

Vergaderjaar 1999–2000

26 448

Toekomstige structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)

Nr. 7

BRIEF VAN DE MINISTER EN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 24 januari 2000

Hierbij doen wij u toekomen het nader kabinetsstandpunt over de toekomstige Structuur Werk en Inkomen. Deze nota is een vervolg op het kabinetsstandpunt d.d. 23 maart 1999 (TK, 26 448, nr. 1), dat besproken is met de Vaste Commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer op 21 juni 1999, alsmede op de u op 19 november 1999 ter informatie toegezonden notitie «nadere uitwerking van een onderdeel van de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen» (SOZA-99-891).

Het implementeren van de SUWI-voorstellen is een zeer complex proces, waarbij gedurende enkele jaren na de beslissingen op hoofdlijnen nog – soms ingrijpende – keuzes zullen moeten worden gemaakt. Het is gewenst dat tussen bewindslieden en Kamer heldere afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de Kamer over de voortgang van het proces wordt geïnformeerd. Wij stellen ons daarbij voor om te streven naar een periodieke rapportage op hoofdpunten die de Kamer de gelegenheid geeft het proces nauwgezet te volgen en daarover door de bewindslieden verantwoording af te laten leggen.

Wij zullen het zeer op prijs stellen, kan het zijn spoedig, met de Tweede Kamer over het nadere kabinetsstandpunt te beraadslagen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
K. G. de Vries

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

INHOUDSOPGAVE

	blz.
1. Inleiding	3
2. Beoordelingskader uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen en overwogen alternatieven	5
2.1. Beoordelingskader uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen	5
2.2. De overwogen alternatieven	6
3. De keuze van het kabinet: publieke claimbeoordeling, uitkeringsverzorging en premie-inning private reïntegratie	12
3.1. Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV)	13
3.2. Reïntegratie	15
3.2.1. Reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers	16
3.2.2. Reïntegratie van WW-uitkeringsgerechtigden	19
3.2.3. Reïntegratie van bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden	20
3.2.4. De nieuwe reïntegratiemarkt	20
3.3. Het Landelijk instituut voor Werk en Inkomen (LIWI) en de Centra voor Werk en Inkomen (CWI's)	21
3.4. Regionale platforms	22
4. Raad voor Werk en Inkomen	23
5. De cliënten	25
6. Inzet en informatie- en communicatietechnologie (ICT)	28
7. Toezicht	29
8. Financiële aspecten en kosten en baten	30
9. Gefaseerde overgang en verantwoording aan de Tweede Kamer	32
9.1. De veranderorganisatie	32
9.2. Overzicht wetgevingsproces in het kader van SUWI	34
9.3. Verantwoording over de voortgang van het project aan de Tweede Kamer	35

1. Inleiding

In maart 1999 heeft het kabinet zijn standpunt bekend gemaakt over de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen. Op 21 juni 1999 is de betreffende nota besproken met de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Voor een aantal voorstellen bleek brede steun te bestaan. Het gaat hier om de spoedige inrichting van de Centra voor Werk en Inkomen, om de taken van gemeenten, om de verdergaande marktwerking op het terrein van de reïntegratie en om de privatisering van het reïntegratiedeel van Arbeidsvoorziening.

Op enkele essentiële onderdelen echter, hebben het commentaar vanuit de uitvoeringsinstellingen en de kritiek van de Kamer, moeten leiden tot ingrijpende aanpassingen van de voorstellen. Dit geldt in het bijzonder voor de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen het publieke en het private domein en de direct daarmee samenhangende kwesties van het waarborgen van een onafhankelijke claimbeoordeling en van de beleidsmatige aansturing in de uitvoering van de sociale verzekeringen.

De vernieuwing van de uitvoeringsorganisatie is te zien als het sluitstuk van het langlopende proces van hervormingen in onze sociale zekerheid dat is gestart na de parlementaire enquête naar het functioneren van de uitvoeringsorganen sociale verzekeringen in 1993. Het unaniem door de Kamer onderschreven rapport van de enquêtecommissie formuleerde vier uitgangspunten voor een modern en duurzaam stelsel van sociale zekerheid: activering (preventie en reïntegratie), regionale uitvoering, geen invloed van werkgevers en werknemers op de individuele gevalbehandeling en onafhankelijk toezicht.

De afgelopen jaren is veel van het gedachtegoed van de enquêtecommissie verwezenlijkt. In de Organisatiewet sociale verzekeringen van 1995 is een scheiding aangebracht tussen beleid en uitvoering en is een onafhankelijk toezicht tot stand gekomen. Deze scheiding betekende dat de bedrijfsverenigingen en de uitvoeringsinstellingen moesten worden ontvlochten. Deze ontvlechting is op 1 januari 1996 gerealiseerd. Van belang daarbij was dat de uitvoeringsinstellingen onder zeer strikte voorwaarden onderdeel mochten gaan uitmaken van een holding. In dat kader kreeg de minister van SZW een «first call-optie» op de aandelen in de uitvoeringsinstelling om te garanderen dat met de ontvlechtingsoperatie geen onomkeerbare stappen zouden worden gezet. Daarmee werd veilig gesteld dat de politieke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen te allen tijde zou kunnen worden waargemaakt. Indien bij latere wet- en regelgeving besloten zou worden om een andere uitvoeringsstructuur in te richten, moest er de mogelijkheid bestaan om de uitvoeringsinstellingen op te kopen. Van deze first call-optie zou ook gebruik worden gemaakt als de continuïteit van een behoorlijke en tijdige uitvoering van de wettelijke taken in gevaar zou komen.

Verder worden nu langs een aantal wegen werkgevers en werknemers financieel gestimuleerd om de instroom van werknemers in ziekte en arbeidsongeschiktheid te doen verminderen, de arbeidsomstandigheden te verbeteren en de uitstroom uit de sociale verzekeringen te bevorderen. Voorbeelden van deze maatregelen zijn de nieuwe Ziektewet (Wulbz), de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet, de premiedifferentiatie in de WAO (Pemba), en de Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten.

De nieuwe ordening van de uitvoering van de werknemersverzekeringen is een gecompliceerd deel van het hervormingsproces gebleken, door de veelheid van partijen en belangen die in het geding zijn. In de Organisatie-

wet sociale verzekeringen 1997 (Osv 1997) werd het opdrachtgeverschap voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen overgeheveld van de sociale partners naar het Lisv. Daarbij bleef de vraag openstaan in hoeverre marktwerking en concurrentie in de uitvoering mogelijk en wenselijk is, onder de randvoorwaarden dat beleidsmatige aansturing mogelijk blijft en de aanspraken van verzekerden te allen tijde tot hun recht komen en niet blootstaan aan commerciële invloeden. Deze vraag moet thans door het kabinet beantwoord worden. In het Regeerakkoord 1998 is daartoe een modus neergelegd waarin de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen werd verdeeld over publieke en private instanties. Dit concept is vervolgens uitgewerkt in de SUWI-nota van maart 1999.

In de SUWI-nota werd het spanningsveld tussen concurrentie aan de ene kant en publieke waarborgen aan de andere kant duidelijk zichtbaar. Reële concurrentie vraagt om zo weinig mogelijk belemmeringen voor het verrichten van taken en voor toetreding tot de markt. Tegelijk is duidelijk dat met name de beoordeling van het recht op een uitkering (claimbeoordeling) en de handhaving van de wet en de opsporing van wetsovertredingen werkzaamheden zijn die naar hun aard publiek bepaald zijn en die geheel los dienen te staan van commerciële belangen en invloeden.

Het kabinet koos daarom in de SUWI-nota voor een deels publieke en deels private uitvoering van de in de wet neergelegde publieke taken. Daarbij realiseerde het kabinet zich dat dit gevolgen zou hebben voor de werkprocessen en tot personele verschuivingen zou leiden. Om deze gevolgen tot het uiterste te beperken werd gekozen voor het zogenoemde loodsmodel. In dit model wordt de claimbeoordeling verricht door medewerkers van de publieke Centra voor Werk en Inkomen op de locaties van de private uitvoeringsinstellingen.

Over de SUWI-nota is in de Tweede Kamer een indringend debat gevoerd. Daarbij kwam een groot aantal knelpunten aan de orde. Geconstateerd werd dat de voorgestelde toedeling van verantwoordelijkheden leidt tot een zeer groot aantal extra overdrachtsmomenten in de werkprocessen. Behalve dat dit leidt tot meer bureaucratie, afnemende klantvriendelijkheid en hogere uitvoeringskosten, komt daardoor ook de beheersbaarheid van het gehele uitvoeringsproces in het geding. Ook in het loodsmodel, zo bleek, moeten ingrijpende en kostbare reorganisaties plaatsvinden. Het leggen van de verantwoordelijkheid voor de claimbeoordeling bij de Centra voor Werk en Inkomen zal leiden tot veel grotere personele verschuivingen dan aanvankelijk was voorzien.

De hybride verdeling van de verantwoordelijkheid bleek nog meer bezwaren op te roepen. Het uitvoeringsproces wordt niet transparant. Cliënten die het oneens zijn met besluiten, moeten bij twee organisaties bezwaar en beroep aantekenen: bij de uitvoeringsinstelling én bij het CWI. En verder maakt de verdeling van samenhangende taken over CWI's en uitvoeringsinstellingen het uitoefenen van toezicht en gerichte beleidsmatige aansturing zeer problematisch.

Tenslotte kleeft aan de uitvoering van werknemersverzekeringen door commerciële partijen het risico dat persoonsgegevens voor andere doeleinden worden gebruikt dan waarvoor ze zijn verkregen. Dat vraagt om uitgebreide regelingen voor bescherming van de privacy, die echter de beoogde marktwerking weer kunnen belemmeren.

De kritiek is voor het kabinet aanleiding geweest voor een fundamentele heroverweging van de in de nota van maart 1999 gedane voorstellen met betrekking tot de uitvoering van de werknemersverzekeringen.

Daarbij staat het voor het kabinet vast dat de huidige situatie op den duur niet houdbaar is. Deze is uitdrukkelijk bedoeld geweest als een overgangsfase waarin nagedacht zou worden over de definitieve vormgeving van de uitvoeringsorganisatie. Het tijdelijke karakter van de huidige structuur is duidelijk herkenbaar in het feit dat er noch sprake is van daadwerkelijke concurrentie, noch van goede beleidsmatige aansturingmogelijkheden. Enerzijds belemmert het complexe stelsel van erkenningscriteria en de overige beperkingen die aan uitvoeringsinstellingen worden gesteld, dat er nieuwe uitvoeringsinstellingen zullen toetreden. Anderzijds is het door de gelaagde structuur zeer moeilijk om de uitvoering beleidsmatig aan te sturen. Er zijn zoveel schijven (Ctsv, Lisv, holding, uvi-management) dat in de praktijk aan de beleidsmatige verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen moeilijk inhoud is te geven.

Het kabinet heeft zich derhalve de taak gesteld om duidelijk aan te geven in welke richting het systeem zich structureel moet ontwikkelen. Daartoe is gezocht naar een andere invulling van het instrument marktwerking onder behoud van publieke waarborgen en beleidsmatige aansturing. De afgelopen maanden heeft een verkenning plaatsgevonden van een aantal alternatieve modellen, die alle in meer of mindere mate afwijken van het concept in het Regeerakkoord 1998, dat in de Suwi-nota van maart is uitgewerkt. De conclusies die hieruit zijn getrokken, worden in het volgende hoofdstuk nader toegelicht. Vervolgens wordt de door het kabinet gemaakte keuze nader toegelicht.

2. Beoordelingskader uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen en overwogen alternatieven

2.1 Beoordelingskader uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen

De uitvoeringsorganisatie van de werknemersverzekeringen dient aan een aantal criteria te voldoen. Deze kunnen als volgt worden geordend:

- Effectiviteit (preventie en reïntegratie; inkomensbescherming)
Bij effectiviteit gaat het om de vraag of en hoe de door de wetgever gestelde doelstellingen kunnen worden bereikt. Het arbeidsmarkt- en socialezekerheidsbeleid kent een tweeledig doel: bevordering van de arbeidsparticipatie en inkomensbescherming. Voorop staat dat voorkomen moet worden dat mensen niet meer kunnen deelnemen aan het arbeidsproces (preventie). Daarnaast moeten alle inspanningen erop gericht zijn dat mensen die ziek, arbeidsongeschikt of werkloos zijn geworden, weer zo snel mogelijk kunnen deelnemen aan het arbeidsproces (reïntegratie). Waar mogelijk moet daarbij aangesloten worden op prikkels die in de WW en de WAO zijn ingebouwd om preventie en reïntegratie te bevorderen. De doelstelling van inkomensbescherming betekent dat degene die recht heeft op een uitkering, tijdig de juiste uitkering ontvangt. Voor de vormgeving van de uitvoeringsorganisatie voor de werknemersverzekeringen houdt dat in dat er voldoende waarborgen moeten zijn dat de betrokkene zijn rechten geldend kan maken.
- Klantgerichtheid
Een professionele uitvoering vereist persoonlijke aandacht voor de cliënt (werkzoekende, uitkeringsgerechtigde, werknemer, werkgever). Dit vraagt om een organisatie die goed bereikbaar en doorzichtig is. De cliënt dient snel en goed geholpen te worden en er dient zoveel mogelijk recht te worden gedaan aan zijn individuele werk-, woon- en leefomstandigheden. De organisatie dient open te staan voor vormen van georganiseerde cliëntenbetrokkenheid (cliëntenparticipatie) en het klachtrecht dient goed geregeld te zijn.
- Doelmatigheid
De uitvoering van de werknemersverzekeringen dient zo efficiënt

mogelijk te zijn. Dit stelt eisen aan de interne organisatie van de uitvoeringsinstanties. De werkprocessen dienen optimaal op elkaar te worden afgestemd: het aantal overdrachtmomenten binnen de uitvoeringsorganisatie moet tot een minimum beperkt blijven. Voorts dienen de activiteiten van de uitvoeringsorganisatie voor de werknemersverzekeringen zoveel mogelijk afgestemd te worden op die van andere actoren, mede met het oog op eventueel te bereiken synergievoordelen.

- Publieke waarborgen
Hierbij gaat het om eisen die vanuit het oogpunt van het algemene belang worden gesteld aan de uitvoering. Zo dient de wet overeenkomstig zijn doelstelling te worden toegepast. Dit stelt bijvoorbeeld eisen aan de vormgeving van de claimbeoordeling en de wijze van handhaving van de wet. Voorts brengt dit mee dat er voldoende waarborgen moeten zijn voor de privacybescherming van de betrokkenen en dat er adequate mogelijkheden moeten zijn voor bezwaar en beroep. Ten slotte dient de uitvoering van de wet in overeenstemming te zijn met onder meer het (materiële) gelijkheidsbeginsel.
- Reorganisatielasten
Bij de keuze voor een model voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen moet rekening worden gehouden met de personele verschuivingen en de kosten die de voorgestelde reorganisatie met zich mee brengen.
- Beleidsmatige aansturingsmogelijkheden
De minister moet voldoende instrumenten hebben om op hoofdlijnen richting te kunnen geven aan de uitvoeringsorganisatie en deze, zo nodig, bij kunnen sturen. Voorts dient het parlement in staat te zijn om, gegeven de ministeriële verantwoordelijkheid, het functioneren van de uitvoering van de wetgeving te beoordelen.
- Toezichtbaarheid
De uitvoering van de publieke taken moet zodanig worden vormgegeven dat adequaat toezicht kan worden gehouden. Effectief toezicht is niet alleen nodig voor het waarmaken van de ministeriële verantwoordelijkheden, maar bevordert ook de effectiviteit van de uitvoering en draagt zodoende bij aan het realiseren van de doelstellingen van de wetgever.

