contrat d'Engagements Réciproques</i>) Project Gepersonaliseerde Toegang tot Werkgelegenheid (<i>Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi</i>).</p> <p>De lokale arbeidsbureaus (<i>pole d'emploi</i>) begeleiden de uitkeringsgerechtigden naar werk en andere dienstverleners zijn betrokken bij andere vormen van sociale activatie.</p> <p><u>Speciale Regimes (<i>les régimes spéciaux</i>)</u> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Deze taken worden uitgevoerd door een speciaal fonds of door de werkgever zelf.</p>		
Ouderdom	<p>Ministerie van Economie en Financiën (<i>Ministère de l'Economie et des Finances</i>)</p> <p>Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>)</p> <p>Ministerie van Landbouw en Voedselvoorziening (<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>)</p>	<p><i>Uitkering eerste pijler</i> <u>Algemene regime (<i>regime général</i>)</u> <u>Inning van de premies:</u> Het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen (<i>L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale</i>) via de lokale kantoren van 22 regionale Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (<i>unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale en d' allocation familiales</i>).</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Nationale Pensioenfonds Pensioenfonds (<i>Caisse nationale d'assurance vieillesse</i>) via een lokaal netwerk van 15 regionale pensioenfondsen, de Pensioen- en Beroepsziekteverzekeringsfondsen (<i>Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail</i>), met meer dan 220 lokale kantoren die de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><u>Regime voor werkenden in de agrarische sector (<i>régime du travailleurs du secteur agricole</i>)</u> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (<i>Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole</i>) via 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (<i>Caisse de mutualité sociale agricole</i>) die de premie innen, de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><u>Speciale Regimes (<i>les régimes spéciaux</i>)</u> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Deze taken worden uitgevoerd door een speciaal fonds of door de werkgever zelf.</p> <p><i>Uitkering tweede pijler</i> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Federatie van pensioenfondsen <i>Agirc-Arrco</i> coördineert strategisch de activiteiten van de pensioenfondsen waarbij zelfstandigen en werknemers in de private sector zich kunnen aansluiten.</p>	<p>Algemeen regime (<i>Regime général</i>)* De Rekenkamer (<i>La Cour des comptes</i>), de Algemene Inspectie van Sociale Zaken (<i>l'Inspection générale des affaires sociales</i>) en de Landelijke Missie Controle en Audit van de Socialezekerheidsorganen (<i>Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de Sécurité sociale</i>)</p>	(Oudere) Werkenden
Kindregeling	<p>Ministerie van Economie en Financiën (<i>Ministère de l'Economie et des Finances</i>)</p> <p>Ministerie van Solidariteit en Gezondheid (<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>)</p> <p>Ministerie van Landbouw en Voedselvoorziening (<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>)</p>	<p><i>Uitkering</i> <u>Algemene regime (<i>regime général</i>)</u> <u>Inning van de belasting:</u> De lokale kantoren van de 22 regionale Vakbonden voor de Inning van Socialezekerheidsbijdragen en Kinderbijslag (<i>unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale en d' allocation familiales</i>) innen de premies onder de centrale controle van het Centraal Agentschap van Sociale-zekerheidsorganen (<i>L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale</i>).</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Nationaal Fonds voor Gezinsbijlagen coördineert strategisch een lokaal netwerk van 101 lokale bureaus van Fondsen voor Gezinstoeslagen (<i>Caisse des Allocations familiales</i>) die de aanvragen beoordelen en de uitkeringen en toelagen verstrekken.</p> <p><u>Regime voor werkenden in de agrarische sector (<i>régime du travailleurs du secteur agricole</i>)</u></p>	<p>Algemeen regime (<i>Regime général</i>)* De Rekenkamer (<i>La Cour des comptes</i>), de Algemene Inspectie van Sociale Zaken (<i>l'Inspection générale des affaires sociales</i>) en de Landelijke Missie Controle en Audit van de Socialezekerheidsorganen (<i>Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de Sécurité sociale</i>)</p>	Ouders van "afhankelijke" kinderen (25 jaar of jonger)

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
		<p><u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Het Centrale Fonds van de Agrarische Sociale Mutualiteit (<i>Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole</i>) via 95 lokale Agrarische Sociale Verzekeringsfondsen (<i>Caisse de mutualité sociale agricole</i>) die de premie innen, de aanvraag beoordelen en de uitkering verstrekken.</p> <p><u>Speciale Regimes (<i>les régimes spéciaux</i>)</u> <u>Inning van de premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Deze taken worden uitgevoerd door een speciaal fonds of door de werkgever zelf.</p>		

* <https://www.securite-sociale.fr/la-secu-en-detail/gestion-financement-et-performance/mnc>

Bron: Panteia

13.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 38 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Frankrijk weer gegeven.

figuur 38 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Frankrijk

FRANKRIJK <i>Continental Corporatist</i>	<i>Ziekte</i>	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	<i>Arbeidsongevallen & beroepsziekten</i>	<i>Werkloosheid</i>	<i>Sociale bijstand</i>	<i>Ouderdom</i>	<i>Kinderen</i>
Governance structuur <i>Functionele decentralisatie, Territoriale decentralisatie & Deconcentratie</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Functioneel gedecentraliseerd (CNAM en CPAM in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op departement niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Functioneel gedecentraliseerd (CNAM en CPAM in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op departement niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Functioneel gedecentraliseerd (CNAM en CPAM in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op departement niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Functioneel gedecentraliseerd (UNEDIC en Pole d'Emploi - via re- integratiebedrijven in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op lokaal niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Territoriaal gedecentraliseerd (departementale overheden) en functioneel gedecentraliseerd (Pole d'Emploi- CAF- fondsen) en gedeconcentreerd op lokaal niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (CARSAT in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op lokaal niveau</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (CNAF in het algemeen regime) en gedeconcentreerd op lokaal niveau</i>
Governance structuur <i>Rol van sociale partners</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (CNAM- in het algemeen regime)</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (CNAM- in het algemeen regime)</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (CNAM- in het algemeen regime en INRS)</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (UNEDIC en Pole d'Emploi - in het algemeen regime)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Geen rol Uitvoeringsproces Diensten Indirecte bestuurlijke rol (Pole d' Emploi - in het algemeen regime)</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (CNAV en CARSAT- in het algemeen regime)</i>	<i>Indirecte bestuurlijke rol (CNAF in het algemeen regime)</i>
Marktordenings- principes	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Publiek-privaat mix (CNAM en CPAM- ziekteverzekerings- fondsen in het algemeen regime)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Publiek-privaat mix (CNAM en CPAM- ziekteverzekerings- fondsen in het algemeen regime)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Publiek-privaat mix (CNAM en CPAM- ziekteverzekerings- fondsen in het algemeen regime)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (UNEDIC en Pole d'Emploi in het algemeen regime) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (Pole d'Emploi en re-integratie organisaties pensioenfondsen in het algemeen regime)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Publiek-privaat mix (Conseil departemental- lokale overheid en CAF-fondsen pensioenfondsen in het algemeen regime) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (Pole d'Emploi en re-integratie organisaties pensioenfondsen in het algemeen regime)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Publiek mix (CNAV)</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Publiek-privaat mix (CNAF en CAF- fondsen in het algemeen regime)</i>
Nadruk op activerings- dienstverlening	Beperkte nadruk	Beperkte nadruk	Beperkte nadruk	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
Integraliteit van de dienstverlening	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Onbekend
Preventieve taken	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee

FRANKRIJK <i>Continental Corporatist</i>	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
Dienstverlenings- concept <i>Uitvoeringsproces uitkering en diensten</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Onbekend</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i> <i>Uitvoeringsproces Diensten Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering Standaard en sterke nadruk digitaal</i>

Bron: Panteia

13.11 Internationale gevalsbehandelingen

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen in het jaar 2018, figuur 39 toont de omvang van internationale gevalsbehandelingen die door Franse uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

In 2018 verstrekten de lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (*Caisses Primaires d'Assurance Maladie*, afgekort CPAM)³⁰ krap 120.000 formulieren aan Franse werkenden (werknemers en zelfstandigen) om in het buitenland te gaan werken. De mobiele werkenden vormden slechts 0,4 procent van de totale beroepsbevolking. Dit aantal is vanaf 2012 met ruim 15 procent afgenomen en licht toegenomen vanaf 2017 tot en met 2018 (ruimschoots + 7%) (De Wispelaere et al., 2020). Bijna alle formulieren werden in 2018 verstrekt aan werkenden die internationaal werden gedetacheerd op basis van artikel 12 en slechts 1,5 procent van de formulieren aan werkenden die normaliter actief zijn in twee of meer EU-landen (art.13) en andere groepen mobiele werkenden³¹ (De Wispelaere et al., 2020).

De detachering van werkenden (art.12) naar Frankrijk kwam vaker voor dan de detachering vanuit Frankrijk. Het aantal buitenlandse werkenden die werden gedetacheerd naar Frankrijk (262.126 personen- 0,9 procent van de totale Franse beroepsbevolkingen) is ruim twee keer zo hoog als het aantal Franse werkenden die een formulier kregen om in het buitenland te werken (117.739 personen) (De Wispelaere et al., 2020).

Bovendien tussen 2017 en 2018 groeiden beide groepen werkenden die werden gedetacheerd vanuit en naar Frankrijk met ongeveer 8 procent. De Franse gedetacheerd werkenden werkten het vaakst in België en relatief vaak in Duitsland en Spanje. Meestal werden werkenden vanuit Duitsland en in minder mate vanuit Italië en Spanje naar Frankrijk gedetacheerd (De Wispelaere et al. 2020) (De Wispelaere et al., 2020).

³⁰ Of de URSSAF (*unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale en d' allocation familiales*) voor zelfstandigen

³¹ Ambtenaren, contractpersoneel, cockpit- en cabinepersoneel, uitzondering (art.16) (De Wispelaere et al., 2020).

Op EU-niveau verstrekten de lokale Primaire Ziekteverzekeringsfondsen (*Caisses Primaires d'Assurance Maladie*, afgekort CPAM)³² 4,3 procent van alle formulieren (verstrekkt door alle Europese uitvoeringsorganisaties) om in het buitenland te werken (PD A1 formulieren art.12 en art.13) en bijna 6,5 procent van de formulieren over de detachering van werkenden (art.12). Franse uitvoeringsorganisaties ontvingen bijna 15 procent van alle EU-formulieren die de detachering van werkenden betroffen (art.12) (De Wispelaere et al., 2020).

