

Vergaderjaar 2004–2005

**30 016**

**Wijziging van de Werkloosheidswet in verband met het preventief inzetten van reïntegratie-instrumenten, het opdragen van de reïntegratietaak aan overheidswerkgevers, het ondersteunen van WAO-herbeoordeelden bij scholing, het subsidiëren van scholing in het kader van de WAJONG en enkele andere wijzigingen in wetten die de reïntegratie-instrumenten betreffen**

**Nr. 7**

**NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 25 april 2005

**1. ALGEMEEN**

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van het verslag van de Tweede Kamer op het wetsvoorstel houdende wijziging van de Werkloosheidswet in verband met het preventief inzetten van reïntegratie-instrumenten, het opdragen van de reïntegratietaak aan overheidswerkgevers, het ondersteunen van WAO-herbeoordeelden bij scholing, het subsidiëren van scholing in het kader van de WAJONG en enkele andere wijzigingen in wetten die de reïntegratie-instrumenten betreffen. De fracties ondersteunen in hoofdlijnen de doelstellingen van de wijzigingsvoorstellen en hebben enkele vragen en opmerkingen.

Bij de beantwoording van de vragen en opmerkingen is de indeling van het verslag van de Tweede Kamer zoveel mogelijk gevolgd.

De leden van de fracties van PvdA, VVD en ChristenUnie vragen de regering aan te geven wat de inhoud was van de opmerking van de Raad van State betreffende het overleg met de provincies, gemeenten en waterschappen en waarom dit overleg niet heeft plaatsgevonden?

De Raad van State heeft in de bijlage bij haar advies de volgende redactionele kanttekening meegegeven: «[...] melding maken van de reactie van de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid (hierna: ROP) en zo mogelijk ook van de overlegorganen van de provincies, gemeenten en waterschappen». Aangezien er geen afzonderlijk overleg met de provincies, gemeenten en waterschappen heeft plaatsgevonden, is er naar aanleiding van deze kanttekening niets over dit mogelijke overleg in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel opgenomen. Er heeft met bovengenoemde drie partijen geen overleg plaatsgevonden aangezien zij vertegenwoordigd zijn in de ROP middels de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, het Samenwerkingsverband Interprovinciaal Overleg en de Unie van Waterschappen. De ROP is wel geraadpleegd.

## 2. Vervroegd inzetten van reïntegratie-activiteiten

De leden van de fracties van CDA, PvdA en VVD vragen met betrekking tot de preventieve inzet op welke punten het experiment niet optimaal functioneerde en op welke manier dit in de structurele regeling wordt verbeterd.

Het experiment preventieve inzet wachtgeldfondsen functioneert op een drietal punten niet optimaal: de werking is beperkt tot collectieve ontslag-aanvragen, er wordt geen rekening gehouden met de zelfredzaamheid van personen en de duur van de trajecten is beperkt tot vier maanden.

Op grond van het experiment (geregeld in het Tijdelijk besluit preventieve inzet wachtgeldfondsen) komen alleen werknemers die collectief ontslagen worden (minimaal twintig personen) in aanmerking voor een preventief reïntegratietraject. Deze eis berust op het feit dat een collectieve ontslagaanvraag een objectief gegeven is ter vaststelling van mogelijke toekomstige werkloosheid. Uit de evaluatie blijkt dat door deze eis een aanzienlijke doelgroep wordt gepasseerd. De regering is van mening dat deze constatering in het huidige tijdsbestek zwaar weegt. In het voorliggende wetsvoorstel komen ook mensen die individueel ontslagen worden in aanmerking voor een vervroegd reïntegratietraject. De doelgroep wordt in deze zin verbreed.