2.2 De overwogen alternatieven

Het kabinet heeft de voor- en nadelen van een aantal alternatieven onderzocht. Bij de analyse van alle modellen is in beginsel uitgegaan van de één-pakket-gedachte, dat wil zeggen dat alle taken met betrekking tot de individuele gevalsbehandeling, behoudens de taken die door het CWI worden verricht, worden opgedragen aan de uitvoeringsinstellingen. Deze taken zijn: premieheffing, claimbeoordeling, uitkeringsverzorging én reïntegratie.

Bij zijn analyse is het kabinet als volgt te werk gegaan. Uitgaande van het model zoals dat in de Suwi-nota was neergelegd, zijn twee richtingen verkend: enerzijds een meer private, anderzijds een meer publieke. Het ene uiterste van dit spectrum – een volledig privaat model – is niet in de analyse betrokken, omdat een objectieve en publiek bepaalde claimbeoordeling te allen tijde gewaarborgd moet zijn; dit gaat niet samen met een volledig private uitvoering met commerciële belangen. Wel is een tweetal private alternatieven onderzocht waarin de objectiviteit van de claimbeoordeling wordt nagestreefd anders dan door positionering in het publieke domein.

In het eerste alternatief wordt de feitelijke uitvoering van de claimbeoordeling bij private uitvoeringsinstellingen gelegd, maar wordt de

objectiviteit van die beoordeling steekproefsgewijs getoetst en zo nodig gecorrigeerd door een publieke instantie, het Landelijk Instituut voor Werk en Inkomen. Dit is het «goedkeuringsmodel».

In het tweede private model is de claimbeoordeling gepositioneerd in een aparte juridische entiteit zonder winstoogmerk binnen de private uitvoeringsinstelling. Dit is het SER-model.

Daarnaast zijn drie modellen onderzocht in de richting van een meer publieke uitvoering.

Het eerste model gaat uit van de bestaande situatie, met dit verschil dat het opdrachtgeverschap voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen van het Lisv wordt vervangen door een gedecentraliseerd bipartiet opdrachtgeverschap van werkgevers en werknemers. Dit is het «geamendeerde status quo model».

In het tweede publieke model worden de huidige uitvoeringsinstellingen uit de holdings gehaald en gaan zij functioneren als publieke organisaties. Deze publieke organisaties gaan onderling concurreren om opdrachten van bipartiete opdrachtgevers. Dit is het «overheidsbedrijvenmodel».

In het derde en laatste publieke model wordt geen onderlinge concurrentie toegestaan in de uitvoering van de werknemersverzekeringen. De uitvoeringsinstellingen worden losgemaakt van de holdings en vervolgens ondergebracht en uiteindelijk samengevoegd in één publieke organisatie. Dit is het «publieke ZBO-model».

Het kabinet heeft vervolgens deze modellen/opties beoordeeld aan de hand van de criteria die in de vorige paragraaf zijn beschreven. Deze beoordeling volgt hieronder.

SER-model

In het SER-model worden de onderdelen van de werknemersverzekeringen die discretionaire ruimte laten aan de uitvoerder, in een aparte juridische entiteit zonder winstoogmerk ondergebracht. Aldus kunnen de huidige holdings met een «non-profit» A-poot en een private B-poot worden gehandhaafd. De «gevoelige» onderdelen worden in de A-poot ondergebracht; de overige onderdelen worden naar de B-poot overgeheveld. De reorganisatielasten zullen in dit model beperkt zijn, omdat er geen taken verdwijnen bij de uitvoeringsinstellingen.

De SER brengt in wezen dezelfde opdeling van verantwoordelijkheden aan als in de Suwi-nota, met dit verschil dat de gevoelige onderdelen van de claimbeoordeling niet in het publieke domein worden ondergebracht, maar in de A-poten van de commerciële holdings. Dit heeft weliswaar het voordeel dat er geen overdrachten tussen het publieke en private domein nodig zijn, maar daar staat tegenover dat de claimbeoordeling in een commerciële omgeving plaatsvindt. De A-poot is immers organisatorisch een integraal onderdeel van de private uvi. Volgens de SER is het non-profit karakter van de A-poot voldoende om een objectieve claimbeoordeling te waarborgen. Dit valt echter te betwijfelen, aangezien de beslissingen van de A-poot financiële gevolgen hebben voor de B-poot van de holding en voor diens cliënten. Er kan in dit model dan ook niet worden gegarandeerd dat de claimbeoordeling gevrijwaard is van commerciële beïnvloeding, met alle risico's van dien voor de rechtmatigheid ervan. Er zal dan ook intensief toezicht nodig zijn op de wettelijk voorgeschreven scheiding tussen de A- en de B-poot.

Het dilemma tussen enerzijds een geïntegreerde gevalbehandeling (dat wil zeggen dat de verantwoordelijkheid voor de claimbeoordeling, uitkeringsverzorging en reïntegratie bij één instantie berust) en anderzijds

een objectieve claimbeoordeling, wordt in het SER-model dan ook in wezen niet opgelost. Het SER-model is in essentie een vergaand privaat model.

In het SER-model zijn de mogelijkheden tot beleidsmatige aansturing beperkt. Enkel via wet- en regelgeving kan de minister van SZW de uitvoering bijsturen. Benoeming van het bestuur, bestuurlijk overleg, goedkeuring van besluiten en algemene aanwijzingen verdragen zich immers slecht met het private karakter van de uitvoeringsinstellingen.

In het SER-model is derhalve de objectiviteit van de claimbeoordeling niet gewaarborgd, de privacybescherming van de betrokkenen is niet gegarandeerd, de beleidsmatige aansturingsmogelijkheden zijn beperkt en er zal intensief toezicht nodig zijn op een strikte scheiding tussen de A- en de B-poot. Het SER-model is daarom volgens het kabinet geen begaanbare weg.

Goedkeuringsmodel

In het goedkeuringsmodel is er sprake van een scheiding tussen enerzijds de formele verantwoordelijkheid voor de claimbeoordeling die bij een overheidsorgaan (het Landelijk Instituut Werk en Inkomen) dient te berusten en anderzijds de feitelijke claimbeoordeling (die door de uitvoeringsinstellingen wordt verricht). De voorbereiding van de claimbeoordeling vindt materieel plaats in het private domein; de formele beslissing wordt genomen door het LIWI. Om de objectiviteit van de claimbeoordeling te waarborgen, wordt op basis van steekproeven de claimbeoordeling in individuele gevallen getoetst door het LIWI (dossieronderzoek). Het LIWI kan daarin aanleiding zien om een contra-expertise (herkeuring) uit te voeren. Wanneer een geval wordt geselecteerd, dient de uitvoeringsinstelling het oordeel van het LIWI af te wachten. Daarnaast krijgt de cliënt de mogelijkheid om een second-opinion bij het LIWI aan te vragen.

Deze scheiding van taken heeft een groot aantal nadelen. In de eerste plaats leidt dit tot een diffuse verantwoordelijkheidsverdeling tussen de uitvoeringsinstellingen en het LIWI. De kans op competentiegeschillen tussen beide instanties is groot door de scheiding tussen adviseren en beslissen. Bovendien is het de vraag of het LIWI zijn publieke verantwoordelijkheid kan waarmaken, indien het op grote afstand van de daadwerkelijke claimbeoordeling moet beslissen of iemand recht heeft op een uitkering. Hierop adequaat toezicht uitoefenen is theoretisch wel mogelijk maar zeer complex en tijdrovend.

In de tweede plaats is aan het goedkeuringsmodel het bezwaar verbonden dat de feitelijke claimbeoordeling in een commerciële omgeving plaatsvindt. De financiële belangen van de uitvoeringsinstelling (vele private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn gekoppeld aan de publieke verzekering) kunnen op gespannen voet staan met een objectieve claimbeoordeling. Het is zeer de vraag of het LIWI in staat is om de uitvoeringsinstelling adequaat te controleren en waar nodig te corrigeren.

In de derde plaats is het goedkeuringsmodel weinig klantgericht. De cliënt kan immers reeds bij de aanvraag van een uitkering voor een herkeuring worden opgeroepen door het LIWI. Bovendien dient – doordat de medische keuringen door de uitvoeringsinstellingen worden verricht – de mogelijkheid van een second-opinion te worden gecreëerd. Van deze mogelijkheid zal in veel gevallen gebruik worden gemaakt, indien de cliënt zich niet kan vinden in het oordeel van de uitvoeringsinstelling. Mede hierdoor kunnen er flinke vertragingen optreden in het proces van uitkeringsverzorging. Daar komt bij dat de uitvoeringsinstelling – na de

keuring – het oordeel van het LIWI dient af te wachten. Dit betekent een structurele vertraging van het uitkerings- en reïntegratieproces. Voorts heeft de cliënt ook in dit model te maken met twee instanties die zich tegelijkertijd bezighouden met de uitkeringsverzorging. Dit kan ertoe leiden dat de betrokkene tegen de beslissingen van beide instanties bezwaar en beroep moet aantekenen.

In de vierde plaats zullen de uitvoeringskosten in het goedkeuringsmodel toenemen. De gevalshandeling wordt immers de facto uitgebreid met een aantal onderdelen: selectie van dossiers, onderzoek van de geselecteerde dossiers, contra-expertise, second-opinion.

Ten slotte zijn in het goedkeuringsmodel de mogelijkheden tot beleidsmatige aansturing beperkt. Door de noodzakelijke tussenpositie van het LIWI (tussen minister en uvi's) blijft de huidige gelaagde uitvoeringsstructuur bestaan.

Het belangrijkste voordeel van het goedkeuringsmodel is dat de personele verschuivingen betrekkelijk beperkt zijn. De artsen en arbeidsdeskundigen kunnen immers in dienst blijven van de uitvoeringsinstellingen. Daar staat wel tegenover dat er extra personeel door het LIWI moet worden agetrokken om de arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen van de uitvoeringsinstellingen te toetsen.

Al met al zijn er belangrijke nadelen verbonden aan het goedkeuringsmodel. De objectiviteit van de claimbeoordeling is moeilijk te garanderen, er is sprake van vele overdrachtsmomenten tussen de private uitvoeringsinstellingen en het publieke LIWI, de privacybescherming van de betrokkenen is niet gegarandeerd en de beleidsmatige aansturingsmogelijkheden zijn beperkt. Deze nadelen wegen zwaarder dan het voordeel van de lagere reorganisatielasten en de beoogde marktwerking.

Geamendeerde status-quo model

Het geamendeerde status-quo model wijkt op het punt van het opdrachtgeverschap af van de huidige situatie: dat wordt gedecentraliseerd naar bipartiete opdrachtgevers.

Het belangrijkste nadeel van dit model is dat geen volwaardige concurrentie kan worden verwacht, omdat de winstprikkel ontbreekt bij de uitvoeringsinstellingen. Daar komt bij dat er slechts sprake is van 5 uitvoeringsinstellingen die met elkaar (zouden moeten) concurreren om de verdeling van de markt. In een dergelijke beperkte markt is de kans op collusie of samenspanning aanmerkelijk. Zo blijkt uit onderzoeken van het IOO¹ en het Ctsv² dat de uitvoeringsinstellingen niet op prijs zullen concurreren wat betreft de uitvoering van de administratieve taken. De intensiteit van de concurrentie zal in deze markt dan ook laag zijn.

Maar ook indien er wel sprake mocht zijn van enige concurrentie, zal van de daarmee beoogde doeleinden weinig terechtkomen. Concurrentie kan ertoe leiden dat een aantal uitvoeringsinstellingen failliet gaat, waardoor het niet denkbeeldig is dat op de langere termijn er beduidend minder dan vijf uitvoeringsinstellingen overblijven. Nieuwe toetreders zullen er immers niet komen.

Aan de eventuele concurrentie zijn bovendien ten principale dezelfde nadelen verbonden als aan concurrentie tussen private uitvoeringsinstellingen op een open markt, waar toetreding mogelijk is. Ook in dit geval kan vanwege het belang van de opdrachtgever of vanwege het belang van de B-poot de claimbeoordeling beïnvloed worden door oneigenlijke

¹ IOO, Barrières voor marktwerking in de uitvoering van de sociale zekerheid, december 1999.

² Ctsv. Op weg naar concurrentie in de uitvoering, Zoetermeer, 1999.

factoren en zal het risico bestaan dat (te) weinig aandacht wordt besteed aan de handhaving op bijvoorbeeld het terrein van de premie-inning. Dit brengt mee dat ook in dit model de onderdelen van de claimbeoordeling en de premie-inning die een substantiële mate van discretionaire ruimte laten aan de uitvoerder, bij de uitvoeringsinstellingen zouden moeten worden weggehaald. De daaraan verbonden nadelen zijn hiervoor reeds belicht.

Bovendien schiet dit model tekort in mogelijkheden tot beleidsmatige aansturing en het uitoefenen van toezicht. Evenals in de hiervoor genoemde modellen kan de minister enkel via wet- en regelgeving de uitvoering bijsturen. En evenals in het SER-model, is een voortdurend toezicht nodig op de wettelijk voorgeschreven scheiding tussen de A- en de B-poot.

Al met al heeft het geamendeerde status-quo model meer nadelen dan het model in de Suwi-nota, terwijl daar slechts het voordeel van geringere reorganisatielasten tegenover staat.

Overheidsbedrijvenmodel

Dit model is grotendeels vergelijkbaar met het geamendeerde status-quo model. Het belangrijkste verschil is dat de A-poten in hun geheel uit de holdings worden losgemaakt. De uitvoeringsinstellingen zijn in dit model non-profit ondernemingen, waarvan de aandelen in handen zijn van de overheid.

Ook in dit model ontbreekt, evenals in het geamendeerde status-quo model, de winstprikkel voor uitvoeringsinstellingen. En ook in dit model zijn er hoogstens vijf uitvoeringsinstellingen. De kans op verdeling van de markt (samenspanning of collusie) is ook in dit model derhalve vrij groot. Voorts is het ook in dit model waarschijnlijk dat er op den duur maar enkele uitvoeringsinstellingen overblijven. Dit model levert derhalve geen levensvatbare concurrentie op. Tegelijkertijd worden de potentiële schaalvoordelen van een publiek model niet benut.

Bovendien geldt ook in dit model dat, voor zover er toch enige concurrentie ontstaat, dit zou kunnen leiden tot spanningen ten aanzien van de objectieve claimbeoordeling en de premie-inning, met als gevolg dat weer nadrukkelijke scheidingen in de werkprocessen noodzakelijk zouden zijn.