In Frankrijk betrof de export van werkloosheidsuitkeringen 0,1 procent van de werklozen. In 2018 verstrekten het Arbeidsbureau (*Pole d'Emploi*) ruim 2.600 formulieren om de werkloosheidsuitkering naar het buitenland te exporteren. Dit vormde 6,1 procent van alle formulieren die werden verstrekt binnen de EU in 2018. Dit aantal is vanaf 2017 licht afgenomen (-0,5%). Er is geen informatie beschikbaar over hoeveel formulieren PD U2 de *Pole d'Emploi* ontvingen van mobiele werklozen die hun werkloosheidsuitkering wilden importeren. Het is niet duidelijk hoeveel gevallen van aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden door de Franse uitvoeringsorganisaties werden behandeld in 2018.³³ We weten alleen dat het Arbeidsbureau (*Pole d'Emploi*) 1.484 PD U1 formulieren verstrekke (De Wispelaere et al., 2020).

De export van de pensioenuitkering was ook opmerkelijk groter dan de import in 2018. Ruim 3 procent van alle pensioenuikeringsgerechtigden (469.096 personen) namen hun uitkering mee naar een ander EU-land (2018). Slechts 1,8 procent van alle pensioenuikeringsgerechtigden in Frankrijk hebben hun uitkering vanuit het buitenland meegebracht (290.670 personen). De informatie over de export/import van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in Frankrijk is wat beperkt. De Franse uitvoeringsorganisaties verstrekten 0,8 procent van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (3.869 keer) aan gerechtigden die in een ander EU-land wonen. De totale export van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (en nabestaandenuitkeringen) steeg vanaf 2017 tot en met 2018 met 9,2 procent (De Wispelaere et al., 2020).

In Frankrijk betrof de export van kindregelingen krap 6.300 personen, oftewel slechts 0,06 procent van alle gerechtigden. Dit aantal vormde 1,1 procent van alle kindregelingen die werden geëxporteerd binnen de EU en Zwitserland (De Wispelaere et al., 2020).

³² Of de URSSAF (*unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale en d'allocation familiales*) voor zelfstandigen

³³ In onze bron (De Wispelaere et al. 2020) worden twee verschillende aantallen aangegeven wat betreft het aantal gevallen waar de *Pole d'Emploi* een uitkering verstrekke op basis van verzekeringsperioden die zijn opgebouwd in andere EU-landen (323 blz. 69 en 9.509 blz. 49)

figuur 39 Aantal internationale gevalsbehandelingen Frankrijk 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art. 12 en art. 13)	119.516	+7% (-15,12% vanaf 2012)	4,03%	0,4%
Verstrekt aan gedetacheerd werkenden (art. 12)	117.739	+7,9%	6,5%	
Verstrekt aan andere mobiele werkenden (art. 13 en andere groepen)	1.777	-28,66%		
Ontvangen van gedetacheerd werkenden (art.12)	262.126	+8,6%	14,48%	0,9%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	2.687	-0,5%	6,1%	0,1%
Ontvangen	-		-	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperiodes				
Verstrekt	1.484		3%	
Ontvangen	-	-	19,25%	-
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen				
Import	290.670			1,8%
Export	469.096			2,9%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	-			
Export	3.869	9,2%		0,2%
Kindregelinguitkeringen				
Export	6.256	-	1,1%	0,06%

Bron: De Wispelaere et al. 2020

13.12 Prestaties

In figuur 40 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in Frankrijk.

figuur 40 Cijfermatig macro-kernindicatoren Frankrijk

	Eurostat	OECD
Werkloosheidspercentage		8,45% (2019)
Total expenditure on administration costs % of total expenditure on social protection	3,77% (2017)	
Public unemployment spending spending (% van het BNP)		1,62% (2015)
Social benefits to household spending (% van het BNP)		19,49% (2019)
Public spending on incapacity spending (% van het BNP)		1,66% (2015)
Pension spending (% van het BNP)		13,91% (2015)
Public spending on labour market spending (% van het BNP)		2,85% (2017)
Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)		0,292 (2017)
Poverty rate (ratio)		0,081 (2017)
Poverty gap		0,253 (2017)

Bron: Eurostat en OECD

13.13 Geraadpleegde bronnen

- Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), (2020), *Un réseau au service des cotisants et des partenaires*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.acoss.fr/home/lacoss-et-les-urssaf/qui-sommes-nous/le-reseau-urssaf.html>
- Agirc-Arrco (2020), *Organisation*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.agirc-arrco.fr/qui-sommes-nous/organisation/>
- Assurance Maladie, (2020a), *Notre organisation*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://assurance-maladie.ameli.fr/qui-sommes-nous/organisation>
- Assurance Maladie, (2020b), *Accident du travail ou de trajet : vos démarches*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/accident/accident-travail-trajet>
- Assurance Maladie, (2020c), *Maladie professionnelle: la votre prise en charge*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/maladie-professionnelle/maladie-professionnelle>
- Assurance Maladie, (2020d), *La prévention*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/missions/la-prevention.html>
- Assurance Retraite (2020), *Notre réseau et notre organisation*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/nous-connaître.html#paragraphe-95debb9a-8165-4a89-8385-4a2c8630db1f>
- Caisse d'allocation familiale (CAF), (2014) *La branche Famille de la Sécurité sociale*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/DCom/Quisommesns/plaquette%20branche%20Famille.pdf>
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Europese Commissie (EC), (2015), *Benchmarking Initiative- External Assessment. Summary report - Pôle Emploi France*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <http://dashboard.pes->

benchlearning.eu/summary_reports/France%20Pole%20Emploi_Summary%20Report_short_rev.pdf

- Inter-American Development Bank (IDB), World Association of Public Employment Services (WAPES), Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), (2015), *The World of Public Employment Services*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>
- Ministère de l'économie, (2020), *Agence centrale des organismes de Sécurité sociale*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.economie.gouv.fr/dnlf/agence-centrale-des-organismes-securite-sociale>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: France*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: France*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_fr_en.pdf
- Mutualité Sociale Agricole (MSA), *Qui somme nous?*, Geraadpleegd op 28 juli 2020 <https://www.msa.fr/lfy/decouvrir/notre-identite>
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Peters, M., (2018), *Assessment report on PES capacity*, European Network of Public Employment Service. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2018/>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: France*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2018-2019/europe/france.html>
- Vonk, G., & Schoukens, P. (Eds.) (2019). *Devolution and Decentralisation in Social Security: A comparative European Perspective*. (Governance and Recht NILG; No. 18). The Hague: Eleven International Publishing.

14 Denemarken

14.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

De Deense organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een gedecentraliseerde governance structuur en weerspiegelt een *universal* regime.

Universal – In dit regime wordt inkomenszekerheid geboden door [universele regelingen](#). Om negatieve effecten voor de werkgelegenheid en productiviteit te verminderen is er flankerend beleid gericht op activering en re-integratie. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

Regelingen in Denemarken richten zich op armoedebestrijding en activering van uitkeringsgerechtigden volgens het Deense "flexicurity" model (STAR, 2020). Volksverzekeringen tegen ouderdom en arbeidsongeschiktheid voorzien alle inwoners van een uitkering op het niveau van het bestaansminimum. De werkendenverzekeringen beschermen het arbeidsinkomen via uitkeringen die worden verstrekt via digitale platformen. De activering van de uitkeringsgerechtigden en de armoedebestrijding zijn gemeentelijke taken en worden vorm gegeven via een uitgebreid aanbod van re-integratiediensten. Sociale partners, private instanties zijn vooral betrokken bij de uitvoering van werkendenverzekeringen en activeringsdiensten.

14.2 Ziekteregeling

Het uitvoeringsproces van de ziekteregeling is grotendeels gedecentraliseerd in Denemarken. De ziekteregeling bestaat uit een verplichte sociale verzekering voor werkenden: werknemers, zelfstandigen (en meewerkende echtgenoot) en werklozen die nog een uitkering of activeringsdiensten ontvangen. De ziekteregeling voorziet de doelgroep in een uitkering (*sygedagpenge*) gerelateerd aan hun arbeidsinkomen of hun werkloosheidsuitkering. De *sygedagpenge* wordt betaald na een eigenrisicoperiode van 30 dagen voor werknemers en 14 dagen voor zelfstandigen en werklozen. In de eigenrisicoperiode blijven werknemers en werklozen hun loon of uitkering ontvangen van hun werkgevers of werkloosheidsverzekeringsfonds. Zelfstandigen kunnen een private verzekering afsluiten (MISSOC, 2019a).

De ziekte-uitkering wordt centraal gefinancierd door overige belastingen. Deze worden geïnd door de Belastingdienst (*Skattestylrelsen*), een van de zeven agentschappen die onder het Ministerie van Belastingen (*Skatteministeriet*) vallen. De verstrekking van ziekte-uitkeringen vindt echter plaats op gemeentelijke niveau. De 98 Deense gemeenten (*Kommuner*) zijn zelfstandige bestuursinstanties onder het politiek toezicht van de centrale overheid (Ministerie van Sociale Zaken en Integratie, 2011). Ze ontvangen de uitkeringsaanvragen van werkgevers of zelfstandigen via een digitaal platform (*NemRefund*) en beoordelen deze op basis van een medisch attest. De uitkeringsduur is 26 weken (22 weken binnen 9 maanden). De verstrekking van de uitkering vindt ook plaats via een digitaal platform: [borger.dk](#). (MISSOC, 2019a, 2019b; SSA 2018; EC, 2020).

In Denemarken gaat de verstrekking van de ziekte-uitkering gepaard met de verlening van activeringsdiensten. Tijdens het ziekteverzuim is de gemeente verplicht om de re-

integratie van uitkeringsgerechtigden te bevorderen via *jobcenters* (lokale arbeidsbureaus). De gemeentelijke jobcenters volgen de uitkeringsgerechtigden (*sygedagpengeopfølgning*) en bepalen zelf het re-integratieproces in gevallen waar een verzuim van minder dan 8 weken wordt verwacht. Als een langer ziekteverzuim wordt verwacht, bestaat het re-integratie traject uit een aantal vastgestelde stappen waaronder een follow up gesprek met de gerechtigde, de verlening van maatwerk re-integratiediensten op basis van een beoordeling van de behoeften en de gezondheidstoestand van de zieke en herbeoordeling van het ziektegeval in de 22^e week (Borger.dk, 2020a).