Voorts wordt op grond van het Tijdelijk besluit preventieve inzet wachtgeldfondsen niet beoordeeld of met ontslag bedreigden daadwerkelijk een traject nodig hebben om een andere baan te verkrijgen. Iedereen die (in het kader van collectief ontslag) met ontslag wordt bedreigd, kan in aanmerking komen voor een preventief traject. Door geen rekening te houden met het feit dat een aanzienlijk deel van de met ontslag bedreigden een kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft en diens gevolg zelfredzaam is, is er sprake van onnodige inzet van publieke middelen (dead-weight-loss). In het wetsvoorstel wordt de dead-weight-loss ondervangen door allereerst de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen. Van cliënten die een kleine afstand tot de arbeidsmarkt hebben wordt aangenomen dat zij zelf weer aan het werk komen. Het wetsvoorstel sluit hierdoor beter aan bij het reguliere beleid inzake de inzet van publieke reïntegratiemiddelen.

De belangrijkste constatering uit het evaluatierapport heeft betrekking op de beperkte duur van de preventieve trajecten. Het experiment bepaalt dat preventieve trajecten voor de eerste WW-dag moeten zijn afgerond. Indien het traject op dat moment niet succesvol is afgerond ontstaat er een breuk in de reïntegratieketen. Dit is onwenselijk. Met het wetsvoorstel wordt de maximale duur van een preventief traject gelijk aan die van reguliere trajecten. Deze trajecten lopen na de eerste WW-dag gewoon door. In feite bestaan er geen verschillen meer tussen preventieve trajecten en reguliere trajecten.

De leden van de CDA-fractie wijzen erop dat het voor een doelmatige werking van de preventieve inzet van belang is dat er goede werkafspraken worden gemaakt tussen CWI en het UWV. Hoe wordt dat gewaarborgd?

In het kader van het experiment preventieve inzet wachtgeldfondsen zijn goede werkafspraken tussen het UWV en CWI reeds van belang. Deze afspraken houden in dat een cliënt die in aanmerking komt voor een preventief traject, direct doorgeleid wordt naar het UWV. Deze werkafspraken zullen gecontinueerd worden. Daarnaast is met CWI afgesproken dat op het moment dat een met ontslag bedreigde zich meldt bij

het CWI, direct de afstand tot de arbeidsmarkt wordt vastgesteld. Dit is nieuw ten opzichte van het huidige werkproces inzake het experiment preventieve inzet.

De leden van de CDA-fractie vragen zich af of het in het kader van maatwerk niet mogelijk is dat het UWV ook in de eerste zes maanden van werkloosheid reïntegratie-activiteiten inzet. Past dat niet in het streven van het CWI om af te stappen van de fase-indeling en over te gaan op individuele competentieprofielen?

De huidige werkwijze ziet toe op het zo vroeg mogelijke vaststellen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Indien er sprake is van een kleine afstand tot de arbeidsmarkt (fase 1) wordt de cliënt geacht zelfredzaam te zijn. Deze cliënt ontvangt tijdens de eerste zes maanden van werkloosheid geen reïntegratietraject, maar kan wel gebruik maken van de arbeidsmarktdiensten die het CWI aanbiedt. Indien er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt (fase 2, 3 of 4) wordt de cliënt overgedragen aan het UWV. In dat geval kunnen er ook tijdens de eerste zes maanden reïntegratietrajecten worden ingezet. In het kader van het ketenprogramma 2005 hebben de ketenpartners besloten tot het benutten van mogelijkheden tot «parallele dienstverlening». Dit betekent ook dat (beperkte) reïntegratiefaciliteiten beschikbaar kunnen worden gesteld voor fase-1 cliënten, dus ook binnen de 6-maandsperiode. Zoals bekend wordt op dit moment geëxperimenteerd met een alternatief voor de huidige fasering: dit alternatief kent een indeling in twee groepen en bevat niet een «waterscheiding» voor wat betreft de inzet van instrumenten (zoals de huidige fasering). Deze experimenten zijn een stap in de richting van individuele competentieprofielen.

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af hoe het wetsvoorstel preventieve inzet zich verhoudt tot de verantwoordelijkheid van werkgevers om iemand bij dreigend ontslag aan het werk te helpen. Welke plichten heeft de werkgever om iemand bij dreigend ontslag aan het werk te helpen? Welke positieve prikkels zijn er voor werkgevers om mee te werken aan het wetsvoorstel preventieve inzet? Voorts vragen deze leden in hoeverre sociale partners als opdrachtgever voor reïntegratie kunnen optreden en of er sprake kan zijn van tripartiete financiering van reïntegratie-activiteiten. De leden van de fracties van de PvdA en de ChristenUnie vragen hoe dit wetsvoorstel past in het SER-advies «Toekomstbestendigheid Werkloosheidswet».