De beleidsmatige aansturingsmogelijkheden zijn in dit model groter dan in het geamendeerde status-quo model. De overheid is immers aandeelhouder van de uitvoeringsinstellingen. Een al te diepgaande bemoeienis met de bedrijfsvoering van de uitvoeringsinstelling verdraagt zich echter niet met het feit dat de opdrachtgever degene is die de uitvoeringsinstelling zou moeten «afrekenen». Het uitoefenen van toezicht is in dit model wel eenvoudiger.

Het overheidsbedrijvenmodel biedt geen kansen op levensvatbare concurrentie en de doelmatigheidsprikkel die daar het gevolg van zou zijn. Bovendien worden de aansturingsproblemen van de huidige praktijk slechts ten dele opgelost.

Het publieke ZBO-model

In dit model fuseren de uit de holdings gelichte A-poten tot één (publiek-rechtelijke) organisatie (één ZBO met gedeconcentreerde vestigingen). De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de klassieke uitvoeringstaken (premie-inning, claimbeoordeling en uitkeringsverzorging) in het kader

van de werknemersverzekeringen berust bij één publieke instantie. Het decentrale opdrachtgeverschap met betrekking tot de uitvoering van de werknemersverzekeringen wordt zodoende overbodig. De uitvoering is immers bij wet opgedragen aan één publieke uitvoeringsinstelling.

Dit is het enige model waarin geen extra overdrachtmomenten behoeven te worden aangebracht in het totale uitkeringsproces. Dit is een groot voordeel ten opzichte van de andere onderzochte modellen. Er is sprake van een ongedeelde verantwoordelijkheid, er zijn geen overdrachtmomenten tussen de claimbeoordeling en de uitkeringsverzorging, waardoor de logische samenhang in de werkprocessen intact blijft. De claimbeoordeling is in dit model gevrijwaard van commerciële beïnvloeding, de privacybescherming van de betrokkenen is eenvoudig te waarborgen en de belanghebbende behoeft slechts tegen de beslissingen van één instantie bezwaar en beroep aan te tekenen. Door het verdwijnen van bestuurlijke tussenlagen ontstaat een rechtstreekse relatie tussen de minister en het ZBO dat verantwoordelijk is voor de uitvoering. Daardoor kan de politieke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen beter worden waargemaakt. Het onderbrengen van de claimbeoordeling, premie-inning en uitkeringsverzorging in één organisatie vereenvoudigt het toezicht aanzienlijk.

Hier kan nog een aantal voordelen aan worden toegevoegd: de transactiekosten verbonden aan de onderhandelingen tussen opdrachtgevers en uitvoeringsinstellingen, vervallen. Er treden schaalvoordelen op doordat de vaste kosten over alle verzekerden kunnen worden gespreid. Schaalvoordelen kunnen in het bijzonder worden behaald op het gebied van ICT, de interne accountantsdienst, de financiële administratie, de benutting van schaarse deskundigheid van verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, de samenvoeging van back-offices en de samenvoeging van leidinggevende en ondersteunende functies. De afstemming op en samenwerking met het LIWI en de daaronder ressorterende Centra voor Werk en Inkomen kan eenvoudiger worden geregeld.

Ook het publieke ZBO-model kent overigens bijzondere aandachtspunten. Eén publieke uitvoeringsinstelling heeft geen concurrentieprikkels die de doelmatigheid bevordert. De schaalvoordelen van één publieke uitvoeringsinstelling zullen pas bereikt kunnen worden na een omvangrijke reorganisatie. Ten slotte verdient de aandacht onder welke voorwaarden de uitvoeringsinstelling bovenwettelijke taken mag verrichten om synergievoordelen te behouden.

Concluderend

De beoordeling van de onderzochte alternatieve modellen heeft het kabinet tot de volgende conclusies gebracht:

1. Wil van een werkelijk onafhankelijke claimbeoordeling sprake zijn, dan zijn in alle private modellen extra overdrachtmomenten in de individuele gevalbehandeling onvermijdelijk. Alle private modellen zijn hybride en kennen daardoor vele overdrachtmomenten, zijn ondoorzichtig voor de cliënt en hebben risico's van inbreuk op de privacy. De private modellen lijden aan een onheldere verantwoordelijkheidsverdeling, hetgeen het toezicht en de beleidsmatige aansturing bemoeilijkt.
2. In alle publieke modellen waarin concurrentie in de uitvoering beoogd wordt, bestaat onvoldoende uitzicht op volwaardige concurrentie in de zin van betere dienstverlening aan de cliënt en lagere uitvoeringskosten. En voor zover toch enige concurrentie ontstaat, zou dit tot spanningen kunnen leiden ten aanzien van de objectieve claim-

beoordeling en de premie-inning, waardoor weer onderbrekingen in de werkprocessen noodzakelijk zijn.

3. Het model waarin één publieke instantie verantwoordelijk is voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen, voldoet aan de belangrijkste eisen die aan een uitvoeringsorganisatie worden gesteld. Het biedt de meeste waarborgen dat de uitvoering van de wetten overeenkomstig de bedoelingen van de wetgever geschiedt. Een integrale en ongedeelde verantwoordelijkheidsverdeling voor het geheel van de uitvoering voorkomt versnippering en daardoor mogelijke afwenteling van bestuurlijke verantwoordelijkheden. Er behoeven geen extra overdrachtsmomenten in de werkprocessen te worden aangebracht, waardoor het aantal overdrachtsmomenten tussen organisaties tot een minimum wordt teruggebracht. Van de onderzochte modellen scoort dit model ook volgens het Ctsv het best wat betreft toezichtbaarheid.

Bij deze conclusies dient te worden aangetekend dat de analyse waarop zij zijn gebaseerd zich vooral geconcentreerd heeft op de claimbeoordeling, de uitkeringsverstrekking en de premie-inning. In het volgende hoofdstuk zal worden toegelicht dat voor de reïntegratietaken een eigen, marktgerichte benadering zich zeer goed laat combineren met een publieke vormgeving van de drie genoemde «klassieke» uitvoeringstaken. Dat blijkt ook uit de eerder genoemde recente studie van het IOO over marktbarrières voor marktwerking in de uitvoering van de sociale zekerheid. Daarin wordt aangetoond dat er veel voor te zeggen is de uitvoering van de «klassieke», goeddeels administratieve taken rond de werknemersverzekeringen, los te koppelen van de reïntegratietaken. Aldus worden de toetredingsdrempels tot de reïntegratiemarkt verlaagd.

3. De keuze van het kabinet: publieke claimbeoordeling, uitkeringsverzorging en premie-inning private reïntegratie

Doelstelling van het SUWI-proces is om een effectieve en efficiënte uitvoering mogelijk te maken op het terrein van werk en inkomen. Alle betrokken partijen moeten hun rol zo goed mogelijk kunnen vervullen. Daarvoor is in de eerste plaats bestuurlijke helderheid nodig: een ondubbelzinnige en heldere verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen alle betrokken (private en publieke) partijen. In de aan de Tweede Kamer ter informatie toegezonden notitie «Een nadere uitwerking van een onderdeel van de uitvoeringsstructuur werk en inkomen ten behoeve van consultatiegesprekken» heeft het kabinet zijn visie hieromtrent op hoofdlijnen uiteengezet. Deze notitie is met alle betrokken partijen besproken. Deze gesprekken hebben geleid tot een verdere verheldering en verdieping van de inzichten in de meest wenselijke uitvoeringsstructuur. De vele constructieve suggesties zijn waar mogelijk en passend bij de nadere uitwerking betrokken.

De hoofdlijn van het kabinetsvoorstel is als volgt. De uitvoering van de premie-inning, de claimbeoordeling en de uitkeringsverzorging wordt opgedragen aan één publiekrechtelijke organisatie, het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (zie verder paragraaf 3.1). Daarnaast wordt de reïntegratie van werklozen en arbeidsgehandicapten uitgevoerd door private reïntegratiebedrijven in opdracht van de daartoe meest aangewezen partijen.

Voorts bevestigt het kabinet zijn eerdere keuze voor het inrichten van het Landelijk Instituut Werk en Inkomen (LIWI) en Centra voor Werk en Inkomen (CWI's). Het LIWI wordt belast met taken op het terrein van de publieke arbeidsvoorziening (waaronder administratieve intake,

fase-indeling en bemiddeling) en het verzamelen van de gegevens die nodig zijn voor het in behandeling nemen van een uitkeringsaanvraag WW of ABW, alsmede de landelijke aansturing van de Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) waar op lokaal niveau de cliëntencontacten plaatsvinden. De taken van het LIWI en de CWI's worden nader toegelicht in paragraaf 3.3.

In het licht van deze nieuwe constellatie heeft het kabinet opnieuw overwogen op welke wijze de sociale partners en de vertegenwoordigers van de gemeenten optimaal kunnen worden betrokken bij de totstandkoming en de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid en het socialezekerheidsbeleid. Het kabinet is van mening dat het instellen van een Raad voor Werk en Inkomen de beste mogelijkheid biedt om de betrokkenheid van sociale partners en gemeenten te realiseren. Deze Raad voor Werk en Inkomen, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gemeenten en onder leiding van een onafhankelijke voorzitter, krijgt onder meer tot taak om jaarlijks een beleidskader op te stellen ten behoeve van een concrete invulling van het te voeren socialezekerheids-, arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid. Het beleidskader bevat concrete voorstellen aan de minister van SZW voor de inzet van de publieke reïntegratiemiddelen, waarbij een afstemming heeft plaatsgevonden met de sectoraal en regionaal ter beschikking te stellen middelen. De Raad krijgt voorts de bevoegdheid om criteria op te stellen op grond waarvan sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven op het gebied van de reïntegratie van uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden financieel ondersteund kunnen worden. Hiervoor komt een bij de algemene toedeling van de reïntegratiemiddelen vastgesteld budget beschikbaar. De Raad kent de subsidies toe. De besluiten van de Raad worden door een nader aan te wijzen externe publieke organisatie op rechtmatigheid getoetst. Deze organisatie keert de subsidies uit en houdt toezicht op de besteding. De Raad voor Werk en Inkomen wordt tevens verantwoordelijk voor het bevorderen van de transparantie van de reïntegratiemarkt. Op de taken van de Raad voor Werk en Inkomen wordt nader ingegaan in hoofdstuk 4.

De keuze van het kabinet leidt tot bestuurlijke helderheid en eenvoud. Alle bij de uitvoering van de werknemersverzekeringen betrokken partijen en instellingen kunnen binnen dit model hun verantwoordelijkheid waarmaken en daarop worden aangesproken.

3.1 Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV)

Taken van het UWV

Het UWV is verantwoordelijk voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen.

De belangrijkste taken van het UWV zijn:

- het heffen en innen van de premies werknemersverzekeringen;
- de claimbeoordeling en uitkeringsverzorging werknemersverzekeringen;
- het toekennen van subsidies, voorzieningen e.d. ingevolge de Wet REA;
- het optreden als contractpartner voor het afsluiten van contracten met reïntegratiebedrijven voorzover daarvoor geen andere opdrachtgevers zijn aangewezen;
- het beheren en administreren van de sociale fondsen werknemersverzekeringen;
- het indelen van werkgevers in sectoren ten behoeve van de wachtgeldverevening;

- het zorgdragen voor de informatievoorziening over de werknemersverzekeringen;
- het uitvoeringstechnisch adviseren over voorgenomen wet- en regelgeving.

Het UWV zal – indien sociale partners in een sector daarom verzoeken – onder strikte condities en rekening houdend met het kader «Markt en Overheid» worden toegestaan om bovenwettelijke uitkeringen te verzorgen en bovenwettelijke premies te innen, indien deze een semi-collectief karakter hebben en zeer nauw aansluiten bij de wettelijke regelingen. Om redenen van administratieve lastenverlichting is deze mogelijkheid voor het bedrijfsleven van belang, zeker in sectoren waar wettelijke en bovenwettelijke regelingen zeer nauw met elkaar verweven zijn. Employee-benefits in brede zin dienen echter een zaak van de private markt te blijven. Voor het verrichten van deze bovenwettelijke activiteiten zal een wettelijk kader worden gecreëerd. Voorkomen moet worden dat het UWV de concurrentieverhoudingen verstoort.

Bestuursstructuur UWV

Het UWV is een publiekrechtelijk vormgegeven zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). De keuze voor een ZBO is ingegeven door de gedachte dat een helder onderscheid moet worden gemaakt tussen beleid en uitvoering. De politiek, in het bijzonder de minister van SZW, is verantwoordelijk voor de beleidsvorming en het toezicht, terwijl de beslissingen in het individuele geval worden genomen door het ZBO. De minister van SZW krijgt de gebruikelijke bevoegdheden om op hoofdlijnen sturing te geven aan en verantwoording te vragen over de wijze waarop het ZBO zijn taken uitoefent. De minister krijgt een nader te bepalen aanwijzingsbevoegdheid.

Het kabinet stelt zich, binnen dit ZBO, in grote lijnen de volgende verantwoordelijkheidsverdeling en organisatie-opbouw voor:

- Er is een *raad van toezicht*, bestaande uit door de minister van SZW benoemde onafhankelijke leden, die wettelijk belast is met het interne bestuurlijk toezicht. De raad van toezicht stelt het beleidsplan, de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag vast, die door de hoofddirectie worden opgesteld. Het beleidsplan, de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag worden ter goedkeuring voorgelegd aan de minister van SZW. De raad van toezicht benoemt en ontslaat de leden van de hoofddirectie, met instemming van de minister van SZW.
- Er is een *hoofddirectie* die wettelijk belast is met de algehele dagelijkse leiding en de inhoudelijke aansturing van het orgaan. Zij draagt zorg voor een goede uitvoering van de aan het UWV opgedragen taken. De hoofddirectie is verantwoording schuldig aan de raad van toezicht van het orgaan.

Door te kiezen voor een tweeledige bestuursstructuur kan een goed werk-bare verdeling van taken en verantwoordelijkheden binnen het zelfstandig bestuursorgaan tot stand worden gebracht, waarbij de hoofddirectie belast is met de dagelijkse leiding en de raad van toezicht de algehele verantwoordelijkheid draagt.

Aangezien een overheidsorganisatie geen (externe) doelmatigheids-prikkels heeft die voortvloeien uit concurrentieverhoudingen zal veel zorg moeten worden besteed aan de vormgeving van de nieuwe uitvoerings-organisatie. Er moet een dynamisch en efficiënt bedrijf ontstaan, waarin adequate aandacht aan sectorspecifieke aspecten wordt geschonken. De ervaringen bij sommige overheidsorganisaties (te denken valt aan de Belastingdienst en de Sociale Verzekeringsbank, zij het dat het bij elke

organisatie om eigensoortige werkprocessen gaat) wijzen uit dat toepassing van moderne managementtechnieken en een strikte budgettering kunnen zorgen voor klantgerichte en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening en kostenbewaking. Voorts zal onder andere benchmarking worden ingezet als instrument om de doelmatigheid te bevorderen. Bovendien zijn er – aangezien het UWV gedeconcentreerd (dat wil zeggen op regionaal niveau) zijn werk zal gaan doen – ook binnen de organisatie mogelijkheden om prestaties te vergelijken en daar bij de aansturing rekening mee te houden.