Als de ziekte-uitkering afloopt, kan de gemeente de uitkering verlengen onder bepaalde voorwaarden, onder andere indien de gerechtigde een revalidatieproces begint of een levensbedreigende ziekte heeft of in aanmerking komt voor vervroegd pensioen. Als de ziekte-uitkering niet wordt verlengd, kan de zieke financiële steun aanvragen binnen het kader van een meer intensief re-integratietraject (*jobafklaringsforløb*). In het kader van het re-integratieproces is er vaak sprake van samenwerking tussen de arbeidsbureaus en het revalidatieteam. Het revalidatieteam bestaat uit vertegenwoordigers van de bedrijfssector, de gezondheidssector, de sector sociale zaken en de onderwijssector (Borger.dk, 2020). Activerings- en revalidatiediensten worden door gemeentelijke belastingen gefinancierd (MISSOC, 2019a).

Preventieve taken worden uitgevoerd door het Deense Agentschap voor de Werkomgeving (*Arbejdstilsynet*) dat onder het Ministerie van Werkgelegenheid (*Beskæftigelsesministeriet*) valt. Het agentschap verspreidt informatie over gezond en veilig werken en draagt bij aan de regelgeving rondom dit thema. Bovendien verricht het inspecties en beboet bedrijven die in strijd zijn met de wet- en de regelgeving (AT, 2020).

14.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

Tegen permanente arbeidsongeschiktheid is er een volksverzekering gericht op alle inwoners vanaf 18 jaar tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. De regeling biedt twee soorten uitkeringen verwant aan het vorige arbeidsinkomen: het vervroegd pensioen (*førtidspension*) en het senior vervroegd pensioen (*seniorførtidspension* - voor mensen met een arbeidsverleden van 20/25 jaar die minder dan 5 jaar vóór hun pensioenleeftijd arbeidsongeschikt worden). Een toeslag (*merudgiftsydelse*) vergoedt extra zorgkosten (MISSOC, 2019a).

De uitkering wordt verstrekt onder de voorwaarde dat de aanvrager niet in zijn levensonderhoud kan voorzien vanwege een permanente vermindering van zijn werkvermogen. De beoordeling van het werkvermogen wordt verricht door gemeenten (*Kommuner*) in samenwerking met het revalidatieteam (MISSOC 2019a, 2019b; Borger.dk, 2019b). De revalidatieteams bestaan uit vertegenwoordigers uit de bedrijfssector, de gezondheidssector, de sector sociale zaken en de onderwijssector. Het revalidatieteam kan verschillende aanbevelingen geven: een interdisciplinair revalidatieprogramma, flexjob of andere initiatieven. Als de *førtidspension* wordt aanbevolen door het revalidatieteam, zal de gemeente de aanvraag goedkeuren (MISSOC, 2019a). Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) een onderdeel van de uitvoeringsorganisatie voor Aanvullend Pensioen Arbeidsmarkt (*arbejdsmarkedets tillægspension*, afgekort ATP) berekent en verstrekt de uitkering. Herbeoordeling van vervroegd pensioenuitkeringsgerechtigden komt nauwelijks voor.

Indien mogelijk, proberen de gemeenten (*Kommuner*) de gerechtigden op vervroegd pensioen (*førtidspension*) te activeren. De vervroegd pensioenuitkeringsgerechtigden kunnen vrijwillig deelnemen aan reguliere en intensieve (*jobafklaringsforløb*) re-integratietrajecten naar werk. Gemeenten (*Kommuner*) verstrekken ook loonkostensubsidies aan werkgevers die vervroegd pensioenuitkeringsgerechtigden in dienst nemen (MISSOC, 2020a).

14.4 Arbeidsongevallen- en beroepsziekteregelingen

Werknemers zijn verplicht verzekerd via hun werkgever tegen tijdelijke of permanente arbeidsongeschiktheid als gevolg van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Zelfstandigen kunnen zich vrijwillig verzekeren (*opt-in* systeem) (MISSOC, 2019a).

Deze regeling biedt een uitkering en wordt uitgevoerd op centraal niveau door de zogenoemde Arbeidsmarktverzekering (*Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*), een onderdeel van de uitvoeringsorganisatie voor Aanvullend Pensioen Arbeidsmarkt (*arbejdsmarkedets tillægspension*, afgekort ATP). De Arbeidsmarktverzekering (*Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*) is een zelfstandige organisatie die opereert binnen de ATP (*Arbejdsmarkedets Tillægspension*). Arbeidsmarktverzekering (*Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*) wordt bestuurd door een CEO en een Raad van Bestuur, waarin een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers (8 in totaal) zitting nemen (ARP, 2020e).

Werkgevers (of zelfstandigen) moeten zich aanmelden bij een private verzekeraar, die de premies naar de Arbeidsmarktverzekering (*Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*) doorstuurt. De inning van werkgeverspremies verloopt via een digitaal platform voor totale betaling (*samlet betaling*), dat een uniek verzamelpunt vormt voor alle soorten werkgeverspremies. De Arbeidsmarktverzekering (*Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*) ontvangt de meldingen van arbeidsongevallen van werkgevers en de meldingen van beroepsziekten van huisartsen. Daarbij beoordeelt de Arbeidsmarktverzekering (*Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*) voor elk individueel geval of er een verband bestaat tussen het ongeval of de ziekte en de werkzaamheden van de werknemer of zelfstandige op basis van informatie van verschillende stakeholders waaronder artsen, verzekeraars, gemeenten, vakbonden en advocaten. Als de aanvraag goedgekeurd wordt, verstrekt de Arbeidsmarktverzekering (*Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*) of eventueel de verzekeraar van de werkgever een uitkering via een digitaal platform, virk.dk. Het is onduidelijk of deze uitkeringsgerechtigden in aanmerking komen voor een re-integratietraject (AES, 2019).

Als de aanvraag wordt afgewezen, komt de aanvrager in aanmerking voor de overige ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkering (*sygedagpenge*) en de overige revalidatie- en re-integratiediensten (MISSOC, 2019a). Preventieve taken worden uitgevoerd door het Deense Agentschap voor de Werkomgeving (*Arbejdstilsynet*).

14.5 Werkloosheidsregeling

De werkloosheidsregeling (*arbejdsløshedsforsikring*) in Denemarken bestaat uit een vrijwillige verzekering die werkenden (werknemers en zelfstandigen) kunnen afsluiten om het verlies van het vorige arbeidsinkomen te compenseren (MISSOC, 2019a). De werkloosheidsregeling (*arbejdsløshedsforsikring*) wordt beheerd door private werkloosheidsverzekeringsfondsen (*arbejdsløshedskasse*) die de premie innen en de uitkering verstrekken. In 2019 waren er 22 door de centrale overheid erkende werkloosheidsfondsen met in totaal 2,1 miljoen leden. Fondsen moeten minstens 10.000 leden hebben om door de staat te worden goedgekeurd. Deze goedkeuring is

een voorwaarde voor het ontvangen van voorschotbetalingen of terugbetalingen van de Deense staat. Fondsen richten zich op werknemers of zelfstandigen in een bepaalde sector of beroepsgroep of op meerdere doelgroepen. De fondsen kunnen aangesloten zijn bij een vakbond. De verstrekking van de uitkering is gedigitaliseerd (MISSOC, 2019b; SSA, 2018; EC, 2020).

Op de eerste dag van werkloosheid moeten aanvragers van de uitkering zich bij het arbeidsbureau (*Jobcenter*) aanmelden (MISSOC, 2019a). *Jobcenters* zijn afdelingen of agentschappen van zelfstandige gemeenten (*Kommuner*). De gemeenten zijn rechtstreeks verantwoordelijk voor het verlenen van activeringendiensten aan de werklozen. In de 98 gemeenten opereren 94 *jobcenters* (bijna één per gemeente) om directe arbeidsbemiddelingsdiensten te verlenen aan werkzoekenden en werkgevers. Ze ontwikkelen re-integratie trajecten op maat waarin een uitgebreide waaier van activeringsdiensten (training, coaching, digitale job matching database, plaatsing in tijdelijke werkproefprogramma's, loonsubsidies, job creation en work maintenance en maatregelen ter bevordering van de mobiliteit van werknemers) kan worden aangeboden. De verlening van deze diensten kan worden uitbesteed aan private re-integratie instanties (WAPES, 2019). *Jobcenters* hebben ook een digitaal platform (www.jobnet.dk) waar werkzoekenden een job matching database kunnen gebruiken.

De activiteiten van de werkloosheidsverzekeringsfondsen, de *Jobcenters* en gemeenten (*Kommuner*) worden strategisch gecoördineerd door de centrale en regionale bureaus van het Deense Agentschap voor Arbeidsmarkt en Aanwerving (*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*, afgekort STAR). Het Deense Agentschap voor Arbeidsmarkt en Aanwerving (*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*) houdt ook toezicht op deze activiteiten. Het Deense Agentschap voor Arbeidsmarkt en Aanwerving is onderdeel van het Ministerie van Werkgelegenheid (*Beskæftigelsesministeriet*). Sociale partners werken samen aan de coördinering tussen de arbeidsmarktactoren in het tripartite orgaan op centraal niveau in de Raad voor Werkgelegenheid (*Beskæftigelsesrådet*) en op regionaal niveau in de Regionale Raad voor Arbeidsmarkt (*Regionale Arbejdsmarkedsråd*), waar ze samen in zitten met de STAR-bureaus en de vertegenwoordigers van de regio's, de gemeenten en de Deense gehandicaptenorganisatie (*Dansk handicaporganisation*) (STAR, 2020).

14.6 Sociale bijstandsregeling

De sociale bijstandsregeling biedt een aantal voorzieningen om de inwoners die een risico op armoede lopen te ondersteunen. Gemeenten zijn verantwoordelijk om de bestaanszekerheid van inwoners die niet genoeg middelen hebben om in hun levensonderhoud te voorzien via de verstrekking van een aantal bijstandsuitkeringen (MISSOC, 2019a):

- de financiële bijstand *kontanthjælp* voor gerechtigden ouder dan 30 jaar;
- de trainingshulp *uddannelseshjælp* voor jongere gerechtigden;
- en de integratie uitkering *integrationsydelse* voor inwoners van buitenlandse afkomst.