De regering is van mening dat in eerste instantie sociale partners verantwoordelijk zijn om werkloosheid te voorkomen. Zij worden hiertoe geprikkeld doordat het voorkomen van werkloosheid zorgt voor lagere ontslagkosten en een lagere sectorale WW-premie. Na intreding van werkloosheid wordt reïntegratie een publieke taak. Echter, een strikte scheiding tussen private en publieke verantwoordelijkheid, die tot nu toe werd bepaald door de eerste WW-dag, blijkt ondoelmatig. Ingezette private initiatieven worden afgebroken en nieuwe publieke initiatieven worden opgestart. Het wetsvoorstel preventieve inzet beoogt die strikte scheiding te doorbreken en een meer geleidelijke overgang van reïntegratie-verantwoordelijkheid te bewerkstelligen. Dit is geheel in lijn met het advies van de SER over de toekomstbestendigheid van de WW. De SER beveelt aan dat sociale partners op CAO-niveau afspraken maken over de inzet van CAO-ruimte ter voorkoming van werkloosheid. Deze private initiatieven zouden zich moeten uitstrekken tot in de eerste maanden van werkloosheid. De middelen die het UWV beschikbaar heeft voor preventieve reïntegratie van doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen hierbij betrokken worden. Het wetsvoorstel creëert de gelegenheid tot het bundelen van

private en publieke middelen in de verwachting dat er synergie-effecten worden bereikt. De initiatieven hiervoor moeten van sociale partners komen. Steeds vaker wordt met deze mogelijkheid bij CAO-afspraken rekening gehouden.

Arrangementen waarbij private en publieke partijen samenwerken aan één en dezelfde doelstelling (het voorkomen en/of verkorten van uitkeringsafhankelijkheid) werken alleen als de belangen van de verschillende (private en publieke) actoren dezelfde zijn. Anders bestaat het risico dat werkgevers hun verantwoordelijkheid afwentelen op het publieke domein (dead weight loss). Het UWV zal bij het beoordelen van een sectoraal verzoek tot gezamenlijke preventie- en reïntegratie-activiteiten een evenwichtige verdeling van private en publieke inspanningen mee laten wegen.

De leden van de fracties van PvdA en VVD vragen welke resultaten er zijn bereikt met het experiment preventieve inzet. Voorts vragen deze leden hoeveel budget er beschikbaar is en hoeveel er gebruik gemaakt zal worden van de nieuwe regeling. De leden van de CDA-fractie vragen tot welke besparingen het wetsvoorstel preventieve inzet zal leiden. Voorts vragen de leden van de PvdA-fractie waarom er geen extra budget wordt uitgetrokken voor het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en de Centra voor Werk en Inkomen (hierna: CWI). De leden van de fracties van D66 en ChristenUnie zien graag een toelichting op de gekozen uitgangspunten bij het berekenen van de besparingen.

De resultaten van het experiment preventieve inzet laten zien dat sinds de inwerkingtreding van het experiment (augustus 2000) tot eind 2004 er ruim 7000 preventieve trajecten zijn ingezet. Het gerealiseerde plaatsingspercentage hierbij is 32 % (bron: jaarverslag UWV 2004). Dit relatief lage plaatsingspercentage is een gevolg van het feit dat de preventieve trajecten tijdens het experiment maar maximaal vier maanden mogen duren. Door het loslaten van deze eis in het wetsvoorstel is de verwachting dat het plaatsingspercentage zal stijgen en ongeveer gelijk komen te liggen aan de plaatsingspercentages van reguliere WW-trajecten.