Van belang hierbij is dat het UWV een organisatie wordt met heel diverse «cliënten». Aan de ene kant uitkeringsgerechtigden: op de participatie van deze groep wordt nader ingegaan in hoofdstuk 5. En aan de andere kant ook individuele werkgevers, sectoren en cao-partijen (als eventuele (mede)opdrachtgevers voor de reïntegratie) en reïntegratiebedrijven. De organisatiestructuur van het UWV, maar evenzeer de organisatiecultuur, zal hier zeer nadrukkelijk op moeten worden afgestemd. Bevorderd zal worden dat het UWV, in aanvulling op de in hoofdstuk 5 nader toe te lichten voorzieningen voor cliëntenparticipatie, bedrijvenpanels instelt rond onderwerpen die individuele bedrijven aangaan, en ruimte biedt voor sectorale differentiatie op het terrein van de reïntegratie.

3.2 Reïntegratie

Een deel van de werkzoekenden slaagt er niet in om geheel op eigen kracht werk te vinden. Voor hen zijn extra inspanningen nodig, bijvoorbeeld in de vorm van reïntegratietrajecten. Met een goed functionerende reïntegratiemarkt is een groot publiek belang gediend. Daar liggen zowel sociale overwegingen (voorkomen van maatschappelijke uitsluiting) als economische overwegingen (benutting arbeidspotentieel, besparing op uitkeringslasten) aan ten grondslag. Reïntegratie kan een scala aan activiteiten omvatten: begeleiding bij of training voor het solliciteren, om-, her- of bijscholing, werkervaringsprojecten, begeleiding op de werkplek, enz.

Door de keuze voor een publieke uitvoering van de werknemersverzekeringen ontstaan nieuwe mogelijkheden om tot een dynamische aanpak van de reïntegratie te komen. Momenteel is het Lisv de opdrachtgever van de uitvoeringsinstellingen voor de uitvoering van alle wettelijke taken: premie-inning, claimbeoordeling, uitkeringsverzorging en reïntegratie. Het LISV nam dit opdrachtgeverschap in de Osv 1997 over van de sociale partners. In het eerste SUWI-concept was voorzien dat bipartiete opdrachtgevers de rol van het Lisv als opdrachtgever zouden overnemen, met uitzondering van de claimbeoordeling.

In het nieuwe concept worden de wettelijke «klassieke» taken uitgevoerd door een nieuwe publieke uitvoeringsorganisatie, waarin de bestaande uitvoeringsinstellingen opgaan. Voor premie-inning, claimbeoordeling en uitkeringsverzorging is dus geen opdrachtgeverschap meer nodig: deze taken worden voor alle werknemers en werkgevers verricht door één organisatie.

Dit geldt niet voor de wettelijke taak van reïntegratie. In opdracht van de daarvoor meest aangewezen partijen zullen de feitelijke reïntegratiewerkzaamheden worden uitgevoerd door private reïntegratiebedrijven. Aan deze reïntegratiebedrijven zullen nog nader uit te werken kwaliteitseisen worden gesteld.

In het kader van preventie en reïntegratie dient bij het sluiten van contracten voor reïntegratietrajecten volgens het kabinet een hoofdrol te worden gespeeld door (vertegenwoordigers van) werkgevers en

werknemers. Werkgevers en werknemers dragen thans reeds een belangrijke verantwoordelijkheid bij het voorkomen van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid van werknemers. Indien ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid onverhoopt toch optreden, moeten zij voor het bevorderen van de terugkeer van de betrokken werknemers eveneens hun verantwoordelijkheid kunnen dragen.

3.2.1 Reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers

Inzake de reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers kunnen werkgevers(-) en werknemers(-organisaties) zelf bepalen op welk niveau zij het meest efficiënt en effectief contractant van reïntegratiebedrijven zijn. Dit kan op bedrijfsniveau, cao-niveau of op brancheniveau. Het opdrachtgeverschap is altijd bipartiet: werkgevers met instemming van werknemers, dan wel sociale partners.

In de materiewetgeving (WULBZ en PEMBA) zijn financiële stimulansen ter voorkoming van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid neergelegd. Het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van zieke en arbeidsongeschikte werknemers kan derhalve op ondernemingsniveau liggen, in het verlengde van wat thans bij arbodiensten het geval is. Ook cao-partijen kunnen afspraken met elkaar maken over de keuze van arbodiensten/reïntegratiebedrijven en de inhoud van het contract. Een andere mogelijkheid is dat per branche afspraken worden gemaakt.

Deze structuur maakt het zeer goed mogelijk dat preventie en reïntegratie, sterker dan thans het geval is, geïntegreerd ter hand worden genomen. Het kabinet acht dat van groot belang. Hieronder worden verschillende mogelijkheden nader toegelicht.

Bipartiet opdrachtgeverschap op ondernemingsniveau

Op bedrijfsniveau treedt de werkgever ten minste voor de periode dat het dienstverband bestaat, met instemming van zijn ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken hiervan met instemming van de belanghebbende werknemers, op als contractant voor het reïntegratiebedrijf dat wordt ingeschakeld voor de reïntegratie van zieke of arbeidsongeschikte werknemers. Het instemmingsrecht voor OR resp. personeelsvertegenwoordiging wordt expliciet vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Indien in een onderneming noch een OR, noch een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, dient de werkgever hierover overleg te voeren met de belanghebbende werknemers.

Zieke en arbeidsgehandicapte werknemers blijven nog lang in dienst van het bedrijf en de verantwoordelijkheid van het bedrijf voor deze werknemers blijft groot. Dat blijkt ook uit de grote financiële prikkels, die bedoeld zijn om het bedrijf zijn uiterste best te laten doen om ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen en reïntegratie – indien mogelijk bij de eigen werkgever – te bevorderen. Een langdurig arbeidsongeschikte werknemer kan een bedrijf al snel enkele honderdduizenden guldens kosten. Vanaf het jaar 2002, wanneer het structurele niveau is bereikt, is met Wulbz en Pemba een bedrag gemoeid van in totaal ca. f 15 miljard. Inclusief de gebruikelijke bovenwettelijke aanvulling tot 100% gedurende het eerste ziektejaar en de bovenwettelijke WAO-aanvullingen gaat het om een bedrag van meer dan 20 miljard.

Als het dienstverband wordt verbroken – veelal zal dit na het eerste WAO-jaar het geval zijn – kan het opdrachtgeverschap worden overgedragen aan het UWV, maar de onderneming (werkgever met instemming van OR of personeelsvertegenwoordiging¹) kan er ook voor kiezen om het opdrachtgeverschap te continueren. In ieder geval zal (uiterlijk) 6 jaar na de eerste ziektedag het opdrachtgeverschap overgaan naar het UWV. Ondernemingen met minder dan 10 werknemers worden in principe verplicht het opdrachtgeverschap na het einde van het dienstverband over

¹ Bij het ontbreken van een OR of een personeelsvertegenwoordiging dient de werkgever overleg te voeren met de belanghebbende werknemers over de keuze van een reïntegratiebedrijf en de inhoud van het contract. In het vervolg van deze tekst wordt dit niet meer expliciet vermeld.

te dragen aan het UWV. De werkgever kan echter een verzoek indienen bij het UWV om het opdrachtgeverschap te behouden. Voorwaarde daarbij is dat de werkgever een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft ingesteld en dat die heeft ingestemd met het verzoek van de werkgever om het opdrachtgeverschap te behouden.

Een gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemer kan ook een WW- of een Bijstandsuitkering ontvangen. Teneinde onnodige overdrachten in het reïntegratieproces te voorkomen, blijft in dat soort gevallen de werkgever, met instemming van de OR of de personeelsvertegenwoordiging, opdrachtgever.

Bipartiet opdrachtgeverschap op cao-niveau

Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen bij cao afspraken maken over de inhoud van het contract met het reïntegratiebedrijf en desgewenst de keuze van het reïntegratiebedrijf. Ook thans worden in sommige cao's afspraken gemaakt over het door partijen af te nemen pakket bedrijfsgezondheidszorg, teneinde een bepaald kwaliteitsniveau te garanderen. Met name voor de kleinere MKB-bedrijven kunnen op cao-niveau schaalvoordelen worden bereikt en expertise-ontwikkeling en kwaliteitsbewaking meer inhoud krijgen.

Cao-partijen kunnen dienaangaande afspraken in de cao vastleggen, die vervolgens bindend zijn voor de leden van de contracterende organisaties van werknemers en werkgevers. Cao-afspraken gaan boven afspraken op ondernemingsniveau. Op deze afspraken is het staande AVV-beleid van toepassing, zoals dat nu ook geldt voor bijvoorbeeld het afsluiten van contracten met arbodiensten. Cao-afspraken over de inhoud van reïntegratiecontracten, bijvoorbeeld in termen van het (minimum)niveau van dienstverlening waaraan die contracten moeten voldoen, kunnen algemeen verbindend worden verklaard. In dat geval gelden de bepalingen dus voor de gehele bedrijfstak. Cao-afspraken waarin heel specifiek één of meer reïntegratiebedrijven zouden aangewezen als te contracteren bedrijf, komen, op grond van het reguliere toetsingskader ter zake, in principe niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking. Als de cao evenwel een met waarborgen omklede dispensatieclausule bevat met betrekking tot deze afspraak, dan komt een dergelijke afspraak, eveneens op grond van genoemd toetsingskader, wel voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking. In dat geval kan de individuele werkgever kiezen voor een ander reïntegratiebedrijf, uiteraard met instemming van zijn OR of de personeelsvertegenwoordiging.

Individuele werkgevers kunnen ook op brancheniveau gezamenlijk contracten sluiten met reïntegratiebedrijven, uiteraard met instemming van hun ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen.

Voordelen van de gekozen vormgeving van het opdrachtgeverschap

De voorgestelde vormgeving van het opdrachtgeverschap heeft vele voordelen:

- zij sluit aan bij de financiële prikkels in de WULBZ en PEMBA;
- er ontstaat volledige aansluiting tussen enerzijds het complex van preventie en ziekteverzuimbegeleiding/reïntegratie tijdens het eerste ziektejaar en anderzijds de WAO-periode daarna. Arbodiensten en reïntegratiebedrijven zullen vermoedelijk nauw gaan samenwerken, zo niet fuseren. Er hoeft geen overdracht van dossiers meer plaats te vinden;
- de arbomarkt wordt verdiept, hetgeen de kwaliteit ten goede zal komen;

- er is een optimale mogelijkheid voor (vertegenwoordigers van) werkgevers en werknemers om in gezamenlijk overleg de meest aangewezen vorm van opdrachtgeverschap te kiezen.

Rol van het UWV met betrekking tot de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers

Het UWV stelt voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers reïntegratiegelden beschikbaar. Het gaat hierbij om de in de wet REA neergelegde subsidiemogelijkheden voor werkgevers (zoals plaatsings- en herplaatsingssubsidies bij de reïntegratie van een arbeidsgehandicapte in het eigen respectievelijk een ander bedrijf) en om subsidies aan reïntegratiebedrijven ter financiering van reïntegratietrajecten voor arbeidsgehandicapte werknemers. Naar de meest recente inzichten zullen in het jaar 2000 de met bovenstaande subsidies gepaard gaande uitgaven ruim 800 miljoen bedragen. Het zal de taak van het UWV zijn deze subsidies op een verantwoorde manier voor reïntegratie-activiteiten beschikbaar te stellen.

Een kerntaak van het UWV betreft de claimbeoordeling. Een goede en tijdige claimbeoordeling WAO is van groot belang om zoveel mogelijk te voorkomen dat werknemers in de WAO terechtkomen. Een goede keuring in combinatie met een adequate arbeidskundige beoordeling levert tevens belangrijke informatie voor de reïntegratie: daarin moet immers centraal staan wat de werknemer nog wel kan. Het UWV verstrekt daarom in het kader van de claimbeoordeling tevens een globaal reïntegratie-advies, waarin ook wordt opgenomen wat er qua herstelgedrag van de arbeidsgehandicapte wordt verwacht. Het UWV zal in het kader van de claimbeoordeling WAO nagaan of er voldoende inspanningen zijn verricht om de betrokkene te doen terugkeren in het arbeidsproces. Daarbij komt ook aan de orde of de betrokkene zelf voldoende heeft meegewerkt aan zijn reïntegratie. Het UWV kan besluiten om een reïntegratietraject te laten opstellen indien naar zijn oordeel te weinig is ondernomen door het reïntegratiebedrijf of de arbeidsgehandicapte. In het kader van de uitwerking van het poortwachtersmodel zal het kabinet hier nog nader op terugkomen.

Voorts zal het UWV erop toezien dat arbeidsgehandicapten adequate reïntegratiemogelijkheden krijgen aangeboden, ook in die gevallen waarin het UWV geen opdrachtgever voor de reïntegratie is. Zo kunnen arbeidsgehandicapte werknemers een second-opinion aanvragen bij het UWV als zij naar hun mening geen passend traject krijgen aangeboden.

Het UWV zal ook als opdrachtgever voor de reïntegratie van bepaalde groepen arbeidsgehandicapten optreden. Dat is altijd het geval voor WAZ- en WAJONG-gerechtigden. Maar ook voor WAO-gerechtigden kan de UWV opdrachtgever worden: uiterlijk 6 jaar na aanvang van de ziekte of na het einde dienstverband (op verzoek van de werkgever).

Ten slotte dient het UWV ter ondersteuning van beleid en markt adequate informatie over de in- en uitstroom te leveren. Voor het ter beschikking stellen van subsidies en andere beleidsinstrumenten is deze informatie zeer belangrijk. Ook voor sociale partners en private partijen kan deze informatie van groot belang zijn. Reïntegratiebedrijven zullen – uiteraard binnen regels ten aanzien van de privacy – goed inzicht moeten krijgen in de werkloosheids- en WAO-bestanden van het UWV.

3.2.2 Reïntegratie van WW-uitkeringsgerechtigden

Kenmerkend voor de WW is dat de relatie van het bedrijf met de werknemer in de regel wordt verbroken, en ook niet na een reïntegratie-inspanning zal worden hersteld. Toch moet voor elke werkloze een inspanning worden gepleegd om hem weer (elders) aan het werk te krijgen. Voor een deel kunnen die inspanningen los van bijzondere publieke bemoeienis plaatsvinden. Het grootste deel van de ontslagwerklozen vindt immers op eigen kracht een baan. Daarbij kan private dienstverlening of de publieke basisdienstverlening (CWI) op het gebied van de arbeidsbemiddeling een rol spelen.