Zowel de verstrekking van de bijstandsuitkering als de activeringendiensten zijn gemeentelijke taken. De verstrekking van een uitkering gaat altijd gepaard met het verlenen van activerings- of revalidatiediensten en beide worden door het landelijke en gemeentelijke budget gefinancierd. De gemeenten (*Kommuner*) bepalen via subjectieve beoordelingscriteria wie recht heeft op welke soort uitkering en *Jobcenters* beoordelen de activeringsmogelijkheden (EC, 2020). De bijstandsuitkering wordt verstrekt mits de ontvanger deelneemt aan een re-integratietraject en/of aan re-

validatiediensten en accepteert activeringsactiviteiten via de *Jobcenters* (MISSOC, 2019a; EC, 2020).

Bijstandsgerechtigden komen via de gemeente ook in aanmerking voor gezondheidszorgdiensten, bijvoorbeeld de tandarts, en een huurtoeslag die worden uitbetaald door Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) via het digitale platform borger.dk (MISSOC 2019a).

14.7 Ouderdomsregeling

In Denemarken bestaat de verplichte verzekering tegen ouderdom uit twee delen. Het eerst deel voorziet in een Volkspensioen (*Folkepension*) gericht op alle oudere inwoners ongeacht hun arbeidsverleden. Het tweede deel vormt een verplichte werknemersverzekering die een "arbeidsmarkt aanvullend pensioen" biedt (*arbejdsmarkedets tillægspension*, afgekort ATP) (MISSOC, 2019a).

In de uitvoering van de ouderdomsregeling staat het orgaan voor het aanvullend pensioensysteem (*arbejdsmarkedets tillægspension*, afgekort ATP) centraal. Het ATP is een zelfstandige organisatie die actief is op drie gebieden: het beheer van het pensioensysteem, de belegging van pensioenfondsen door ATP Levenslang Pensioen (*ATP Livslang Pension*) en het uitvoeren van de andere sociale uitkeringen via twee onderdelen Arbeidsmarktverzekering (*Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*) en Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*). De raad van bestuur van ATP bestaat uit de CEO's van de verschillende afdelingen. ATP Levenslang Pensioen (*ATP Livslang Pension*), Arbeidsmarktverzekering (*Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*) en Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) opereren binnen het ATP als zelfstandige bestuursorganen met hun eigen bestuursorganisatie (MISSOC, 2019b; SSA, 2018; ATP, 2020a).

Het Volkspensioen (*Folkepension*) wordt door overige belastingen gefinancierd en wordt uitgekeerd door Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*). Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) is een overheidsinstantie die de verstrekking van een aantal sociale uitkeringen in de laatste tien tot vijftien jaren heeft overgenomen van de centrale en de gemeentelijke overheden (ATP, 2020b). Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) beoordeelt de aanvragen op basis van objectieve criteria en verstrekt het Volkspensioen (*Folkepension*). Het aanvraag- en verstrekingsproces is volledig gedigitaliseerd via borger.dk. Daardoor heeft Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) geen lokaal bureau maar wel afdelingen die verschillende uitkeringen behandelen. Burgers, die beperkt toegang hebben tot het digitale platform, kunnen Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) telefonisch benaderen (<https://www.borger.dk/Om-borger-dk/udbetaling-danmark>) of de burgerdienst van hun gemeente (*Kommunens*) om hulp vragen (EC, 2020).

Het bestuur van het aanvullende pensioensysteem valt onder de bevoegdheid van ATP Levenslang Pensioen (*ATP Livslang Pension*). Dit is een collectief pensioenfonds dat alle werknemerspremies int en beheert (via belegging). Het fonds stort het pensioen automatisch op de bankrekening van gerechtigden wanneer ze de pensioenleeftijd bereiken (MISSOC, 2019b; ATP, 2020c). ATP Levenslang Pensioen (*ATP Livslang Pension*) opereert onder het bestuur van een raad van vertegenwoordigers (*Repræsentantskab*) en een raad van bestuur (*bestyrelse*). De sociale partners dragen kandidaten voor aan de Minister van Werkgelegenheid (*Beskæftigelsesminister*), die de leden van de twee raden benoemt. Er is dus sprake van een sterke strategisch

invloed van sociale partners op de activiteiten van ATP Levenslang Pensioen (*ATP Livslang Pension*) (ATP, 2020d).

14.8 Kindregeling

In Denemarken vallen de uitkeringen in de kindregeling uiteen in twee groepen: de kinderbijslag (*børnetilskud*) en kinder- en jeugdbijslag (*børne- og ungedydelse*). Deze uitkeringen worden door de belastingen gefinancierd en worden door de Uitbetaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) automatisch uitbetaald via een digitaal platform (MISSOC, 2019a; EC, 2020).

Bovendien hebben de gemeenten (*Kommuner*) de verantwoordelijkheid om kinderopvang te bieden aan gezinnen met kinderen onder de schoolleeftijd (kinderzorg garantie). Als een gemeente niet aan deze garantie kan voldoen, verstrekken ze een kinderopvang-subsidie, waarmee de ouders zelf voor hun eigen kinderen zorgen of een private kinderopvang kunnen kiezen (*Tilskud til pasning af egne børn Tilskud til privat pasning*) (MISSOC, 2019a; MISSOC, 2019b).

14.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Denemarken

In figuur 41 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in Denemarken betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

figuur 41 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Denemarken

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	<p>Loondoorbetaling</p> <p>Werkgevers betalen het loon van de werknemers door in de eerste 30 dagen van het ziekteverzuim.</p> <p>Werkloosheidsverzekeringsfondsen (<i>arbejdsløshedskasse</i>) betalen de uitkering van hun leden door in de eerste 14 dagen van het ziekteverzuim.</p> <p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Belastingdienst (<i>Skattestyrlr</i>) en gemeenten (<i>Kommuner</i>).</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Gemeenten (<i>Kommuner</i>) beoordelen de aanvragen en verstrekken de uitkering.</p> <p>Activeringsdiensten</p> <p>Gemeentelijke jobcenters volgen de uitkeringsgerechtigden op (<i>sygedagpengeopfølgning</i>) en verlenen re-integratiediensten. Revalidatiediensten worden verleend door het revalidatieteam dat bestaat uit vertegenwoordigers van de bedrijfssector, de gezondheidssector, de sector sociale zaken en de onderwijssector.</p>	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	Loondoorbetaling: Werknemers
			<u>Beroep tegen beoordeling:</u> College van Beroep (<i>Ankestyrelsen</i>)	Uitkering: Werkenden (en de meewerkende echtgenoot van zelfstandigen) en werklozen die een uitkering ontvangen en die een traject naar werk volgen

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Arbeidsongeschiktheid	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Belastingdienst (<i>Skattestyrlr</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag:</u> Gemeenten (<i>Kommuner</i>) in samenwerking met revalidatieteams</p> <p><u>Verstrekking uitkering:</u> Uitbetaling Denemarken (<i>Udbetaling Danmark</i>) via digitaal platform borger.dk</p> <p>Activeringsdiensten Gemeenten (<i>Kommuner</i>) bieden via gemeentelijke <i>Jobcenters</i> op vrijwillige basis reguliere en intensieve re-integratietrajecten. Daarnaast verstrekken gemeenten (<i>Kommuner</i>) loonkostensubsidies aan werkgevers die uitkeringsgerechtigden in dienst nemen.</p>	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	Inwoners
Arbeidsongevallen en beroepsziekten	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies:</u> Private verzekeraars</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Arbeidsmarktverzekering (<i>Arbejdsmarkedets Erhvervssikring</i>) op centraal niveau via digitaal platform virk.dk.</p>	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	Werknemers en een opt-in voor zelfstandigen
Werkloosheid	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Een van 24 private werkloosheidsverzekeringsfondsen (<i>arbejdsløshedskasse</i>)</p> <p>Activeringsdiensten Gemeenten (<i>Kommuner</i>) bieden via gemeentelijke <i>Jobcenters</i> maatwerk re-integratietrajecten onder de strategische aansturing van het Deense Agentschap voor Arbeidsmarkt en Aanwerving (<i>Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering</i>).</p>	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	Werkenden
Sociale bijstand	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>) Ministerie van Immigratie en Integratie (<i>Udlændinge og, Integrationsministeriet</i>) Ministerie van Verkeer, Bouw en Huisvesting (<i>Transport-, Bygnings- og Boligministeriet</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen:</u> Belastingdienst (<i>Skattestyrlr</i>) en gemeenten (<i>Kommuner</i>).</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Gemeenten (<i>Kommuner</i>)</p> <p>Activeringsdiensten Gemeenten (<i>Kommuner</i>) bieden via gemeentelijke <i>Jobcenters</i> verplichte revalidatie-, sociale activatie en re-integratiediensten.</p>	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	Inwoners die een risico op armoede lopen
Ouderdom	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	<p>Uitkering</p> <p><i>Voor alle inwoners (Volkspensioen)</i> <u>Inning van belastingen:</u> Belastingdienst (<i>Skattestyrlr</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Uitbetaling Denemarken (<i>Udbetaling Danmark</i>) via digitaal platform borger.dk</p> <p><i>Voor werknemers (Arbeidsmarkt aanvullend pensioen)</i> <u>Inning van premies, behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> ATP Levenslang Pensioen (<i>ATP Livslang Pension</i>)</p>	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>)	(Oudere) inwoners voor het volkspensioen en werknemers voor het aanvullend pensioen

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Kindregeling	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>) Ministerie van Kinderen en Onderwijs (<i>Børne- og Undervisningsministeriet</i>)	Uitkering Inning van belastingen: Belastingdienst (<i>Skattestyrlr</i>) en gemeenten (<i>Kommuner</i>) Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering: Uitbetaling Denemarken (<i>Udbetaling Danmark</i>) verstrekt twee uitkeringen automatisch via borger.dk . Gemeenten (<i>Kommuner</i>) zijn verplicht kinderopvang te bieden, eventueel via een kindercare-subsidie.	Ministerie van Werkgelegenheid (<i>Beskæftigelsesministeriet</i>) Beroep tegen beoordeling: College van Beroep (<i>Ankestyrelsen</i>)	Ouders van kinderen (16 jaar of jonger)

Bron: Panteia

14.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 42 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Denemarken weer gegeven.