Het wetsvoorstel beoogt (potentiële) uitkeringsgerechtigden in een eerder stadium de hulp te verstrekken die zij anders in een later stadium zouden krijgen. Een snelle interventie verhoogt de effectiviteit van reïntegratie. Het wetsvoorstel heeft geen extra inzet van reïntegratietrajecten tot gevolg: de met werkloosheid bedreigden die in aanmerking komen voor een vervroegd reïntegratietraject zouden op grond van het huidige beleid op een later tijdstip in aanmerking komen voor een reïntegratietraject. De trajecten worden in tijd naar voren geschoven, om daarmee de uitkeringsafhankelijkheid te bekorten.

Daarnaast wordt enerzijds de doelgroep ten opzichte van het experiment uitgebreid doordat de eis van collectief ontslag wordt losgelaten, anderzijds wordt de doelgroep ingeperkt door alleen diegenen een vervroegd reïntegratietraject aan te bieden die dit ook daadwerkelijk nodig hebben, gebaseerd op de vastgestelde afstand tot de arbeidsmarkt.

De mogelijkheid van preventieve inzet van trajecten leidt in het eerste jaar van invoering eenmalig tot extra trajecten, omdat een aantal trajecten die bij ongewijzigd beleid pas in 2006 zouden starten, nu reeds in 2005 zullen starten.

Niet iedereen zal in aanmerking komen voor een vervroegd traject omdat er een afstand tot de arbeidsmarkt moet bestaan en niet bij iedereen zal het traject daadwerkelijk eerder kunnen beginnen omdat er nog verplichtingen zijn jegens de oude werkgever. Op grond van deze afwegingen wordt verondersteld dat circa tweederde van het totaal aantal geraamde trajecten gemiddeld twee maanden eerder kan starten. Zodoende zullen in

2005 3500 trajecten méér starten. Dit betekent bij een gemiddelde netto traject prijs van € 2500 eenmalige extra kosten van ongeveer € 9 mln. Hiervoor is extra budget gereserveerd. Deze uitgaven zullen voornamelijk in de jaren 2005 en 2006 plaatsvinden en komen net als de reguliere trajectkosten ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds. Verondersteld wordt dat het twee maanden eerder starten van een reïntegratietraject zal leiden tot een vervroegde uitstroom naar werk met eenzelfde periode. Dit zal leiden tot een structurele besparing van de WW-lasten. De berekening van de hoogte van deze besparing is gebaseerd op historische gegevens. Bij een jaarlijks aantal trajecten van 32 000 waarvan tweederde eerder zal starten, een plaatsingspercentage van 40%, gemiddeld twee maanden eerdere plaatsing en dus uitstroom uit de WW-uitkering (gemiddeld 15 000 euro per jaar), zal de jaarlijkse besparing in de structurele situatie kunnen oplopen tot circa € 21 mln.

De leden van de PvdA-fractie vragen of werknemers die met ontslag worden bedreigd in aanmerking komen voor een persoonsgebonden reïntegratiebudget of een individuele reïntegratieovereenkomst.

Gelet op de formulering van artikel 4.2, eerste lid, van het Besluit SUWI komt de met ontslag bedreigde ook in aanmerking voor een individuele reïntegratieovereenkomst. In genoemd artikel wordt immers gesproken van «de werknemer, bedoeld in artikel 72, eerste lid, van de WW». Een persoonsgebonden reïntegratiebudget (hierna: PRB) kan thans alleen op grond van de Experimentele regeling subsidieverstrekking arbeidsgehandicapten aan uitkeringsgerechtigden worden verstrekt. De doelgroep van die regeling betreft arbeidsgehandicapten. Voorzover de werknemer die met ontslag wordt bedreigd arbeidsgehandicapt is, en hij voldoet aan de voorwaarden in de genoemde regeling, kan hem een PRB worden verstrekt.

#### *Samenstelling doelgroep*

De leden van de fracties van CDA en PvdA vragen op welke wijze het CWI de afstand tot de arbeidsmarkt bepaalt van werknemers die een aanvraag voor een preventief traject indienen. Voorts zijn de leden van het CDA geïnteresseerd in eventuele kritische kanttekeningen van het UWV op het wetsvoorstel.