Werklozen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben echter een specifiek reïntegratietraject nodig, zoals bij- of herscholing. De enige financiële prikkel in de WW is thans gelegd op het sectorale niveau. Deze (zwakke) prikkel heeft slechts betrekking op de eerste zes maanden van de werkloosheid. De reïntegratietrajecten zijn echter bedoeld voor personen die naar verwachting langer dan zes maanden werkloos zullen zijn. Aangezien de band met de voormalige werkgever dan reeds lang verbroken is en het niet ondenkbaar is dat een plaatsing in een andere sector van bedrijvigheid moet worden voorbereid, kiest het kabinet ervoor de publieke taakorganisatie UWV in beginsel met het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van WW-gerechtigden te belasten. Het kabinet scheidt daarnaast echter maximale ruimte voor bipartiet opdrachtgeverschap op cao-niveau of sectoraal niveau.

Bipartiet opdrachtgeverschap

Bij de reïntegratie van WW-gerechtigden kunnen werkgevers en werknemers gezamenlijk een belangrijke rol spelen. Zeker in tijden van spanning op de arbeidsmarkt, waarin bedrijven en sectoren zeer moeilijk in hun personeelsbehoefte kunnen voorzien, zal bij hen belangstelling bestaan om aan de reïntegratie van werklozen mee te werken. Daarbij kunnen ook eigen gelden worden ingezet, bijvoorbeeld uit de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen. In minder gunstige tijden kan er vanuit bedrijven en cao-partijen of sectoren behoefte bestaan aan een eigen rol naar reïntegratiebedrijven bij afvloeiing van personeel. In het kader van een sociaal plan worden vaak gelden opzij gezet om werklozen elders aan een baan te helpen. Nu speelt Arbeidsvoorziening daarin een grote rol, maar ook private bedrijven. Indien er afspraken op cao-niveau worden gemaakt over het inzetten van eigen middelen voor de reïntegratie van WW-gerechtigden, worden cao-partijen contractpartner ten aanzien van de reïntegratie. Het UWV heeft in dat geval een toetsende rol, voorzover het hierbij ook gaat om het inzetten van publieke middelen.

In de praktijk werkt dit als volgt:

- indien er afspraken op cao-niveau worden gemaakt over het inzetten van eigen middelen voor de reïntegratie van WW-gerechtigden, worden cao-partijen contractpartner ten aanzien van de reïntegratie. Het UWV heeft in dat geval een toetsende rol, voorzover het hierbij ook gaat om het inzetten van publieke middelen;
- waar de werkgever eigenrisicodrager WW is (overheid) kunnen werkgevers, met instemmingsrecht van de ondernemingsraden of werkgevers en werknemers in cao-verband, contractant voor de reïntegratie van WW'ers worden;
- mocht het kabinet in de toekomst besluiten tot premiedifferentiatie WW, dan biedt dit nieuwe mogelijkheden voor bipartiet opdrachtgeverschap;
- reïntegratiebedrijven kunnen inspelen op initiatieven die bedrijven, cao-partijen of sectoren willen ontplooiën om (ook preventief) een beroep op het wachtgeldfonds te beperken;

- reïntegratiebedrijven hebben groot belang bij het plaatsen van werklozen. De marktwerking zal hen ertoe brengen aansluiting te zoeken bij bedrijven die personeel nodig hebben, dan wel personeel wegens grote reorganisaties willen omscholen. Sectoren, cao-partijen of bedrijven kunnen hiertoe rechtstreeks opdrachten bij reïntegratiebedrijven plaatsen.

3.2.3 Reïntegratie van bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden

De gemeenten zijn al verantwoordelijk voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden en worden verantwoordelijk voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Gemeenten besteden de feitelijke uitvoering van de reïntegratie uit aan private reïntegratiebedrijven. Het in te stellen BTW-compensatiefonds maakt dat voor gemeenten mogelijk.

Financiële stimulansen om gemeenten een effectief reïntegratiebeleid te laten voeren, zullen worden gevonden in het Fonds werk en inkomen (FWI), dat thans wordt ontwikkeld. Voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden ondervinden gemeenten geen directe financiële stimulans in de vorm van besparingen op de uitkeringslasten. Teneinde te waarborgen dat gemeenten voldoende reïntegratieinspanningen verrichten voor niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, zullen de voor deze werkzoekenden bestemde reïntegratiemiddelen geoormerkt aan de gemeenten ter beschikking worden gesteld.

3.2.4 De nieuwe reïntegratiemarkt

In het nieuwe concept is een belangrijke rol weggelegd voor arbodiensten en reïntegratiebedrijven. Aangezien het UWV bij wet als enige de claimbeoordeling, de uitkeringsverzorging en de premie-inning voor de werknemersverzekeringen krijgt opgedragen, wordt de toetreding van nieuwe bedrijven tot de reïntegratiemarkt vereenvoudigd. Deze bedrijven krijgen immers geen administratieve taken en hoeven zich nu alleen maar bezig te houden met waar zij goed in zijn: preventie en reïntegratie. Bovendien is er nu sprake van betere concurrentieverhoudingen. In het oude concept konden de uvi's uitkeringsverzorging en reïntegratie combineren. Bij potentiële toetreders tot de reïntegratiemarkt bestond de vrees dat de uvi's selectie zouden toepassen op de bestanden ten behoeve van hun eigen reïntegratiebedrijven. Dat is nu niet meer mogelijk, omdat het UWV de reïntegratie moet uitbesteden.

Werkgevers zijn op grond van de Arbeidsomstandighedenwet nu reeds verplicht om zich te laten bijstaan door een arbodienst bij het uitvoeren van een aantal wettelijk voorgeschreven taken, waaronder de risico-inventarisatie en -evaluatie en de verzuimbegeleiding, waarin reeds is begrepen de reïntegratie bij de eigen werkgever. Als gevolg van deze verplichting is een private markt ontstaan voor arbodienstverlening. Werkgevers worden via de nu voorgestelde taken in meer algemene zin verantwoordelijk voor de reïntegratie (eventueel ook bij een andere werkgever) van hun zieke en arbeidsgehandicapte werknemers en dienen deze taak uit te besteden aan private bedrijven. Verwacht mag worden dat er reïntegratiebedrijven zullen zijn of komen die, vanuit een zo breed mogelijk dienstenpakket, reïntegratie-activiteiten zullen aanbieden voor zieken/arbeitsgehandicapten (veelal zal dat op enige wijze geïntegreerd zijn met arbodienstverlening), WW'ers, ABW-ers en niet-uitkeringsgerechtigden. Te denken valt bijvoorbeeld aan grote uitzendbureaus en aan het te privatiseren reïntegratiebedrijf Arbeidsvoorziening. Daarmee wordt een geïntegreerde aanpak in de hele keten van ziektepreventie, verzuim-

begeleiding en reïntegratie mogelijk, zowel in het eerste ziektejaar als daarna. De huidige – soms contraproductieve – scheiding tussen de dienstverlening van arbodiensten en uitvoeringsinstellingen komt dan te vervallen.

Maar evenzeer is het aannemelijk dat zich gespecialiseerde reïntegratie-bedrijven zullen aandienen, die zich slechts op een of twee van deze doelgroepen richten. Dergelijke gespecialiseerde reïntegratiebedrijven kunnen ervoor kiezen om zelf als hoofdopdrachtnemer direct opdrachten te verwerven van werkgevers, gemeenten en/of UWV. Het staat hen ook vrij om zich te positioneren als onderopdrachtnemer ten opzichte van meer generalistisch opererende reïntegratie-bedrijven.

De reïntegratietrajecten worden naar verwachting gefinancierd door een mengvorm van inspannings- en resultaatfinanciering. Bij een mengvorm van inspannings- en resultaatfinanciering bestaat de vergoeding voor reïntegratietrajecten uit twee delen: een niet-kostendekkende vergoeding van diensten die aan de werkzoekende door het reïntegratiebedrijf wordt aangeboden en een (variabele) vergoeding bij plaatsing van de werkzoekende voor bijvoorbeeld tenminste zes maanden. Het variabele bedrag dient twee doelen: een vergoeding van de kosten die uit het basisbedrag niet zijn vergoed en een risicotoeslag. De hoogte van en de verhouding tussen de genoemde componenten van de vergoeding kan onder andere afhankelijk zijn van de economische conjunctuur en de fase-indeling van de werkzoekende.

Op verschillende manieren zijn of worden mechanismen ingebouwd om de kwaliteit van de dienstverlening van arbodiensten en reïntegratie-bedrijven te waarborgen. Ten eerste is er de tucht van de markt. Tekortschietende bedrijven leveren te weinig output (gerealiseerde plaatsingen) en zullen dientengevolge minder opdrachten verwerven. Dit effect wordt nog eens versterkt door de gekozen financieringssysteem met een variabele vergoeding per plaatsing. De in hoofdstuk 4 nader toe te lichten Raad voor Werk en Inkomen ten slotte krijgt tot taak de minister van SZW te adviseren met betrekking tot de kwaliteit en de transparantie op de reïntegratiemarkt.

Teneinde zo snel mogelijk inzicht te krijgen in de huidige en toekomstige situatie op de reïntegratiemarkt is inmiddels opdracht gegeven om hier een onderzoek naar in te stellen.

3.3 Het Landelijk Instituut voor Werk en Inkomen (LIWI) en de Centra voor Werk en Inkomen (CWI's)

Het LIWI is verantwoordelijk voor de landelijke aansturing van de Centra voor Werk en Inkomen, waar de taken op het gebied van de publieke arbeidsvoorziening worden verricht. Daarnaast is het LIWI onder meer verantwoordelijk voor de uitvoering in het kader van het ontslagbeleid, de Wet Arbeid Vreemdelingen en de wet SAMEN. Voorts voert het LIWI op verzoek van de Minister van SZW een uitvoeringstoets uit op voorgenomen wet- en regelgeving op het gebied van werk en inkomen, voorzover de uitvoering daarvan aan het LIWI wordt opgedragen.

Het LIWI zal worden vormgegeven als een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). Het kabinet stelt zich, binnen dit ZBO, in grote lijnen de volgende verantwoordelijkheidsverdeling en organisatie-opbouw voor:

- Er is een *raad van toezicht*, bestaande uit door de minister van SZW benoemde onafhankelijke leden, die wettelijk belast is met het interne bestuurlijk toezicht. De raad van toezicht stelt het beleidsplan, de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag vast, die door de hoofddirectie worden opgesteld. Het beleidsplan en de begroting worden ter goedkeuring voorgelegd aan de minister van SZW. De raad

- van toezicht benoemt en ontslaat de leden van de hoofddirectie, met instemming van de minister van SZW.
- Er is een *hoofddirectie* die wettelijk belast is met de algehele dagelijkse leiding en de inhoudelijke aansturing van het orgaan, waaronder begrepen de aansturing van de regionaal gespreide CWI's. Zij draagt zorg voor een goede uitvoering van de aan het LIWI opgedragen taken. De hoofddirectie is verantwoording schuldig aan de raad van toezicht van het orgaan.

De keuze voor een ZBO vloeit evenals bij het UWV ook hier voort uit de wens om beleid en uitvoering te scheiden. De minister van SZW is verantwoordelijk voor het beleid, maar niet voor beslissingen in individuele gevallen. De minister van SZW krijgt een nader te bepalen aanwijzingsbevoegdheid.

De Centra voor Werk en Inkomen (CWI's)

Het LIWI draagt de zorg voor het inrichten en de landelijke aansturing van de CWI's. De CWI's zijn primair aangewezen om de publieke diensten aan te bieden ten behoeve van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: te weten de nationale vacaturebank en de nationale sollicitantenbank, actieve bemiddeling en informatie en advies. Tevens verzorgen zij, mede op grond van duidelijke afspraken met het UWV en de gemeente(n), de administratieve intake werk en inkomen en bepalen zij de afstand van cliënten tot de arbeidsmarkt (globale fasering en kwalificerende intake fase 2, 3 en 4). Overigens verricht het CWI op verzoek van uitkeringsinstanties ook de «herfasering» van cliënten om vast te stellen of de cliënt in de juiste fase is ingedeeld.

Het CWI verzamelt in het kader van de administratieve intake de gegevens die nodig zijn voor het in behandeling nemen van een uitkeringsaanvraag WW of Abw en voert een eerste toets uit op volledigheid van die gegevens.

De werkzaamheden van het CWI worden zo veel mogelijk gestandaardiseerd, maar op een zodanige wijze dat het bieden van maatwerk voor de cliënt mogelijk blijft. Via het bedrijfsverzamelgebouw-concept en de regionale platforms is er bovendien ruimte voor het inspelen op lokale omstandigheden. Zie verder paragraaf 3.4.

De claimbeoordeling en de uitkeringsverstrekking zijn een taak van het UWV en de gemeente.

De activerings- en controle activiteiten voor fase 1 werkzoekenden vinden plaats op de CWI-locatie, maar door medewerkers van de gemeente respectievelijk het UWV.

Uit een oogpunt van optimale dienstverlening aan de klant en een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering werken CWI's, gemeenten en UWV met elkaar samen en stemmen hun werkprocessen op elkaar af. Dat voorkomt het risico van dubbel werk en onzorgvuldige overdracht tussen organisaties. Dit kan, waar het gaat om de klantcontacten, het best gerealiseerd worden door gemeenschappelijke huisvesting in een «bedrijfsverzamelgebouw». Ook private organisaties die op het terrein van reïntegratie en bemiddeling actief zijn, zoals uitzendbureaus en reïntegratiebedrijven/arbodiensten, kunnen zich hier vestigen. Het LIWI krijgt tot taak om met het UWV en de betrokken gemeente(n) te overleggen over de totstandkoming van bedrijfsverzamelgebouwen.

3.4 Regionale platforms

Op regionaal niveau is het wenselijk om te komen tot een overlegstructuur in de vorm van een platform voor afstemming tussen partijen, waarin – naast een of meerdere CWI's (afhankelijk van de regio-grootte) –

gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers participeren. Ook andere partijen kunnen (structureel of ad hoc) participeren, waarbij gedacht kan worden aan reïntegratiebedrijven, uitzendbureaus, ROC's, scholen voor praktijkonderwijs, Wiw-organisaties en Wsw-bedrijven.

De functies van dit overleg zijn:

- afstemming, consultatie en advisering aangaande regio specifieke (arbeidsmarkt)vraagstukken;
- afstemming over de regionale beleids- en middelencoördinatie;
- het bevorderen van een sluitende dienstverlening aan werkzoekenden tussen de verschillende uitvoeringsorganisaties.

Het platform is een overlegorgaan en heeft geen bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden. De meerwaarde van het platform zit in een betere afstemming, het bij elkaar brengen van kennis van de regionale situatie, de afstemming van het sectorbeleid, het regionale beleid en het lokale beleid, het uitwisselen van best practices, e.d.. Op basis van hun kennis van de regionale (arbeidsmarkt)situatie kunnen (partijen betrokken bij) regionale platforms bij de Raad voor Werk en Inkomen voorstellen indienen voor regionale projecten.

Gezien het belang dat gemeenten hebben bij het totstandkomen van regionale samenwerking wordt de opdracht tot het instellen van een platform neergelegd bij een van de gemeenten in de betreffende regio waar één of meerdere CWI's gevestigd zijn. De CWI's zullen een voorbereidende en ondersteunende rol spelen.