figuur 42 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Denemarken

DENEMARKEN <i>Universal</i>	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
Governance structuur <i>Functionele decentralisatie, Territoriale decentralisatie & Deconcentratie</i>	Uitvoeringsproces Uitkering Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) Uitvoeringsproces Diensten Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (Jobcenters - via re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Territoriaal en functioneel gedecentraliseerd (Gemeenten en Udbetaling Danmark) Uitvoeringsproces Diensten Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (Jobcenters - via re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (AES)	Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (werkloosheidsverzekeringsfondsen) Uitvoeringsproces Diensten Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (Jobcenters - via re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) Uitvoeringsproces Diensten Territoriaal gedecentraliseerd (gemeenten) en functioneel gedecentraliseerd (Jobcenters - via re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (Udbetaling Danmark en ATP)	Uitvoeringsproces Uitkering Functioneel gedecentraliseerd (Udbetaling Danmark)
Governance structuur <i>Rol van sociale partners</i>	Uitvoeringsproces Uitkering Geen rol Uitvoeringsproces Diensten Directe rol indien van toepassing (sociale partners zitten in revalidatieteams)	Uitvoeringsproces Uitkering Geen rol Uitvoeringsproces Diensten Directe rol indien van toepassing (sociale partners zitten in revalidatieteams)	Indirecte bestuurlijke rol (AES)	Uitvoeringsproces Uitkering Onbekende rol Uitvoeringsproces Diensten Indirecte toezichhoudende/coördinerende rol (STAR)	Geen rol	Onbekend: geen of indirecte rol	Onbekend: geen of indirecte rol
Marktordenings-principes	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Gemeenten) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (Jobcenters en re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Gemeenten en Udbetaling Danmark) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (Jobcenters en re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten Publiek-privaat mix (AES en private verzekeraars)	Uitvoeringsproces Uitkering Privaat (werkloosheidsverzekeringsfondsen) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (Jobcenters en re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Gemeenten) Uitvoeringsproces Diensten Publiek-privaat mix (Jobcenters en re-integratie organisaties)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Udbetaling Danmark- of een deel van ATP privaat is, is onbekend)	Uitvoeringsproces Uitkering Publiek (Udbetaling Danmark en Gemeenten)

DENEMARKEN <i>Universal</i>	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
		integratie organisaties)		integratie organisaties)			
Nadruk op activeringsdienstverlening	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Onbekend	Sterke nadruk	Sterke nadruk	Geen nadruk	Geen nadruk
Integraliteit van de dienstverlening	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Ja (coördinatie revalidatie en activering)	Onbekend	Nee	Ja (meerdere domeinen)	Nee	Nee
Preventieve taken	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee
Dienstverlenings-concept <i>Uitvoeringsproces uitkering en diensten</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Divers en onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en grotendeels digitaal

Bron: Panteia

14.11 Internationale gevalsbehandeling

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen in het jaar 2018, figuur 43 toont de omvang van de internationale gevalsbehandelingen die door Deense uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

In 2018 verstrekte Betaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) ruim 47.000 formulieren aan Deense werkenden (werknemers en zelfstandigen) om in het buitenland te gaan werken. De mobiele werkenden vormden 1,6 procent van de totale beroepsbevolking. Dit aantal is vanaf 2012 tot en met 2018 meer dan verdubbeld (+142,21%) en is ruim 25 procent toegenomen tussen 2017 en 2018. Krap een vierde van de formulieren werd in 2018 verstrekt aan werkenden die internationaal werden gedetacheerd op basis van artikel 12 en twee derde aan werkenden die normaliter actief zijn in twee of meer EU-landen (art.13) en andere groepen mobiele werkenden³⁴ (De Wispelaere et al., 2020).

De detachering van werkenden (art.12) naar Denemarken kwam vaker voor dan de detachering vanuit Denemarken. Het aantal buitenlandse werkenden die werden gedetacheerd naar Denemarken (20.337 personen - 0,7 procent van de totale Deense

³⁴ Ambtenaren, contractpersoneel, cockpit- en cabinepersoneel, uitzondering (art.16) (De Wispelaere et al., 2020).

beroepsbevolking) is ruim twee keer zo hoog als het aantal Deense werkenden die een formulier kregen om in het buitenland te werken (9.181 personen). Bovendien tussen 2017 en 2018 groeide het aantal werkenden die werden gedetacheerd naar Denemarken (ruim +30%) sneller dan het aantal Deense werknemers die in het buitenland gingen werken (ongeveer 11%) (De Wispelaere et al., 2020). De Deense gedetacheerde werknemers werkten het vaakst in Noorwegen en relatief vaak in Duitsland en Frankrijk. Meestal werden werknemers gedetacheerd naar Denemarken vanuit Duitsland, Polen en Italië (De Wispelaere et al. 2020).

Op EU-niveau verstrekte Betaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*) ruim 1,6 procent van alle formulieren (verstrekkt door alle Europese uitvoeringsorganisaties) om in het buitenland te werken (PD A1 formulieren art.12 en art.13) en 5,1 procent van de formulieren betreft de detachering van werkenden (art.12). Denemarken ontving krap 1,1 procent van alle EU-formulieren die de detachering van werkenden betrof (art.12) (De Wispelaere et al., 2020).

In Denemarken komt de export van werkloosheidsuitkeringen bijna 15 keer zo vaak voor als de import ervan. In 2018 verstrekten de Werkloosheidsverzekeringsfondsen (*arbejdsløshedskasse*) ruim 2.789 formulieren om de werkloosheidsuitkering naar het buitenland te exporteren. Dit vormde 8,5 procent van alle formulieren die werden verstrekt binnen de EU en betrof 1,86 procent van het totaal aantal werklozen in Denemarken. Dit aantal is echter vanaf 2017 licht afgenomen (-3,6%). De Deense uitvoeringsorganisaties ontvingen minder dan 200 PD U2 formulieren van werkzoekenden die hun uitkering vanuit een andere EU-land meenamen (188 personen - 0,8 procent van alle PD U2 formulieren in de EU). In 2018 hebben de Deense uitvoeringsorganisaties krap 500 gevallen behandeld waar er sprake was van aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden³⁵. In ruim de helft van deze gevallen hebben Deense uitvoeringsorganisaties een uitkering verstrekt op basis van verzekeringsperioden opgebouwd in andere EU-landen (242) (De Wispelaere et al., 2020).

De informatie over de export en import van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in Denemarken is beperkt. De Deense uitvoeringsorganisaties verstrekten 3,9 procent van alle pensioenuitkeringen (43.469 personen) en 6,1 procent van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (3.547 personen) aan gerechtigden die in een andere EU-land wonen. De totale export van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen steeg vanaf 2017 tot en met 2018 met 1,7 procent (De Wispelaere et al., 2020).

In Denemarken betrof de export van kindregelingen, geregeld door Betaling Denemarken (*Udbetaling Danmark*), 12.169 personen, oftewel bijna 1,7 procent van alle gerechtigden. Dit aantal vormde ruim 2 procent van alle kindregelingen die werden geëxporteerd binnen de EU en Zwitserland (De Wispelaere et al., 2020)

³⁵ Het Deense Agentschap voor arbeidsmarkt en aanwerving (*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering STAR*) verstrekt PD U1 formulieren.

figuur 43 Aantal internationale gevalsbehandelingen Denemarken 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art 12 en art. 13)	47.453	+25,4% +142,21% (vanaf 2012)	1,6%	1,6%
Verstrekt aan gedetacheerd werkenden (art. 12)	9.181	+11,3%	5,1%	
Verstrekt aan andere mobiele werkenden (art. 13 en andere groepen)	38.272	+31,3%		
Ontvangen van gedetacheerd werkenden (art.12)	20.337	+30,4%	1,1%	0,7%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	2.789	-3,6%	8,5%	1,86%
Ontvangen	188		0,8%	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden				
Verstrekt	201		0,5%	0,1%
Ontvangen	242		0,5%	
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen				
Import	-	-	-	-
Export	43.469		1,7%	3,9%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	-	-	-	-
Export	3.547		1,7%	6,1%
Kindregelinguitkeringen				
Export	12.169		2,1%	1,7%

Bron: De Wispelaere et al. 2020

14.12 Prestaties

In figuur 44 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in Denemarken.

figuur 44 Cijfermatig macro-kernindicatoren Denemarken

	Eurostat	OECD
<i>Werkloosheidspercentage</i>		5,12% (2019)
<i>Total expenditure on administration costs % of total expenditure on social protection</i>	4,18% (2017)	
<i>Public unemployment spending spending (% van het BNP)</i>		0% (2015)
<i>Social benefits to household spending (% van het BNP)</i>		15,8% (2019)
<i>Public spending on incapacity spending (% van het BNP)</i>		4,41% (2015)
<i>Pension spending spending (% van het BNP)</i>		8,13% (2015)
<i>Public spending on labour market spending (% van het BNP)</i>		3,1% (2017)
<i>Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)</i>		0,261 (2016)
<i>Poverty rate (ratio)</i>		0,056 (2016)
<i>Poverty gap</i>		0,299 (2016)

Bron: Eurostat en OECD

14.13 Geraadpleegde bronnen

- Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring (AES), (2020), *Quick overview - The most important steps*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.aes.dk/english/industrial-injuries/quick-overview-most-important-steps>
- Arbejdstilsynet (AT), (2020), *About us*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://at.dk/en/about-us/>
- Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP), (2020a), *About us*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.atp.dk/en/about-us>
- Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP), (2020b), *Udbetaling-Danmark*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.atp.dk/en/our-tasks/processing-welfare-benefits/udbetaling-danmark>
- Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP), (2020c), *ATP Livslang Pension (Lifelong Pension)*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.atp.dk/en/our-tasks/atp-livslang-pension-lifelong-pension>
- Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP), (2020d), *Board of Representatives and ATP's Supervisory Board*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.atp.dk/en/about-us/board-representatives-and-atps-supervisory-board>
- Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP), (2020e), *Labour Market Insurance AES*. op 28 juli 2020, op <https://www.atp.dk/en/our-tasks/processing-welfare-benefits/labour-market-pension-and-insurance>
- Borger.dk (2020a), *Sygedagpenge, hvis du er lønmodtager* Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.borger.dk/arbejde-dagpenge-ferie/Dagpenge-kontanthjaelp-og-sygedagpenge/Sygedagpenge/Sygedagpenge-hvis-du-er-loenmodtager>
- Borger.dk (2020b), *Hvem kan få førtidspension og seniorførtidspension?*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/Foertidspension-oversigt/Hvem-kan-faa-foertidspension-og-seniorfoertidspension>
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