Het CWI bepaalt de afstand tot de arbeidsmarkt op dit moment door middel van de Kansmeter om zo tot een fase-indeling te komen. Deze Kansmeter zal ook toegepast worden op de met ontslag bedreigde werknemers die zich melden voor ondersteuning bij het vinden van een nieuwe baan. Cliënten die ingedeeld worden in fase 1 zullen allereerst de dienstverlening van het CWI aangeboden krijgen. Cliënten die bij melding ingedeeld worden in fase 2, 3 of 4 komen direct in aanmerking voor een reïntegratietraject.

Het voorstel om reïntegratietrajecten te starten vóór de eerste WW-dag is volgens het UWV zeer wel uitvoerbaar en zal volgens het UWV bijdragen aan een verhoging van de effectiviteit van reïntegratie. Het experiment is in 2003, mede op basis van advies van het UWV, verlengd tot 2005. Het UWV is dus een voorstander van het structureel inbedden in wetgeving van de mogelijkheid om flexibeler om te gaan met het beschikbare reïntegratiebudget en de middelen ook preventief te mogen inzetten. Het UWV merkt op dat zij zal moeten waken voor misbruik van het instrument om te voorkomen dat bedrijven reïntegratiemiddelen gebruiken om haar werknemers bij te scholen, zonder ze daadwerkelijk te ontslaan. Hiertoe wordt in dit wetsvoorstel geregeld dat het UWV de werkgever bij gecon-

stateerd oneigenlijk gebruik een bestuurlijke boete op kan leggen. Een kopie van de uitvoeringstoets is bijgevoegd.

De leden van de fracties van PvdA, VVD en D66 vragen hoe de communicatie en voorlichting van het CWI en het UWV naar potentiële WW-gerechtigden plaats gaat vinden.

Het UWV heeft in de uitvoeringstoets aangegeven dat zij een voorlichtingscampagne gaat opstellen richting potentiële werklozen en werkgevers. Hiertoe zal onder andere worden geadverteerd in landelijke en regionale dagbladen en zal het UWV redactionele artikelen en advertenties plaatsen in vak- en branchebladen. Voorts zullen er ondersteunende communicatiemiddelen voor de implementatie van de nieuwe regelgeving binnen het UWV en CWI ingezet worden middels internet, intranet, folders en systeembrieven. Daarnaast zullen de bestaande communicatiemiddelen (brochures, internet) aangepast worden met de nieuwe wetgeving.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom het vroegtijdig melden bij het CWI geen verplichting wordt voor alle met werkloosheid bedreigde werknemers.

De regering onderschrijft het standpunt van de VVD dat een vroegtijdige melding bij het CWI de kans op werkloosheid kan verkleinen dan wel de werkloosheidsduur kan verkorten. Het wetsvoorstel preventieve inzet heeft in dit kader mede tot doel om werkgevers en werknemers bewust te maken van de voordelen en mogelijkheden van vroegtijdige (re)integratie. Aan het verplicht stellen van een vroegtijdige melding bij het CWI kleeft echter een aantal complicaties, voornamelijk op het gebied van de handhaafbaarheid. De wijze waarop met werkloosheid bedreigde werknemers hun baan verliezen is zeer divers. Het vaststellen van het tijdstip waarop betrokkene redelijkerwijs kan vermoeden dat werkloosheid dreigt is daarvoor niet eenduidig en voor iedereen hetzelfde. Sommige personen kennen de datum enige maanden van te voren; anderen pas kort voor het ontstaan van de werkloosheid, waarbij wel de wettelijke aanzegtermijn in acht wordt genomen. Dit geldt vervolgens ook voor het vaststellen van het moment waarop er sprake is van sanctiewaardig gedrag, te weten het niet vroegtijdig inschrijven bij CWI.

Derhalve is de regering van mening dat in elk geval het vroegtijdig melden moet worden gestimuleerd. In het kader van de publiekscampagne bij deze wet zal specifieke aandacht worden gegeven aan vrijwillige eerdere inschrijving.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe bepaald gaat worden dat het aannemelijk is dat iemand in de WW zal stromen. Gaat er van deze maatregel een aanzuigende werking uit?