4. Raad voor Werk en Inkomen

Het arbeidsmarktbeleid in brede zin kenmerkt zich door een veelheid van betrokken partijen, maar bovenal door het feit dat de arbeidsmarkt een gecompliceerde markt is, waarbij zowel op individueel niveau (werkgevers respectievelijk werknemers), als op sectoraal, regionaal/lokaal en nationaal niveau (sociale partners en gemeenten) via tal van mechanismen de vraag naar en het aanbod van arbeid bij elkaar komen.

De ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid en het socialezekerheidsbeleid maken onderdeel uit van een continu proces, waarin de Raad voor Werk en Inkomen een essentiële rol vervult.

De doelstellingen en inspanningen van sociale partners sporen veelal met de overheidsdoelstellingen met betrekking tot de arbeidsmarkt en vormen een belangrijke aanvulling op de publieke inspanningen. Voor de instrumentering van cao-afspraken die de verbetering van de werking van de arbeidsmarkt beogen, zijn inmiddels ruim 100 O&O-fondsen ingesteld, die paritair worden bestuurd. Naar ruwe schatting investeren de sectoren jaarlijks circa een half miljard gulden in deze fondsen. Inbreng van sociale partners bij het doen van voorstellen met betrekking tot het uitvoeringsbeleid en de middelenverdeling in het kader van werk en inkomen is dan ook van essentieel belang. Ook de gemeenten beschikken over instrumenten en middelen om op decentraal niveau arbeidsparticipatie te bevorderen. Daartoe is in de Rijksbegroting 2000 ongeveer 480 miljoen opgenomen voor werkervaringsplaatsen, scholing en activering.

Aan de Raad zal worden gevraagd om jaarlijks een beleidskader op te stellen waarin voorstellen worden gedaan aan de minister van SZW hoe het socialezekerheids-, arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid feitelijk kan worden vormgegeven.

In het beleidskader kunnen bijvoorbeeld de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- de omvang en inzet van reïntegratiemiddelen op centraal, regionaal en

sectoraal niveau, waarbij zowel publieke als sectoraal beschikbare financiering aan de orde is;

- extra reïntegratie-inspanningen voor bepaalde categorieën werklozen, waarvoor extra inspanningen vereist zijn. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan ouderen, allochtonen en nieuwkomers;
- de vertaling van het Europese werkgelegenheidsbeleid naar de Nederlandse situatie;
- verbetering van kwalificaties van werkzoekenden in samenhang met bestaande of te verwachten arbeidsmarktknelpunten.

De Raad krijgt tevens de bevoegdheid om criteria te ontwikkelen op grond waarvan sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven op het gebied van de reïntegratie van uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden (mede)gefinancierd kunnen worden.

De Raad voor Werk en Inkomen zal een belangrijke rol vervullen voor sector-organisaties en uitvoeringsorganisaties door te adviseren aan de minister van SZW over de kwaliteit en de transparantie van de reïntegratiemarkt. De Raad zal hiertoe kunnen beschikken over informatie die daarover wordt verzameld door het LIWI, het UWV en de gemeenten. De Raad kan ook zelf onderzoek laten verrichten.

Tevens heeft de Raad een adviserende rol ten aanzien van de beleidsmatige aspecten van wet- en regelgeving op het gebied van werk en inkomen.

De belangrijkste taken van de Raad voor Werk en Inkomen zijn:

- het analyseren van de ontwikkelingen op het gebied van de sociale zekerheid, arbeidsmarkt en de reïntegratie en het op basis daarvan ten behoeve van de minister van SZW jaarlijks opstellen van een beleidskader met voorstellen voor de concrete vormgeving van dit beleid. Dit beleidskader bevat tevens concrete voorstellen aan de minister van SZW met betrekking tot de omvang en de verdeling van de publieke reïntegratiemiddelen en over de voor reïntegratietrajecten beschikbaar te stellen vergoedingen. Hierbij wordt de inzet van de ESF-middelen betrokken. Daarnaast zal waar mogelijk ook rekening gehouden worden met door andere partijen ter beschikking te stellen middelen (middelencoördinatie). De minister van SZW voert met de Raad overleg over de gedane voorstellen en kijkt daarvan alleen met redenen omkleed af;
- De Raad ontwikkelt criteria op grond waarvan sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven op het gebied van de reïntegratie van uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden (mede)gefinancierd kunnen worden. Deze criteria behoeven de goedkeuring van de minister van SZW en worden in een ministeriële regeling vastgelegd. Hiervoor is een bij de algemene toedeling van de reïntegratiemiddelen vastgesteld budget beschikbaar. Voorstellen voor initiatieven worden bij de Raad ingediend. De Raad kent de subsidies toe. De besluiten van de Raad worden door een nader aan te wijzen externe publieke organisatie op rechtmatigheid getoetst. Deze organisatie keert de subsidies uit en houdt toezicht op de besteding;
- het adviseren aan de minister van SZW met betrekking tot (het bevorderen van) de kwaliteit en de transparantie van de reïntegratiemarkt;
- het gevraagd en ongevraagd adviseren aan de minister van SZW op het gehele terrein van «werk en inkomen»;
- het adviseren aan de minister van SZW met betrekking tot algemene en meer specifieke onderwerpen op het terrein van de arbeidsmarkt (zoals het beleid ten aanzien van knelpunten op de arbeidsmarkt, de

aansluiting tussen regionaal en sectoraal arbeidsmarktbeleid en de participatie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt).

De Raad voor Werk en Inkomen bestaat voor een derde uit vertegenwoordigers van werkgevers, voor een derde uit vertegenwoordigers van werknemers, en voor een derde uit vertegenwoordigers van gemeenten. De Raad heeft een onafhankelijk voorzitter die door de minister van SZW wordt benoemd.

De juridische vormgeving van de Raad voor Werk en Inkomen en zijn taken zullen in het licht van de vigerende wetgeving op dit gebied en de ministeriële verantwoordelijkheid nader moeten worden uitgewerkt.

5. De cliënten

In het voorafgaande zijn de voorgestelde veranderingen in de uitvoeringsstructuur toegelicht. In dit hoofdstuk wordt vanuit het perspectief van de cliënten samengevat wat dit in concreto betekent. Voor de overzichtelijkheid blijft in dit hoofdstuk het begrip cliënt beperkt tot de zieke/ arbeidsongeschikte of werkloze uitkeringsgerechtigde respectievelijk de werkzoekende. Voorzover individuele werkgevers of groepen van werkgevers ook als cliënt zijn aan te merken, is daarop reeds in de voorafgaande hoofdstukken ingegaan.

Het CWI

De werkzoekende kan bij het CWI in zijn of haar regio terecht voor het zoeken naar een baan en de aanvraag voor een eventuele uitkering. Het CWI heeft als belangrijkste taak de cliënt via bemiddeling en informatievoorziening zo spoedig mogelijk aan werk te helpen. Daartoe worden in het CWI alle beschikbare vacatures aangeboden en wordt aan iedere werkzoekende ook concrete hulp geboden om voor een baan in aanmerking te komen. In dat kader wordt eerst een zogenaamde administratieve intake verricht met een tweeledig doel: een globale vaststelling van de afstand van betrokkene tot de arbeidsmarkt én het verzamelen van gegevens die nodig zijn voor het in behandeling nemen van de aanvraag van een WW- of een ABW-uitkering. Deze laatste gegevens gaan, voorzover er niet direct werk voor betrokkene is, langs elektronische weg naar de gemeente, die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de Algemene bijstandswet, of naar het UWV, dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de WW. Mocht inderdaad recht bestaan op een uitkering, dan wordt deze uitbetaald door de gemeente of het UWV.

Het CWI verricht voorts voor werkzoekenden die niet direct bemiddelbaar worden geacht, een kwalificerende intake, met behulp waarvan de afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt nader wordt bepaald.

Bij het bepalen van de afstand tot de arbeidsmarkt wordt onderscheid gemaakt in 4 fasen:

- fase 1: de werkzoekende is direct bemiddelbaar
- fase 2: de werkzoekende kan na het volgen van cursussen, opleidingen, etc. naar verwachting binnen één jaar bemiddeld worden
- fase 3: de werkzoekende kan na het volgen van cursussen, opleidingen, etc. na één jaar bemiddeld worden
- fase 4: de werkzoekende is aangewezen op een bijzonder traject om zijn positie zodanig te verbeteren dat hij op termijn bemiddelbaar wordt.

Als de cliënt het niet eens is met de fase waarin hij is ingedeeld, kan hij hiertegen in bezwaar (bij het LIWI) en in beroep (bij de rechter) komen.

Indien de fase 1 cliënt na een half jaar nog geen baan heeft gevonden, wordt alsnog een kwalificerende intake uitgevoerd om vast te stellen of de betreffende persoon geen uitgebreidere dienstverlening nodig heeft en dus in fase 2, 3 of 4 moet worden ingedeeld.

Door medewerkers van het UWV, resp. de gemeente worden op locatie van het CWI met fase 1-clieñten gedurende een half jaar regelmatig activerings- en controlegesprekken gevoerd. Uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zijn in het kader van hun recht op een uitkering verplicht om zich in te spannen voor het vinden van een zelfstandige bestaansvoorziening. In dat kader gelden voor hen arbeidsverplichtingen, waartoe onder andere behoren de plicht om te solliciteren en om mee te werken aan het doorlopen van een passend reïntegratietraject. Indien geconstateerd wordt dat de werkzoekende uitkeringsgerechtigde onvoldoende inspanningen pleegt, dient de uitkeringsinstantie een sanctie op te leggen. Van belang is dat tussen de uitkeringsinstanties en het LIWI/CWI's sluitende afspraken worden gemaakt over de wijze waarop zij elkaar informeren over verwijtbaar gedrag van cliënten.

Uitkeringsgerechtigde en niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die door het CWI niet direct bemiddelbaar worden geacht (fase 2, 3 of 4), komen in aanmerking voor een publiek gefinancierd reïntegratietraject. De gemeente dan wel het UWV verstrekt daartoe opdrachten aan reïntegratiebedrijven. Deze reïntegratiebedrijven stellen, mede op basis van een reïntegratieadvies van het CWI dan wel het UWV, trajectplannen op voor de door hen te reïntegreren werkzoekenden.

Cliënten die een reïntegratietraject moeten doorlopen, hebben vaak behoefte aan een vorm van persoonlijke begeleiding: een aanspreekpunt, met wie de cliënt kan overleggen, zaken doen en die hem of haar de weg kan wijzen. Het kabinet is van mening dat met het treffen van een dergelijke voorziening, soms wel «case-management» genoemd, in een belangrijke behoefte kan worden voorzien. De uitkerende instantie is hiervoor in de ogen van het kabinet de eerst aangewezen organisatie: de gemeente dus (voor bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden) en het UWV (voor WW-gerechtigden). Dit sluit bovendien goed aan bij de plek waar in het kader van het reïntegratietrajectplan door de uitvoeringsorganisatie afspraken worden gemaakt met de cliënt.

Het ligt overigens voor de hand dat ook de reïntegratiebedrijven voor hun cliënten een dergelijke voorziening zullen treffen, bijvoorbeeld in de vorm van een vaste contactpersoon, een persoonlijke begeleider of een coach. Deze functionaris kan dan namens het reïntegratiebedrijf tevens de contacten verzorgen met de «case-manager» van de uitkeringsinstantie.

De cliënt zelf speelt bij de reïntegratie de hoofdrol. Hij heeft recht op een adequate begeleiding door een reïntegratiebedrijf, dat er alles aan doet om zijn kansen op terugkeer in het arbeidsproces te vergroten. Voor het slagen van de reïntegratie is het van groot belang dat het trajectplan aansluit op de mogelijkheden van de werkzoekende. Daarom zal de werkzoekende verzocht worden om het trajectplan te tekenen. Hiermee wordt ook invulling gegeven aan de «contractgedachte». Een trajectplan is niet vrijblijvend: de cliënt wordt geacht zich optimaal in te zetten en mee te werken aan de reïntegratie. Momenteel worden de mogelijkheden onderzocht van de invoering van een persoonsgebonden reïntegratiebudget om de cliënt in staat te stellen zijn eigen pakket samen te stellen.

Wanneer een werkzoekende ontevreden is over de reïntegratie-activiteiten, kan hij (afhankelijk van zijn uitkeringssituatie) bij de gemeente of het UWV bezwaar aantekenen. Tegen beslissingen van een gemeente of het UWV kan de werkzoekende ten slotte in beroep gaan bij de rechter.

Na ondertekening van het trajectplan door de werkzoekende, en na goedkeuring van het plan door de gemeente of het UWV, zijn het reïntegratiebedrijf, de werkzoekende en de gemeente, respectievelijk het UWV eraan gehouden om mee te werken aan de uitvoering van het trajectplan. Overigens zal in de situatie dat een werkzoekende niet instemt met het door het reïntegratiebedrijf aangeboden trajectplan, door de uitkeringsinstantie gezien moeten worden of de werkzoekende hiermee niet in strijd handelt met de uitkeringsvereisten.

Zieke en arbeidsgehandicapte werknemers

De werknemer meldt zich ziek bij zijn werkgever. Deze schakelt vervolgens direct de/het arbodienst/reïntegratiebedrijf in, waarmee een contract is gesloten. De arbodienst/het reïntegratiebedrijf heeft tot taak de werknemer te helpen zo spoedig mogelijk tot herstel te komen en terug te leiden naar werk bij de eigen werkgever dan wel, als dat geen haalbare optie blijkt te zijn, bij een andere werkgever. Dit alles als onderdeel van de integrale verzuimbegeleiding.

Ook voor zieke en arbeidsongeschikte werknemers moet een vorm van persoonlijke begeleiding worden gerealiseerd, zoals hierboven beschreven voor WW-gerechtigden, bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Het ligt voor de hand dat deze taak wordt vervuld door de arbodienst/het reïntegratiebedrijf die/dat de betrokken werknemer begeleidt. Indien het UWV opdrachtgever van de reïntegratie is, wordt het UWV verantwoordelijk voor het bieden van deze vorm van persoonlijke begeleiding.

Bij het reïntegreren van zieke of arbeidsongeschikte werknemers kan een beroep worden gedaan op publieke middelen. Op grond van de Wet REA kan hiervoor een aanvraag worden ingediend bij het UWV. Alvorens dit verzoek te kunnen honoreren, dient het UWV na te gaan of de aanvrager daar recht op heeft. Daarvoor dient de arbeidsgehandicaptentoets, waarbij het UWV zich overigens in belangrijke mate kan baseren op het oordeel van de arts van de arbodienst.

Uiterlijk na één jaar dient de zieke werknemer gekeurd te worden om vast te stellen of hij recht heeft op een WAO-uitkering. De keuringsarts van het UWV stelt de belastbaarheid van een arbeidsgehandicapte vast. Vervolgens vindt een arbeidskundig onderzoek plaats, dat erop is gericht vast te stellen welke concrete werkzaamheden/functies iemand nog wel kan verrichten. Uiteindelijk wordt door het UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage van iemand bepaald.