- Europese Commissie (EC), (2020), *Your social security rights in Denmark*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13746&langId=en>
- Inter-American Development Bank (IDB), World Association of Public Employment Services (WAPES), Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), (2015), *The World of Public Employment Services*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services>
- Ministerie van Sociale Zaken en Integratie, (2011), *Social Policy in Denmark*, Geraadpleegd op 28 juli 2020, <http://www.oim.dk/media/14947/social-policy-in-denmark.pdf>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: Denmark*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: Denmark*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_dk_en.pdf
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Peters, M., (2018), *Assessment report on PES capacity, European Network of Public Employment Service*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2018/>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: Denmark*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/denmark.html>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), (2020), *Flexicurity*, Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/flexicurity/>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), (2020), *The Danish Agency for Labour Market and Recruitment*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.star.dk/en/>

15 Polen

15.1 Uitvoeringsproces en uitvoeringsorganisaties

De Poolse organisatorische infrastructuur van het stelsel van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een gecentraliseerde governance structuur (eenheidsstaat). De Poolse verzorgingsstaat (*State insurance* regime) is sterk gebaseerd op sociale verzekeringen die gericht zijn op alle werkenden. De publieke bescherming tegen armoede is laag en wordt gecompenseerd door een actieve rol van andere maatschappelijke partijen waaronder stichtingen, kerken, vakbonden en werkgevers.

State insurance – Ook dit regime is gebaseerd op werknemersverzekeringen maar heeft een meer “universele” scope dan het continental corporatist regime. Het biedt echter relatief lagere sociale uitkeringen en bescherming, vooral tegen armoede. (Esping-Andersen, 1990; Österman et al. 2019).

15.2 Ziekteregeling

In Polen bestaat de ziekteregeling uit een verplichte werknemersverzekering. Zelfstandigen kunnen zich vrijwillig aansluiten (*opt-in* systeem). Er zijn drie verschillende uitkeringen (MISSOC, 2019a):

- de ziekte-uitkering (*Zasilek chorobowy*) voorziet in een uitkering van 80% van het vorige loon (voor 182 dagen na een eigenrisicoperiode van 30 dagen). De ziekte-uitkering wordt gefinancierd door werkgeverspremies. Voor de eerste 33 dagen ziekte per jaar wordt de eigenrisicoperiode van werknemers gedekt door werkgevers voor wie een loondoorbetalingsplicht (*Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia*) van toepassing is.
- de revalidatie-uitkering (*Swiadczenie rehabilitacyjne*) is een vaste uitkering die wordt verstrekt voor maximaal 12 maanden na de afloop van de *Zasilek chorobowy* aan aanvragers die een realistische kans hebben om terug te keren naar werk.
- de compensatie-uitkering (*Zasilek wyrównawczy*) wordt verstrekt aan werkenden die terugkeren naar werk tijdens een revalidatietraject en daardoor een lagere productiviteit en dus een lager inkomen hebben.

De regeling wordt centraal uitgevoerd door het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*, afgekort ZUS), dat het belangrijkste uitvoeringsorgaan van het Poolse stelsel van werk en inkomen is. Het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*) is een zelfstandige publieke bestuursorganisatie die opereert onder de strategische controle van het Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (*Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*). De minister-president benoemt de president van het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*) op voordracht van de het Minister van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid. De president is de voorzitter van de raad van bestuur, wiens leden worden benoemd door een raad van toezicht en de president van ZUS. In de raad van toezicht zitten de Minister van Sociale Zaken (*Minister Spraw Społecznych*), de Minister van Financiën (*Minister Finansów*) en vertegenwoordigers van het Parlement, van sociale partners en een vertegenwoordiger van de belangenorganisatie van pensioengerechtigden (MISSOC 2019a en 2019b; ZUS, 2019).

Het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*) organiseert op centraal niveau het innen van de premies, die het Fonds voor Sociale Verzekeringen vormen (*Fundusz Ubezpieczeń Społecznych*), en behandelt de aanvragen van de drie uitkeringen via 43 regionale bureaus (ZUS, 2019). De inning van de premies en de behandeling van de

aanvragen kunnen worden uitgevoerd via het digitaal platform (pue.zus.pl) van het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*).³⁶

De aanvrager is verplicht om een digitaal of papieren medische attest (*e-ZLA* of *ZLA-formulier*) voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid bij de werkgever of bij de regionale bureaus van het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*) in te dienen. De artsen van het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*) beoordelen de aanvragen en verrichten inspecties via 72 inspectoraten om ervoor te zorgen dat medische attesten correct worden verstrekt en gebruikt (ZUS, 2019).

De drie uitkeringen wordt uitbetaald door het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*) aan aanvragers die in dienst zijn bij kleine bedrijven (maximaal 20 medewerkers). Grotere bedrijven betalen zelf de drie uitkeringen aan hun werknemers.

15.3 Arbeidsongeschiktheidsregeling

De financiële ondersteuning voor arbeidsongeschiktheid is in Polen onderdeel van de pensioensregeling (MISSOC, 2019a). Die voorziet in een uitkering (*Renty z tytułu niezdolności do pracy*).

De regeling wordt uitgevoerd door het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*, afgekort ZUS). Het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*) ontvangt de aanvragen en kent de uitkering toe op basis van een medische beoordeling die wordt verricht door de artsen en de medische commissie van het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*). De medische beoordeling bepaalt de oorzaak en de mate van arbeidsongeschiktheid en in hoeverre een re-integratietraject naar werk realistisch is (ZUS, 2019). Normaliter wordt de beoordeling elke vijf jaar herhaald (MISSOC, 2019a)

Het Staatsfonds voor de Revalidatie van Gehandicapten (*Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych*, afgekort PFRON) bevordert de toegang van arbeidsongeschikte personen tot werk en revalidatie. Alle revalidatie- en activeringsprogramma's, inclusief beschut werk, worden gefinancierd uit heffingen voor werkgevers die niet voldoen aan de arbeidsongeschiktheidsquota (fondsen die door PFRON worden geïnd) (MISSOC, 2019b).

15.4 Arbeidsongevallen en beroepsziekteregeling

Werkenden die tijdelijk of permanent arbeidsongeschikt worden als gevolg van-, of tijdens het verrichten van hun werkzaamheden kunnen terugvallen op de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling. Ze komen in aanmerking voor dezelfde uitkeringen als in de ziekteregeling en de arbeidsongeschiktheidsregeling en dezelfde (revalidatie en re-integratie) diensten. Het niveau van deze uitkering is echter hoger. Bovendien ontvangen ze een aanvullende vergoeding van hun werkgever ter compensatie van de extra zorgkosten (MISSOC, 2019a).

15.5 Werkloosheidsregeling

Polen kent een werkloosheidsregeling voor werkenden. Het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*, afgekort ZUS) int de premie van de werkgevers. De uitkering wordt verstrekt door Openbare Diensten voor Arbeidsvoorziening (*Publiczne Stuzby Zatrudnienia*, afgekort PSZ). De arbeidsbureaus

³⁶ Voor meer informatie https://www.zus.pl/documents/10182/167615/46_13+PUE+--+wer+ang.pdf/30e03251-92b0-4103-9482-7f53845c25bf

van de Openbare Diensten voor Arbeidsvoorziening (*Publiczne Stuzby Zatrudnienia*) vormen een afdeling van 16 regio's (*Voivodeships*) en 340 districten (*Powiat*) die vallen onder het Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (*Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Spolecznej*). De arbeidsbureaus zijn ook betrokken bij de activeringsdiensten (MISSOC, 2019a; Peters, 2018).

De *Voivodeships*- en de *Powiat*-arbeidsbureaus werken samen om het arbeidsmarktbeleid op regionaal en lokaal niveau te bepalen en te coördineren. De *Voivodeships*-arbeidsbureaus houden toezicht op de activiteiten van de *Powiat*-arbeidsbureaus (Peters, 2018). De district arbeidsbureaus kunnen een waaier van diensten aan uitkeringsgerechtigden verlenen waaronder examen- en opleidingsleningen om certificaten en of een diploma te halen en beurzen gericht op werklozen die training en of een opleiding volgen. Gespecialiseerde activeringsdienstendiensten voor werklozen onder de 30 jaar worden aangeboden door een district overheid (*starost*). Het niveau van *starost* ligt tussen het regionale niveau (*vovoideship*) en het district niveau (*powiat*) in. Deze maatwerk diensten bestaan uit: een opleidingsvoucher (*bon szkoleniowy*), een voucher voor werkervaring (*bon stażowy*), vouchers aan werkgevers die een werkloze in dienst nemen (*bon na zatrudnienie*), een verhuizingvoucher (*bon zasiedleniowy*) voor werklozen die een baan krijgen of een onderneming starten ver van hun woonplaats (Peters, 2018; MISSOC, 2019a).

15.6 Sociale bijstandsregeling

Polen kent twee voorziening om armoede te ondervangen een inwoners van Polen te met een uitkering op het niveau van het bestaansminimum. Een permanente uitkering (*Zasilek Stały*) en de tijdelijke uitkering (*Zasilek okresowy*). Beide uitkeringen worden door belastingen met de steun van andere particuliere/private partijen, zoals stichtingen, verenigingen of kerken (MISSOC, 2019a; MISSOC, 2019b).

De uitvoeringstaken worden verdeeld tussen centrale en lokale overheidsinstanties in samenwerking met organisaties zoals stichtingen, verenigingen, de katholieke kerk, andere kerken, religieuze groeperingen, vakbonden, werkgevers en natuurlijke rechtspersonen (MISSOC, 2019a).

De 2.500 gemeenten (*Gmina*) via de Lokale Centra voor Sociale Bijstand (*Gminne/ Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej*) behandelen de aanvragen, beslissen het uitkeringsniveau en keren uit. De Lokale Centra voor Sociale Bijstand (*Gminne/ Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej*) werken samen met maatschappelijke organisatie om de risicogroepen vroeg te identificeren. Deze samenwerking is echter beperkt. Er bestaan ook een aantal Centra voor Maatschappelijke Integratie (*Centra or Kluby Integracji Społecznej*), waar gemeenten samenwerken met NGO's en stichtingen om de re-integratie en de sociale activering van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen.