Het CWI beoordeelt in hoeverre de persoon aannemelijk kan maken dat werkloosheid dreigt, of de persoon voldoet aan de toetredingseisen voor de WW en of de persoon een dusdanige afstand tot de arbeidsmarkt heeft dat zelfredzaamheid geen optie is. Doordat de beoordeling op een vroeg moment plaatsvindt, is er inderdaad meer onzekerheid of de werkloosheidssituatie daadwerkelijk zal intreden. De regering is van mening dat dit risico door de eerder genoemde professionaliseringsslag met betrekking tot profiling en de grotere uitstroomkans als gevolg van de vroege interventie een beheersbaar risico is.

De leden van de VVD-fractie vragen of het CWI niet is geneigd omwille van vermindering van de werklast personen sneller dan nodig als «onbemiddelbaar» te bestempelen en vervolgens door te geleiden naar het UWV.

Aangenomen mag worden dat het aantal personen dat een beroep doet op de uitvoeringsorganisaties gelijk blijft, maar dat de cliënten zich eerder zullen melden en dientengevolge eerder zullen uitstromen naar werk. Dat leidt eenmalig tot een toename van de werkdruk. Het wetsvoorstel preventieve inzet veroorzaakt geen structurele toename van de werkdruk. Er is derhalve geen aanleiding om te veronderstellen dat de werkwijze van het CWI met betrekking tot de fasering als gevolg van dit wetsvoorstel zal veranderen.

De leden van de fractie van D66 vragen of de vaststelling van een grote afstand tot de arbeidsmarkt die vooraf gaat aan een preventief reïntegratietraject niet stigmatiserend werkt.

Het vaststellen van de afstand tot de arbeidsmarkt door het CWI heeft tot doel om reïntegratiemiddelen gericht in te kunnen zetten voor personen die het daadwerkelijk nodig hebben. Deze werkwijze wordt nu gehanteerd op of vlak na de eerste WW-dag. Voor personen die daar gebruik van willen maken wordt het mogelijk om al in een eerder stadium een fasering aan te vragen en met reïntegratie te beginnen. Voor zover er al sprake zou zijn van een stigmatiserende werking zal deze dus niet toenemen. Bovendien kan worden betoogd dat het vroegtijdig ontplooiën van activiteiten gericht op het voorkomen van werkloosheid een positieve uitstraling heeft op potentiële werkgevers aangezien de met ontslag bedreigden reeds in een vroeg stadium actief op zoek gaat naar een nieuwe werkgever met behulp van het aangeboden instrumentarium.

### **3. De reïntegratieverplichting van overheidswerkgevers**

De leden van de fracties van CDA en VVD vragen naar de argumenten waarom overheidswerkgevers de volledige reïntegratieverantwoordelijkheid van het UWV moeten overnemen. De bedoeling van de Wet Overheidswerknemers onder de werknemersverzekeringen (hierna: Wet OOW) was immers om de werknemersverzekeringen voor alle werknemers van toepassing te laten zijn.

Met de Wet OOW zijn de overheidswerknemers onder de WW gebracht. In de WW is toen reeds bepaald dat de overheidswerkgevers eigenrisicodragers voor de WW-uitkering zouden zijn. Daarnaast is destijds de mogelijkheid gecreëerd voor overheidswerkgevers om te kiezen voor opting out wat inhoudt dat zij naast de financiële verantwoordelijkheid voor de uitkering ook de reïntegratieverantwoordelijkheid op zich nemen. Overheidswerkgevers die al voor de inwerkingtreding van de Wet OOW contracten met reïntegratiebedrijven hadden, konden deze contracten hierdoor voortzetten.

Het voorstel zoals dat nu in uw Kamer ligt, legt voor de publieke sector de reïntegratieverantwoordelijkheid daar neer waar de besparingen als gevolg van reïntegratie worden gerealiseerd. Zowel werkgevers als werknemers zijn gebaat bij een zo snel mogelijk ingrijpen op het moment dat een werknemer met werkloosheid wordt bedreigd. Ook past het in het streven van de regering om de taakverdeling tussen de overheid en de burgers te herijken met als doel minder regelzucht en meer eigen verantwoordelijkheid.