Wanneer de betrokken werknemer ontevreden is over de reïntegratieactiviteiten, kan hij een beroep doen op het UWV voor een second opinion. De werkgever wordt verplicht om de betrokken werknemer schriftelijk te informeren over zijn rechten en plichten in het kader van zijn reïntegratie.

Ondanks de sterke Wulbz- en PEMBA-prikkels is niet op voorhand uit te sluiten dat er in bepaalde gevallen onvoldoende wordt gedaan om arbeidsgehandicapten te reïntegreren. Daarom krijgt het UWV in het kader van de claimbeoordeling WAO een aanvullende taak. Het UWV dient uiterlijk ten tijde van de WAO-claimbeoordeling na te gaan of er een trajectplan is opgesteld. Is er geen trajectplan opgesteld en had dat wel in de rede gelegen, dan kan het UWV besluiten om zelf een reïntegratiebedrijf in te schakelen dat een trajectplan opstelt. De werkgever die in gebreke is gebleven, dient door het UWV gesanctioneerd te worden.

Iemand die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is bevonden, kan eventueel aanspraak maken op een – aanvullende – WW-uitkering of een bijstandsuitkering. De werkgever blijft ook in dit soort samenloopgevallen verantwoordelijk – in de rol van opdrachtgever – voor de reïntegratie¹.

Cliëntenparticipatie

Cliëntenparticipatie krijgt een wettelijke basis. Binnen globale kaders die de minister van SZW stelt zijn gemeenten, het LIWI en het UWV zelf verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg. De organen krijgen een wettelijke opdracht om kwaliteitszorg te betrekken bij het beheer en de bedrijfsvoering. Aan het beleidsplan zal de eis worden gesteld dat dit mede is gericht op de realisatie en vormgeving van cliëntenparticipatie (vergelijkbaar met de regeling in de Algemene bijstandswet). Met deze aanpak wordt de eenduidigheid van cliëntenparticipatie op SZW-terrein bevorderd.

Zowel het LIWI als het UWV dienen een landelijke cliëntenraad met adviserende bevoegdheden in te stellen, bijvoorbeeld zoals bij de SVb wordt toegepast. Deskundigen uit de kring van cliëntenorganisaties kunnen er deel van uitmaken. Op CWI-niveau worden in het kader van kwaliteitszorg andere instrumenten ingezet om de cliënten te betrekken. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan tevredenheidsonderzoeken.

6. Inzet van informatie- en communicatietechnologie (ICT)

Een optimale inzet van ICT is cruciaal: zowel voor het berichtenverkeer binnen en tussen uitvoeringsorganisaties als voor het verzamelen en interpreteren van beleidsinformatie.

Gezien de omvang van het berichtenverkeer en de geografische afstand tussen uitvoerders is een efficiënte overdracht van gegevens alleen langs geautomatiseerde weg mogelijk. De hiervoor noodzakelijke voorzieningen zullen moeten worden ontwikkeld, waarbij voortgebouwd kan worden op het in pilots beproefde Cliënt Volg Communicatie Stelsel (CVCS), RINIS en het Inlichtingenbureau (IB) ten behoeve van de gemeenten.

De minister van SZW stelt hiervoor de randvoorwaarden vast.

Uitgangspunt is echter dat de organisaties zelf, binnen de gestelde kaders en randvoorwaarden, verantwoordelijk zijn voor hun eigen voorzieningen.

Een noodzakelijke voorwaarde is de totstandkoming van standaards waarin begrippen en gegevens uniform zijn vastgelegd. De minister van SZW regelt dat deze standaards worden geïmplementeerd. De te stellen ministeriële regels zullen betrekking hebben op geautomatiseerde opslag, beheer en uitwisseling van gegevens en gebruik van gemeenschappelijke voorzieningen daartoe. Dit schept tevens goede voorwaarden ten behoeve van het bij brief van 17 november 1999 (Kamerstukken II, 1999/2000, 26 541, nr. 68) aangekondigde knooppunt beleidsinformatie. Ook hier is nadrukkelijk regie op vastlegging en aanlevering van gegevens door uitvoerders aan de orde. Positionering van de centrale aansturing in beide aandachtsgebieden bij SZW bevordert de mogelijkheden tot onderlinge afstemming van regie en instrumenten aanmerkelijk.

Voor beheerstaken is uitgangspunt dat deze *waar mogelijk* door uitvoerende partijen zelf, en *waar nodig* op centraal niveau, uitgevoerd worden. Dit is een kwestie van nadere uitwerking. Over de invulling van beheersmatige en operationele aspecten die gemeenten – die de bijstandswet in medebewind uitvoeren – betreffen, kunnen afspraken in het bestuurlijk overleg met de VNG gemaakt worden.

Aangezien bedoelde voorschriften ten behoeve van ICT grote effecten hebben op de bedrijfsvoering, is inbreng van alle partijen noodzakelijk. Hiervoor zullen met alle betrokken organisaties afspraken worden

¹ Ook andere vormen van samenloop van uitkeringen zijn mogelijk. Nog nader wordt gezien hoe het opdrachtgeverschap hierbij moet worden vorm gegeven. Uitgangspunt is in ieder geval dat de cliënt bij voorkeur steeds te maken heeft met hetzelfde reïntegratiebedrijf.

gemaakt en procedures worden ontwikkeld. De regiefunctie kan immers alleen adequaat worden uitgeoefend als alle relevante partijen voldoende worden betrokken.

7. Toezicht

In het kader van de uitvoering van het beleid ten aanzien van werk en inkomen zal toezicht worden gehouden op gemeenten, het UWV en het LIWI (incl. de CWI's).

De minister houdt rechtstreeks toezicht op de gemeentelijke uitvoering van de ABW, de WSW en de REA/WIW. De voorgestelde wijzigingen in het gemeentelijke traject met betrekking tot «werk en inkomen» hebben relatief beperkte gevolgen voor de huidige werkprocessen en de verantwoordelijkheidsverdeling. Daarom wordt in het onderstaande vooral ingegaan op de relatie met het UWV en het LIWI.

Het onafhankelijke toezicht op het LIWI en het UWV wordt aan het Ctsv opgedragen. Het Ctsv dient toezicht te houden op de kwaliteit van de uitvoering door het LIWI en het UWV, waarbij de bijdrage van de uitvoering aan het bereiken van de doelstellingen van het beleid, alsmede de rechtmatigheid en de efficiency centraal zullen staan.

Ten aanzien van een deel van de taken geldt dat het Ctsv daar nu reeds toezicht op houdt en de daartoe benodigde kennis en expertise heeft opgebouwd. Aan het huidige takenpakket van het Ctsv wordt toegevoegd het toezicht op de arbeidsmarkt taken van het LIWI. De minister van SZW houdt op zijn beurt toezicht op het Ctsv. Bij de verdere uitwerking in het kader van het wetgevingsproces zal zorgvuldig gekeken worden naar de taken van het Ctsv in relatie tot de taken van de Raden van Toezicht van het UWV en het LIWI enerzijds en de ministeriële verantwoordelijkheid anderzijds teneinde doublures te voorkomen en een toezichtsstructuur te realiseren die effectief is en past bij de nieuwe institutionele structuur van het uitvoeringsveld.

Instrumenten ten behoeve van het toezicht

Effectief toezicht is gebaseerd op duidelijke, heldere en eenduidige sturings- en verantwoordingslijnen. Het kabinet kiest voor het neerleggen van de verantwoordingsplicht over rechtmatige en doelmatige uitvoering op het niveau van het uitvoeringsorgaan zelf. Het LIWI, het UWV en de gemeenten leggen door middel van verslaglegging verantwoording af over de rechtmatigheid en doelmatigheid van hun handelen.

Voor het LIWI en het UWV geldt dat de minister van SZW de gebruikelijke bevoegdheden krijgt om op hoofdlijnen sturing te geven aan en verantwoording te vragen over de wijze waarop het ZBO zijn taken uitoefent. De minister keurt de begroting, het beleidsplan, het jaarverslag en de jaarrekening goed en krijgt een nader te bepalen aanwijzingsbevoegdheid. Uitvoeringsregelingen van het UWV en het LIWI zullen aan de minister ter kennis worden gebracht. De minister zal nadere regels kunnen stellen over onderwerpen van uitvoeringsbesluiten waaraan hij vooraf goedkeuring wil verlenen.

De in te stellen Raden van Toezicht bij zowel het UWV als het LIWI zijn belast met het interne bestuurlijk toezicht en de sturing op hoofdlijnen. Naar verwachting zal dit een positief effect hebben op de onderzoeks- en correctielast van het Ctsv. De toezichthouder zal echter ten behoeve van het vormen van een oordeel over het rechtmatig en doelmatig functioneren altijd de bevoegdheid moeten houden om, waar het dat nodig acht, zelf waarnemingen te blijven doen. Op grond van zijn bevindingen uit de verantwoordingsinformatie en uit eigen waarnemingen zal de toezicht-

houder moeten afwegen of een «verbeteractie» ondernomen moet worden.

Met een adequate uitvoering van de reïntegratie-activiteiten door private bedrijven is een groot publiek belang gediend. Het kabinet beraadt zich nog op het stellen van kwaliteitseisen aan deze private bedrijven. De Raad voor Werk en Inkomen speelt hierbij een adviserende rol.

Aanwijzingsbevoegdheden

De minister krijgt een nader te bepalen aanwijzingsbevoegdheid richting het LIWI en het UWV. Deze bevoegdheid van de minister heeft betrekking op de manier waarop het LIWI en het UWV beleidsmatige invulling geven aan de opgedragen taken. De aanwijzingsbevoegdheid van de minister moet nadrukkelijk worden onderscheiden van de aanwijzingsbevoegdheid van het Ctsv. Het Ctsv krijgt een aanwijzingsbevoegdheid jegens het LIWI en jegens het UWV gericht op de rechtmatigheid en doelmatigheid van hun handelen. Bezien zal nog worden hoe de bevoegdheden van het Ctsv vorm moeten krijgen in de overgangsfase naar de nieuwe uitvoeringsstructuur.

Daarnaast blijft een algemene aanwijzingsbevoegdheid van de minister van SZW jegens het Ctsv bestaan.

8. Financiële aspecten en kosten en baten

De voorstellen tot wijziging van de structuur Werk en Inkomen zijn ingrijpend, ook in financieel opzicht. Het is daarom van belang een zo helder mogelijk beeld te krijgen van de met de totale operatie gemoeide kosten en baten, alsmede van de financiële ruimte die er voor moet worden vrijgemaakt. Op voorhand is het evenwel belangrijk om te onderkennen dat die inzichten in belangrijke mate pas «verkennende weg» voldoende kunnen uitkristalliseren. Daarbij staat het kabinet de volgende fasering voor ogen.

In het kader van de reguliere begrotingscyclus zal van jaar op jaar onder ogen moeten worden gezien – te beginnen bij Voorjaarsnota 2000 – welke financiële middelen gereserveerd moeten worden. Parallel daaraan zal via een interactie tussen enerzijds het wetgevingsproces en anderzijds het veranderingsproces (waarop in hoofdstuk 9 nader wordt ingegaan) een analyse plaatsvinden van zowel de kosten en baten als van de financiële aspecten van de voorstellen. In het navolgende wordt thans reeds een indicatie gegeven van de uitgaven/kosten die daarbij een rol spelen.

Uitkeringslasten in relatie met reïntegratiemiddelen

Een belangrijk doel van de voorstellen van deze beleidsbrief is dat een uitvoeringsstructuur en een reïntegratiemarkt tot stand komen die de activerende werking van het Nederlandse socialezekerheidsstelsel verder zullen versterken, via zowel een effectievere preventie van instroom in de WAO, WW en ABW, als via een effectievere uitstroom uit die regelingen. Het kabinet is er daarom van overtuigd dat de voorstellen op termijn tot een verlaging van de uitkeringslasten zullen leiden. Deze winst op de «grote geldstroom» zal, naar het zich laat aanzien, veruit de belangrijkste bate van de operatie zijn.

Met betrekking tot de financiële consequenties van de voorstellen voor de reïntegratiemiddelen, die ook tot de grote geldstroom worden gerekend, kunnen zich diverse effecten voordoen:

- een effectievere preventie respectievelijk een effectievere snelle interventie in de sfeer van de reïntegratie zal ertoe leiden dat latere en duurdere reïntegratietrajecten vermeden kunnen worden. Zieke

- werknemers zullen bij een snelle en goede begeleiding niet meer in de WAO terecht hoeven te komen. Per saldo valt aldus op de reïntegratiemiddelen te winnen;
- voorts wordt een besparing op uitkeringsgelden verwacht door extra te investeren in reïntegratietrajecten voor mensen die zo'n traject nodig hebben om terug te keren op de arbeidsmarkt. In die zin staat het kabinet derhalve vooral een intensivering van het reïntegratie-instrumentarium voor ogen;
 - tenslotte heeft de voorgestane marktwerking ten aanzien van de reïntegratie, vooral tot doel om de reïntegratietrajecten doelmatiger en effectiever te laten zijn. In die zin hoeft een intensivering van het reïntegratie-instrumentarium niet per se tot uitgavenverhoging te leiden.

Het zal, ook op termijn, uitermate complex blijken om een goed beeld te krijgen van de hier genoemde aspecten. De reden daarvan is dat zowel ex-ante als ex-post er sprake is van een grote interactie met tal van andere reeds in gang gezette hervormingen in ons socialezekerheidsstelsel, die evenzeer aangrijpen op de preventie, de reïntegratie en de uitkeringsgelden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de effecten van de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ), de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet, de wet op de Reïntegratie van Arbeidsgehandicapten (REA), alsmede aan de invoering van de zogeheten Sluitende Aanpak en het Fonds Werk en Inkomen.

Vanwege de samenhang tussen al dit soort maatregelen, zal het niet goed mogelijk zijn de effecten van de afzonderlijke maatregelen te meten. Wel kunnen de effecten van de maatregelen in hun samenhang worden gezien. Er zal derhalve een intensief monitoringprogramma worden opgezet, waarbij zowel de registratie van de huidige (effecten van de) reïntegratie-inspanningen als de integrale (effect)meting in de toekomst centraal zal staan. In de Nota over de «Taskforce Beleidsinformatie» (SZW, 17 november 1999) is de Kamer hierover nader geïnformeerd.

Uitvoeringskosten in structurele zin

Het kabinet is ervan overtuigd dat in structurele zin, naast de besparing op de «grote geldstroom», ook op de «kleine geldstroom», dat wil zeggen op de uitvoeringskosten van de betrokken instituties, bespaard zal worden. Deze besparing zal overigens gepaard moeten gaan met een verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening aan de cliënt. In die zin dient de omvang van de uitvoeringskosten altijd bepaald te worden in het perspectief van de bijdrage die vanuit de instituties geleverd kan worden aan de primaire doelstellingen, zoals effectievere preventie en reïntegratie, en uiteraard een kwalitatief hoogwaardige uitvoering van de taken op het terrein van administratieve en kwalificerende intake, arbeidsbemiddeling, premie-inning, claimbeoordeling en uitkeringsverstrekking.