De overheidsinstanties op district niveau (*vovoidodship*) zijn betrokken bij het uitvoeringsproces van uitkeringen voor buitenlanders (asielzoekers en verblijfsvergunningshouders). Regionale overheidsinstanties bepalen de strategie en houden toezicht op de uitvoering van de sociale bijstandsregeling (Topińska, 2016).

De uitkeringsgerechtigden moeten zich aanmelden bij één van de arbeidsbureaus van de Openbare Diensten voor Arbeidsvoorziening (*Publiczne Stuzby Zatrudnienia*) die

verantwoordelijk zijn voor de verlening van re-integratiediensten (MISSOC, 2019a; Topińska, 2016).

15.7 Ouderdomsregeling

In Polen bestaat de ouderdomsregeling uit een werkendenverzekering die in twee pijlers is georganiseerd. De eerste pijler is een algemene pensioenregeling waaronder ook enkele speciale regelingen vallen voor boeren (en meewerkende gezinsleden), politieagenten, soldaten, officiers van justitie en rechters. De eerste pijler voorziet in een algemeen pensioen (*Emerytura*). De tweede pijler voorziet in een aanvullend pensioen. Beide pijlers behoren tot het verplichte pensioensysteem (MISSOC, 2019a).

De eerste pijler wordt centraal uitgevoerd op dezelfde manier als de ziekteregeling. Het Instituut voor Sociale Verzekeringen (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*, afgekort ZUS) int de premies en verstrekt de pensioenuitkering via haar 43 (in 2019) regionale bureaus. ZUS verricht dezelfde uitvoeringstaken in de speciale regelingen als in de algemene regeling (ZUS, 2019).

In de tweede pijler int ZUS ook de premie. De andere taken worden echter uitgevoerd door financiële bedrijven die open pensioenfondsen oprichten. Op de activiteiten van pensioenfondsen en van de financiële bedrijven wordt toegezien door het Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (*Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*) en de Poolse Autoriteit voor Financieel Toezicht (*Komisja Nadzoru Finansowego*) (MISSOC 2019b).

15.8 Kindregeling

In Polen kent de kindregeling een aantal voorzieningen (MISSOC, 2019a). De twee belangrijkste zijn:

- Kindertoeslag (*Zasilek rodzinny*)
- Opvoedingsuitkering (*Świadczenie wychowawcze, 500 Plus*)

Deze voorzieningen worden volledig uitgevoerd door de gemeenten via de lokale centra voor sociale bijstand (*Gminne/ Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej*, afgekort GOPS/MOPS, of OPS- zie hierboven paragraaf 9.7) (MISSOC, 2019b; Topińska, 2016).

15.9 Overzicht van de uitvoeringsorganisaties binnen het stelsel werk en inkomen in Polen

In figuur 45 wordt een overzicht getoond van de uitvoeringsorganisaties die in Polen betrokken zijn bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen per sociaal risico.

figuur 45 Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Polen

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Ziekte	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	<p>Loondoorbetaling Werkgevers betalen het loon van de werknemers door in de eerste 33 dagen van het ziekteverzuim.</p> <p>Uitkering <u>Inning van premies:</u> Instituut voor Sociale Verzekeringen (<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag:</u> De 43 regionale kantoren van de sociale verzekeringsinstelling van het Instituut voor Sociale Verzekeringen (<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych</i>)</p> <p><u>Verstrekking uitkering:</u> <i>Werknemers van kleine bedrijven (maximal 20 medewerkers)</i> Instituut voor Sociale Verzekeringen (<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych</i>)</p> <p><i>Werknemers van grote bedrijven (meer dan 20 medewerkers)</i> Werkgevers</p>	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	Werknemers en een <i>opt-in</i> systeem voor zelfstandigen
Arbeidsongeschiktheid	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	<p>Uitkering <u>Inning van premies:</u> Instituut voor Sociale Verzekeringen (<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De 43 regionale kantoren van de sociale verzekeringsinstelling van het Instituut voor Sociale Verzekeringen (<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych</i>)</p> <p>Activeringsdiensten Het Staatsfonds voor de Revalidatie van Gehandicapten (<i>Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych</i>) bidet revalidatie- en activeringsdiensten.</p>	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	Werkenden (werknemers, zelfstandigen, boeren) en werkloosheids-uitkeringsgerechtigden en kinderbijslag gerechtigden. Vrijwillige aansluiting van mensen uitgesloten van de collectieve verzekering (<i>opt-in</i> systeem)
Werkloosheid	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	<p>Uitkering <u>Inning van premies:</u> Instituut voor Sociale Verzekeringen (<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Openbare Diensten voor Arbeidsvoorziening (<i>Publiczne Stuzby Zatrudnienia</i>) via arbeidsbureaus in 16 regio's (<i>Voivodeships</i>) en 340 lokale districten (<i>Powiat</i>).</p> <p>Activeringsdiensten Openbare Diensten voor Arbeidsvoorziening (<i>Publiczne Stuzby Zatrudnienia</i>) via arbeidsbureaus in 16 regio's (<i>Voivodeships</i>) en 340 lokale districten (<i>Powiat</i>) bieden re-integratiediensten</p>	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	Werknemers, zelfstandigen met een zakelijke opdrachtgever en voormalig mantelzorgers

	Wetgeving	Uitvoering van de regeling	Toezicht	Doelgroep
Sociale bijstand	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	<p>Uitkering</p> <p><u>Inning van belastingen en middelen:</u> De Belastingdienst (<i>Organy podatkowe</i>) en private partijen waaronder stichtingen, verenigingen en kerken.</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Gemeenten (<i>Gmina</i>) via de lokale centra voor sociale bijstand (<i>Gminne/ Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej</i>)</p> <p>Activeringsdiensten</p> <p>Uitkeringsgerechtigden zijn verplicht zich aan te melden bij één van de arbeidsbureaus van de Openbare Diensten voor Arbeidsvoorziening (<i>Publiczne Stuzby Zatrudnienia</i>).</p> <p>Gemeenten en NGO's en stichtingen werken samen in Centra voor Maatschappelijke Integratie (<i>Centra or Kluby Integracji Społecznej</i>) om de re-integratie en de sociale activering van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen.</p>	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	
Ouderdom	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	<p>Uitkering eerste pijler</p> <p><u>Inning van premies:</u> Instituut voor Sociale Verzekeringen (<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> De 43 regionale kantoren van de sociale verzekeringsinstelling van het Instituut voor Sociale Verzekeringen (<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych</i>).</p> <p>Uitkering eerste pijler</p> <p><u>Inning van premies:</u> Instituut voor Sociale Verzekeringen (<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych</i>).</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Private pensioenfondsen</p>	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	.
Kindregeling	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	<p><u>Inning van belastingen:</u> Gemeenten (<i>Gmina</i>)</p> <p><u>Behandeling aanvraag en verstrekking uitkering:</u> Gemeenten (<i>Gmina</i>) via de lokale centra voor sociale bijstand (<i>Gminne/ Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej</i>).</p>	Ministerie van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid (<i>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i>)	Ouders van kinderen jonger dan 18 jaar

Bron: Panteia

15.10 Kenmerken van de uitvoeringstructuur

In figuur 46 zijn per kwalitatieve indicator de kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Polen weer gegeven.

figuur 46 Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Polen

POLEN <i>State Insurance</i>	Ziekte	Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Werkloosheid	Sociale bijstand	Ouderdom	Kinderen
Governance structuur <i>Functionele decentralisatie, Territoriale decentralisatie & Deconcentratie</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (ZUS) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Functioneel gedecentraliseerd (ZUS) en gedeconcentreerd op regionaal niveau		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Gedeconcentreerd (lokale PSZ-kantoren) op lokaal niveau <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Gedeconcentreerd (PSZ) op district niveau en functioneel gecentraliseerd (re-integratie organisaties).	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Gedeconcentreerd (gemeenten en lokale PSZ-kantoren) en functioneel gedecentraliseerd (maatschappelijke organisaties, zoals Ngo's, stichtingen, religieuze organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Functioneel gedecentraliseerd (ZUS) en gedeconcentreerd op regionaal niveau	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> onbekend of er sprake is van deconcentratie of territoriale decentralisatie (gemeenten)
Governance structuur <i>Rol van sociale partners</i>	Indirecte toezichhoudende rol (ZUS)	Indirecte toezichhoudende rol (ZUS)		Geen rol	Onbekende rol	Indirecte toezichhoudende rol (ZUS)	Geen rol
Marktordenings-principes	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (ZUS)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek (ZUS en PFRON)		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (PSZ) <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Onbekend of PSZ samenwerkt met re-integratie organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Publiek-privaat mix (centrale en lokale overheidsinstanties en maatschappelijke organisaties)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (ZUS)	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Publiek (Gemeenten)
Nadruk op activerings-dienstverlening	Onbekend	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk		Sterke nadruk	Wel nadruk maar het is onbekend hoe sterk	Geen nadruk	Geen nadruk
Integraliteit van de dienstverlening	Nee	Onbekend		Nee	Onbekend	Nee	Nee
Preventieve taken	Nee	Nee		Nee	Nee	Nee	Nee
Dienstverlenings-concept <i>Uitvoeringsproces uitkering en diensten</i>	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard, zowel persoonlijk als digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard, zowel persoonlijk als digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Onbekend		<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal <i>Uitvoeringsproces Diensten</i> Maatwerk, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering en Diensten</i> Onbekend	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard, onbekend in hoeverre persoonlijk of digitaal	<i>Uitvoeringsproces Uitkering</i> Standaard en sterke nadruk digitaal

Bron: Panteia

15.11 Internationale gevalsbehandelingen

Beschikbare bronnen bieden cijfers over internationale gevalsbehandelingen in het jaar 2018, figuur 47 toont de omvang van de internationale gevalsbehandelingen die door Poolse uitvoeringsorganisaties zijn behandeld in dat jaar.

In 2018 verstrekten Poolse uitvoeringsorganisaties ruim 600.000 formulieren aan Poolse werkenden (werknemers en zelfstandigen - bijna 4 procent van de beroepsbevolking) om in het buitenland te gaan werken. Dit aantal is van 2012 tot en met 2018 snel gegroeid (+77,6 procent in de periode 2012-2017 en +5,7 procent van 2017 tot en met 2018). Minder dan de helft van de formulieren werden in 2018 verstrekt aan werkenden die internationaal werden gedetacheerd op basis van artikel 12 en de rest aan werkenden die normaliter actief zijn in twee of meer EU-landen (art.13) en andere groepen mobiele werkenden³⁷ (De Wispelaere et al., 2020).

Polen is de staat van herkomst van het relatief grootste aantal mobiele (art.12 en 13) en gedetacheerde werkenden (art.12) binnen de EU (20,41 procent mobiel en 13,17 procent gedetacheerd van alle formulieren verstrekt in EU-landen en Zwitserland). In 2018 was het aantal Poolse werkenden die een formulier kregen om in het buitenland te worden gedetacheerd (238.525 personen) tienmaal groter dan het aantal buitenlandse werkenden die werden gedetacheerd naar Polen (26.714 personen - 0,2 procent van de beroepsbevolking). Vanaf 2017 tot en met 2018 nam het aantal gedetacheerde werkenden vanuit Polen sneller (+22,4%) toe dan het aantal gedetacheerde werkenden naar Polen (+1,1%). De Poolse gedetacheerde werkenden werkten het vaakst in Duitsland en relatief vaak in Frankrijk en België. Het vaakst werden werkenden naar Polen gedetacheerd vanuit Duitsland, Italië en Frankrijk (De Wispelaere et al. 2020).

In 2018 was Polen de bestemming van 41 procent van alle werkzoekenden die hun werkloosheidsuitkeringen binnen de EU hebben geëxporteerd (9893 personen). Slechts ruim honderd werklozen (117 personen- 0,02 procent van het aantal Poolse werklozen) hebben de toestemming van Poolse arbeidsbureaus gekregen om hun uitkering naar het buitenland te exporteren. Dit aantal is afgenomen ten opzichte van 2017. Wat betreft de aggregatie van verzekeringsperioden hebben Poolse arbeidsbureaus in 2018 te maken met bijna 1000 internationale gevalsbehandelingen. In ruim de helft van deze gevallen ontvingen de arbeidsbureaus een aanvraag om een uitkering uit te betalen op basis van verzekeringsperioden die in het buitenland zijn opgebouwd (via het formulier PD U1). In de resterende gevallen verstrekten arbeidsbureaus het formulier PD U1 zodat werklozen een uitkering in een ander land konden ontvangen op basis van verzekeringsperioden die eerder in Polen zijn opgebouwd (De Wispelaere et al., 2020).

De export van de pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is opmerkelijk. Bijna 7 procent (402.656 personen) van alle pensioenuikeringsgerechtigden en 2,4 procent (38.696 personen) van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringsgerechtigden namen hun uitkering mee naar een ander EU-land in 2018. De totale export van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (en nabestaandenuitkeringen) steeg vanaf 2017 tot en met 2018 met 11,7 procent (De Wispelaere et al., 2020). Daarentegen daalde de export van kindregelingen tussen 2017 en 2018. In 2018 betrof de export slechts 1,1 procent van gerechtigden op de kindregelingen (41.159 personen).

³⁷ Ambtenaren, contractpersoneel, cockpit- en cabinepersoneel, uitzondering (art.16) (De Wispelaere et al., 2020).

figuur 47 Aantal internationale gevalsbehandelingen Polen 2018

	Aantal internationale gevallen in 2018	Procentuele verandering in het aantal internationale gevallen 2017-2018	Percentage van het totaal aantal internationale gevalsbehandelingen binnen de EU en Zwitserland	%
PD A1 formulieren – Detachering van werkenden				% van de totale beroepsbevolking
Verstrekt totaal (art 12 en art. 13)	605.785	+5,7% (+77,6% sinds 2012)	20,41%	3,7%
Verstrekt aan gedetacheerd werknemers (art. 12)	238.525	+1,1%	13,17%	
Verstrekt aan andere mobiele werkenden (art. 13 en andere groepen)	367.260	+8,8		
Ontvangen van gedetacheerd werkenden (art.12)	26.714	+29,6%	1,48%	0,2%
PD U2 formulieren- Export van werkloosheidsuitkering				% van het totale aantal werklozen
Verstrekt	117	-8,6%	0,4%	0,02%
Ontvangen	9.893		41%	
PD U1 formulieren- Aggregatie van werkloosheidsverzekeringsperioden				
Verstrekt	406		0,8%	
Ontvangen	583	+6,8%	1,2%	
Uitkeringen opgebouwd in meerdere EU-lidstaten				% van het totale aantal uitkeringen
Pensioenuitkeringen				
Import	-			-
Export	402.656			6,9%
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen				
Import	-			-
Export	38.696			2,4%
Kindregelinguitkeringen				
Export	41.159	-41,2%		1,1%

Bron: De Wispelaere et al. 2020

15.12 Prestaties

In figuur 48 staat een reeks van cijfermatig macro-kernindicatoren over de uitkomsten (qua bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie) van het stelsel van werk en inkomen in Polen.

figuur 48 Cijfermatig macro-kernindicatoren Polen

	Eurostat	OECD
Werkloosheidspercentage		3,86%
Total expenditure on administration costs % of total expenditure on social protection	2,26%	
Public unemployment spending spending (% van het BNP)		0,2% (2014)
Social benefits to household spending (% van het BNP)		15,5% (2014)
Public spending on incapacity spending (% van het BNP)		2,4 % (2014)
Pension spending spending (% van het BNP)		11,14% (2014)
Public spending on labour market spending (% van het BNP)		0,6% (2017)
Income inequality (0= meest gelijk 1= meest ongelijk)		0,28
Poverty rate (ratio)		0,096
Poverty gap		0,286

Bron: Eurostat en OECD

15.13 Geraadpleegde bronnen

- De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., (2019), *Coordination of Social Security System at glance. Statistical report 2019*, Europese Commissie. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9555>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019a), *Comparative tables: Poland*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), (1 Juli 2019b), *Organisation of Social Protection: Poland*. Geraadpleegd op 28 juli 2020, op https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_pl_en.pdf
- Österman, M., Palme, J., Ruhs, M., (2019), *National institutions and the fiscal effects of EU migrants. Reminder project*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2019/02/REMINDER-D4.3-Institutions-and-Fiscal-Effects.pdf>
- Peters, M., (2018), *Assessment report on PES capacity*, European Network of Public Employment Service. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.pesnetwork.eu/download/assessment-report-pes-capacity2018/>
- Social Security Agency (SSA) (2018), *Social Security Programs Throughout the World: Poland*, Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/poland.html>
- Topińska, I., (2016), *ESPN Thematic Report on minimum income schemes. Poland 2015*. Geraadpleegd op 24 juli 2020, op <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15170&langId=en>
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), (2019), *Social Security in Poland*. Geraadpleegd op 4 september 2020, op <https://www.zus.pl/documents/10182/167615/Social+Security+in+Poland/71ffe1b1-c142-48fa-a67b-0c7e1cec6eb6>

Bijlage 1 Index van figuren

figuur 1	Verzorgingsstaat regimes van de tien landen in de vergelijking	15
figuur 2	Functionele decentralisatie, territoriale decentralisatie en deconcentratie in de tien landen naar sociale regeling	25
figuur 3	Rol van de sociale partners in de governance structuur per sociale regeling in de tien landen	29
figuur 4	Markordeningsprincipes per sociale regeling in de tien landen	31
figuur 5	Nadruk op activeringsdienstverlening per sociale regeling in de tien landen	34
figuur 6	Integraliteit van de dienstverlening per sociale regeling in de tien landen	36
figuur 7	Preventieve taken per sociale regeling in de tien landen	37
figuur 8	Dienstverleningsconcept uitvoeringsproces uitkering en diensten per sociale regeling in de tien landen	39
figuur 9	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in België	57
figuur 10	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in België (Vlaanderen)	60
figuur 11	Aantal internationale gevalsbehandelingen België 2018	65
figuur 12	Cijfermatige macro-kernindicatoren België	67
figuur 13	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Duitsland	82
figuur 14	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Duitsland	85
figuur 15	Aantal internationale gevalsbehandelingen Duitsland 2018	91
figuur 16	Cijfermatige macro-kernindicatoren Duitsland	92
figuur 17	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Zweden	101
figuur 18	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Zweden	103
figuur 19	Aantal internationale gevalsbehandelingen Zweden 2018	109
figuur 20	Cijfermatig macro-kernindicatoren Zweden	111
figuur 21	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Estland	122
figuur 22	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Estland	125
figuur 23	Aantal internationale gevalsbehandelingen Estland 2018	132
figuur 24	Cijfermatig macro-kernindicatoren Estland	134
figuur 25	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel werk en inkomen in het Verenigd Koninkrijk (Engeland)	146
figuur 26	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in het Verenigd Koninkrijk (Engeland)	148

figuur 27	Aantal internationale gevalsbehandelingen Verenigd Koninkrijk 2018	154
figuur 28	Cijfermatig macro-kernindicatoren Verenigd Koninkrijk	156
figuur 29	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Nederland	165
figuur 30	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Nederland	167
figuur 31	Aantal internationale gevalsbehandelingen Nederland 2018	169
figuur 32	Cijfermatige macro-kernindicatoren Nederland	170
figuur 33	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Oostenrijk	178
figuur 34	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Oostenrijk	181
figuur 35	Aantal internationale gevalsbehandelingen Oostenrijk 2018	184
figuur 36	Cijfermatig macro-kernindicatoren Oostenrijk	185
figuur 37	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Frankrijk	195
figuur 38	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Frankrijk	200
figuur 39	Aantal internationale gevalsbehandelingen Frankrijk 2018	203
figuur 40	Cijfermatig macro-kernindicatoren Frankrijk	204
figuur 41	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Denemarken	211
figuur 42	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Denemarken	213
figuur 43	Aantal internationale gevalsbehandelingen Denemarken 2018	216
figuur 44	Cijfermatig macro-kernindicatoren Denemarken	217
figuur 45	Overzicht van de organisaties betrokken bij het uitvoeringsproces van het stelsel van werk en inkomen in Polen	223
figuur 46	Kenmerken van de uitvoeringsstructuur naar regeling in Polen	225
figuur 47	Aantal internationale gevalsbehandelingen Polen 2018	227
figuur 48	Cijfermatig macro-kernindicatoren Polen	228