Alle betrokken instituties – i.c. de gemeenten, het LIWI/CWI's, het UWV, het CTSV, de SVb en de Raad voor Werk en Inkomen – zullen via een nader vast te stellen budget uit publieke middelen worden gefinancierd. Voor zowel het LIWI/CWI's als het UWV geldt dat het gaat om grote organisaties, die zich bij uitstek lenen voor het «scherp» houden van de organisatie via instrumenten als moderne managementtechnieken, benchmarking tussen regionale vestigingen, een strikte (interne) budgettering en, waar dat wenselijk blijkt te zijn, «outsourcing».

Met name voor het UWV zal gelden dat gaandeweg, tijdens het veranderingsproces waarbij de bestaande UVI's overgaan tot één – gestroomlijnde – UWV, de schaalvoordelen helder in beeld zullen moeten worden gebracht en ook taakstellend gerealiseerd zullen moeten worden.

De totstandkoming van de thans voorgestelde nieuwe uitvoeringsstructuur in de sociale zekerheid, zal een intensief veranderingsproces vergen. In hoofdstuk 9 wordt hierop apart ingegaan. Het staat buiten kijf dat dit veranderingsproces aanzienlijke financiële middelen zal vergen. In de aanloop naar de Voorjaarsnota 2000 zal dit nader onder ogen moeten worden gezien. Daarbij zal mede de fasering van het veranderingsproces een belangrijke factor zijn.

Belangrijke kostenposten zullen in ieder geval zijn:

- Personele kosten; vanwege de benodigde reorganisaties en de veranderende werkprocessen, zal het nodige aan her- en bijscholing en aan herplaatsing gedaan moeten worden.
- Huisvestingskosten;
- ICT-kosten; De nieuwe uitvoeringsstructuur kan alleen dan slagen, wanneer daar een moderne en zorgvuldig uitgewerkte ICT-structuur aan ten grondslag ligt. Daarbij kan worden voortgebouwd op reeds (via pilots) verkregen inzichten.
- Kosten van de veranderorganisatie; in hoofdstuk 9 wordt hierop nader ingegaan.

9. Gefaseerde overgang en verantwoording aan de Tweede Kamer

9.1 De veranderorganisatie

De voornemens van het kabinet zijn ingrijpend. De vele jaren van veranderingen in de sociale zekerheid moeten nu organisatorisch worden afgerond.

De Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt gesplitst in een publiek en een privaat deel. Het publieke deel gaat de kern vormen van de nieuw op te richten Centra voor Werk en Inkomen (CWI's), waar de publieke arbeidsbemiddeling gaat plaatsvinden. Het deel van Arbeidsvoorziening dat zich bezig hield met reïntegratie, wordt geprivatiseerd en zal gaan concurreren met andere private aanbieders van reïntegratie-activiteiten. De Arbeidsvoorzieningsorganisatie is al druk met deze ontvlechting bezig.

De uitvoeringsorganisaties die thans de werknemersverzekeringen uitvoeren worden uit de holdings losgemaakt en uiteindelijk samengevoegd tot één organisatie, het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV). De taken van het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen (LISV) worden grotendeels bij het UWV ondergebracht.

Het is duidelijk dat bij de uitvoering van de voornemens de grootst mogelijke zorgvuldigheid moet worden betracht. Tijdens het veranderingsproces dient bovendien de kwaliteit van de dienstverlening door de uitvoeringsorganisaties gewaarborgd te zijn. Alle betrokkenen moeten tijdig in de voornemens worden gekend en via de daarvoor geldende procedures in de gelegenheid worden gesteld zich hierover uit te spreken. Daar ligt een belangrijke taak voor het daarvoor verantwoordelijke management. Gezien de belangrijke personele consequenties van de voorstellen voor het LISV, de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, de gemeenten en de uitvoeringsinstellingen, zullen de ondernemingsraden van deze organisaties door hun besturen in de gelegenheid moeten worden gesteld om advies uit te brengen conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. Dit zal moeten gebeuren op een tijdstip waarop de gevolgen van de beleidsvoornemens voor de betrokken organisaties op hoofdlijnen bekend zijn, maar de betrokken ondernemingsraden nog wel invloed kunnen uitoefenen op de te nemen besluiten.

Met betrekking tot de huidige uitvoeringsinstellingen van de werknemersverzekeringen komen de voorstellen, kort samengevat, op het volgende neer. In eerste aanleg zal de Staat een Stichting oprichten die primair tot taak krijgt de aandelen in alle uitvoeringsinstellingen te beheren. Op een nog nader te bepalen moment zullen de huidige houders van de aandelen in de uitvoeringsinstellingen worden verzocht om de aandelen over te dragen aan deze Stichting.

Totdat de overdracht van de aandelen in de uitvoeringsinstellingen heeft plaatsgevonden, en ook daarna, is het van groot belang dat er geen feitelijke of rechtshandelingen verricht worden die de publieke belangen schaden. Daarom zullen er in het wetsvoorstel tot wijziging van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 bepalingen worden opgenomen, inhoudende dat alle feitelijke handelingen en rechtshandelingen nietig zullen zijn of anderszins buiten beschouwing gelaten kunnen worden, die strekken tot benadeling van de sociale fondsen, de Staat der Nederlanden, de door de Minister van SZW namens de Staat der Nederlanden aan te wijzen rechtspersoon aan wie de aandelen in de uitvoeringsinstellingen zullen worden overgedragen, het op te richten UWV, alsmede de uitvoeringsinstellingen zelf. De uvi's en de holdings zijn hiervan op 23 november 1999 mondeling en schriftelijk op de hoogte gesteld.

Het kabinet hecht eraan dat tijdens het invoeren van de beoogde nieuwe Structuur Uitvoering Werk en Inkomen de hoogste zorgvuldigheid wordt betracht teneinde te waarborgen dat de reguliere werkzaamheden op een adequate wijze kunnen worden uitgevoerd. Daartoe zal een tijdelijke veranderorganisatie worden ingesteld die, onder de uiteindelijke verantwoordelijkheid van de minister van SZW, belast wordt met het vernieuwen van de organisatie en het – in nauwe afstemming met de bestaande organisaties als het LISV en het CBA – waarborgen van het evenwicht tussen de vernieuwingen en het handhaven van de huidige dienstverlening.

De hoofdlijnen van de veranderorganisatie zien er als volgt uit.

De leiding van de veranderorganisatie is in handen van drie personen:

- één is primair verantwoordelijk voor de UWV-vorming;
- één is primair verantwoordelijk voor de LIWI/CWI-vorming;
- één is als voorzitter eindverantwoordelijk voor een samenhangende en gefaseerde invoering, en het waarborgen van evenwicht tussen vernieuwen en handhaven van het huidige niveau van dienstverlening.

De leiding van de veranderorganisatie zal bijgestaan worden door een kleine staf van specialisten op gebieden als ICT, reïntegratie, organisatieontwikkeling, communicatie, kwaliteit van dienstverlening, financiën, arbeidsvoorwaarden en juridische zaken.

De veranderorganisatie zal over een nader te bepalen budget kunnen beschikken ten behoeve van het verrichten van al die activiteiten die nodig zijn voor het zorgvuldig en planmatig invoeren van de SUWI-voorstellen.

Binnen het departement van SZW wordt een project directeur-generaal aangesteld die verantwoordelijk is voor de interne coördinatie en de voorbereiding van het wetgevingsproces. Namens het departement zal hij daarbij intensieve contacten onderhouden met de veranderorganisatie. De project directeur-generaal maakt echter geen deel uit van de veranderorganisatie.

Het kabinet is voornemens om de huidige uitvoeringsorganisaties zoveel mogelijk te betrekken bij het proces van vernieuwen en tegelijkertijd het handhaven van de dienstverlening. In september 1999 zijn twee kwartiermakers aangesteld met als taak:

- het verder uitwerken van de bovengeschetste hoofdlijnen van de veranderorganisatie;
- het voorbereiden van een projectenplan ten behoeve van het planmatig en gefaseerd invoeren van de nieuwe uitvoeringsorganisatie onder gelijktijdige handhaving van het niveau van dienstverlening;
- het voeren van de regie over het reeds in gang zijnde proces van de ontvlechting van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, het Procesmanagement SWI en de Stichting CVCS.

In afwachting van de bespreking in de Tweede Kamer van de kabinetsvoorstellen is de aanstelling van de kwartiermakers verlengd. Na parlementaire besluitvorming zal de veranderorganisatie worden ingericht.

9.2 Overzicht wetgevingsproces in het kader van SUWI

Het wetgevingsproces dat voor de implementatie van SUWI noodzakelijk is, is omvangrijk. Het noopt in beginsel tot het intrekken van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 en de Arbeidsvoorzieningswet 1996. Daarvoor komt nieuwe «SUWI-wetgeving» in de plaats. Voor de fasegewijze overgang van de uitvoeringsinstellingen, waarbij in eerste aanleg overdracht van de uvi-aandelen aan een door de Staat op te richten stichting plaatsvindt, ligt wijziging van het Besluit voorwaarden erkenning uitvoeringsinstelling in de rede.

De wijzigingen als gevolg van SUWI zullen ook doorwerken naar de z.g. materiewetgeving.

Het UWV treedt grotendeels in de formele positie die het Lisv thans inneemt. De publieke taken vanuit materiewetgeving die de huidige uvi's uitvoeren, komen eveneens onder de verantwoordelijkheid van het UWV te vallen. Tevens zullen de taken van het LIWI (op CWI-niveau) doorwerken naar materiewetgeving, zowel op het terrein van de werknemersverzekeringen als ten aanzien van regelingen die de gemeenten aangaan (met name de Algemene bijstandswet).

De herpositionering van de huidige Arbeidsvoorzieningsorganisatie werkt door naar een groot aantal wetten waarin momenteel aan deze organisatie een taak is toebedeeld.

De keuzen die in het kabinetsstandpunt ten aanzien van de reïntegratie worden gemaakt, hebben implicaties voor tal van materiewetten waarin reïntegratietaken tot uitdrukking komen.

De belangrijkste wetgevingsprodukten waartoe het proces moet leiden zijn:

- a. regelgeving t.b.v. het veranderingsproces
- b. wetgeving voor vormgeving LIWI/CWI's, UWV en Raad voor Werk en Inkomen
- c. wetgeving voor privatisering reïntegratiedeel Arbeidsvoorziening
- d. wijzigingen in tal van z.g. materiewetten
- e. een invoeringswet
- f. nieuwe nadere regelgeving (algemene maatregelen van bestuur, ministeriële regelingen)
- g. wijzigingen in bestaande nadere regelgeving.

Fasering

Gezien de omvang van de gehele wetgevingsoperatie moeten er faseringen in het wetgevings- en invoeringsproces worden aangebracht. Op deelonderwerpen die bij gelegenheid van de behandeling van het SUWI-kabinetsstandpunt van maart 1999 (op 21 juni 1999) op instemming van de Tweede Kamer konden rekenen, is al een eerste begin gemaakt met de voorbereiding van wetgeving. Het gaat dan om de privatisering

van het reïntegratiedeel Arbeidsvoorziening en om wetgeving voor de organisatorische vormgeving van LIWI/CWI's.

Duidelijk is dat de nadere uitwerking van veel vraagstukken – allereerst beleidsmatig en daarna in wetgeving – gezien hun aard de nodige tijd kost; te denken is met name aan complexe onderwerpen als de positionering van instituties, overgang van personeel, gegevensverkeer, en financiering.

Met het nodige voorbehoud gaat het kabinet vooralsnog uit van de volgende planning voor het indienen van wetsvoorstellen in het kader van SUWI bij de Tweede Kamer:

Indiening bij de Tweede Kamer medio 2000 (streeftermijn)

- Voorbereidingsregelgeving ten behoeve van het SUWI-veranderings-traject zal in deze fase gestalte moeten krijgen.
- Eén van de eerste onderdelen vormt de voorziene externe verzelfstandiging (eerste fase van de privatisering) van het reïntegratiebedrijf van Arbeidsvoorziening. In beginsel wordt gestreefd naar een externe verzelfstandiging per 1 januari 2001, indien indiening van een daartoe voorwaardescheppend – afzonderlijk – wetsvoorstel medio 2000 mogelijk blijkt.
- Wijziging van het Besluit voorwaarden erkenning uitvoeringsinstelling is eveneens in deze fase voorzien.

Indiening bij de Tweede Kamer tweede helft 2000 (streeftermijn)

- Afhankelijk van de uitkomsten van de bespreking van de kabinetsvoornemens met de Tweede Kamer kan indiening van een wetsvoorstel betreffende de op het LIWI/CWI's, het UWV (alsmede de inrichting van het toezicht daarop) en de Raad voor Werk en Inkomen betrekking hebbende onderdelen van SUWI in beginsel in de tweede helft van 2000 plaatsvinden.
- Voor de invoeringswetgeving en wijzigingswetgeving betreffende materiewetten is de planning in beginsel gelijktijdig, maar is uitloop in de tijd niet uit te sluiten (hetgeen onverlet laat de uiteindelijke gelijktijdige inwerkingtreding).

Voor de hoofdcomponenten (UWV, LIWI/CWI's, Raad voor Werk en Inkomen) zal invoering waarschijnlijk niet eerder dan per 1 januari 2002 haar beslag kunnen krijgen. Er moet immers niet alleen rekening mee gehouden worden dat er meer tijd nodig is om de nieuwe SUWI-constellatie in totaliteit in formele regelgeving uit te werken. Ook de ontwikkeling van het veranderings- en implementatietraject is hierbij als een (mede)bepalende factor aan te merken: in de eerdere SUWI-nota van maart 1999 is daarover opgemerkt dat aan een ruim implementatietraject moet worden gedacht. Wijziging van andere regelgeving kan gedurende beide fasen van het traject aan de orde zijn.

9.3 Verantwoording over de voortgang van het project aan de Tweede Kamer

Zoals aangegeven is het implementeren van de SUWI-voorstellen een zeer complex proces, waarbij gedurende enkele jaren na de beslissingen op hoofdlijnen nog – soms ingrijpende – keuzes zullen moeten worden gemaakt. Wij achten het van het grootste belang dat dit proces voor alle betrokkenen zo transparant mogelijk verloopt. Bijzondere aandacht daarbij verdient de verantwoording aan de Tweede Kamer. Het is gewenst dat tussen bewindslieden en Kamer heldere

afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de Kamer over de voortgang van het proces wordt geïnformeerd. Wij stellen ons daarbij vooralsnog voor om te streven naar een periodieke rapportage op hoofdpunten die de Kamer de gelegenheid geeft het proces nauwgezet te volgen en daarover door de bewindslieden verantwoording af te laten leggen. Hierdoor kan ook transparantie worden bevorderd naar alle bij het proces betrokken partijen en instellingen.

Wij zullen het zeer op prijs stellen, nadat het debat op hoofdlijnen is gevoerd en tot beslissingen heeft geleid, hierover spoedig met de Vaste Commissie te overleggen.