De leden van de CDA-fractie vragen tevens naar een overzicht van de posities van de diverse overheidswerkgevers (naar sectoren): Hoe en in

welke mate is gebruik gemaakt van de «opting-out» optie door de diverse overheidssectoren? Wat betekent dat voor de financiële lasten verdeeld over de diverse overheidssectoren als gevolg van het overnemen van de reïntegratieverantwoordelijkheid?

Overheidswerkgevers die gebruik willen maken van de mogelijkheid van opting out moeten dit melden aan het UWV. Op dit moment maken zo'n 2610 overheidswerkgevers reeds gebruik van de mogelijkheid van opting out. Een groot deel van deze overheidswerkgevers is afkomstig uit de sector onderwijs. Daarnaast zijn bepaalde gemeenten, delen van het Rijk, Defensie, nutsbedrijven en een aantal instellingen die onder de categorie «semi» vallen reeds opting-outwerkgever.

Door de overheidswerkgevers reïntegratieverantwoordelijk te maken zal de premie van het Uitvoeringsfonds voor de overheid worden verlaagd met de uitgaven aan reïntegratie vanuit dit fonds.

De leden van de CDA-fractie vragen bij de regeling over de reïntegratieverantwoordelijkheid van overheidswerkgevers of bij de inhuur van reïntegratiebedrijven (Europese) uit- en aanbestedingsvereisten gelden.

Over de wijze waarop de overheidswerkgevers de reïntegratie-activiteiten uitvoeren en of zij daarbij de werkzaamheden dienen uit te besteden aan reïntegratiebedrijven wordt niets geregeld. Er gelden dus geen specifieke uitbestedingsregels.

Als de overheidswerkgevers de werkzaamheden uitbesteden dienen zij bij de aanbesteding van die werkzaamheden de Europese aanbestedingsregels in acht te nemen. De bijzondere aanbestedingsregels die in het Besluit SUWI zijn opgenomen, zijn echter niet van toepassing.

Daarnaast vragen de leden van de PvdA-fractie waarom er geen nadere eisen gesteld worden aan overheidswerkgevers met betrekking tot het contracteren van reïntegratiebedrijven en waarom die wel worden gesteld aan het UWV en aan de gemeenten voor de reïntegratie vanuit de Wet werk en bijstand (hierna: WWB).

Er worden geen nadere regels gesteld met betrekking tot het contracteren van reïntegratiebedrijven omdat het bij de reïntegratie door overheidswerkgevers niet gaat om een reïntegratievergoeding die wordt verstrekt vanuit de socialeverzekeringsfondsen.

De PvdA-fractie vraagt de regering hoeveel geld de overheid als werkgever beschikbaar gaat stellen voor de preventieve reïntegratieactiviteiten die uitgevoerd moeten worden door de overheidswerkgevers.

Door dit wetsvoorstel wordt de reïntegratieverantwoordelijkheid voor overheidswerknemers die werkloos zijn geheel bij de overheidswerkgever gelegd. Aangezien de overheidswerkgevers eveneens eigenrisicodragers zijn voor de WW-uitkeringen zijn zij er financieel bij gebaat om hun werknemer die werkloos is geworden (of dreigt te worden) zo snel mogelijk naar werk toe te leiden. Een overheidswerkgever zal daarom naar eigen inzicht bepalen hoeveel budget wordt ingezet voor preventieve reïntegratieactiviteiten.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de rechten van de dreigend werklozen zijn gewaarborgd indien zij in overheidsdienst zijn? Gaat dat via een CAO en met ingang van welke datum voorzien de CAO's daar dan in? Zijn overheidswerkgevers te sanctioneren indien zij zich niet houden aan de preventieve reïntegratie voor dreigend werklozen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Zo ja wie doet dat? Zo nee indien een boetebepaling



ontbreekt, gaat dat dan niet ten koste van de rechten van dreigend werkloze werknemers?

De overheidswerkgevers zijn eigenrisicodragers voor het werkloosheidsrisico. Met dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de overheidswerkgever de reïntegratieverantwoordelijkheid van het UWV overneemt en dat de kosten die met reïntegratie gemoeid zijn ook voor zijn rekening komen. In deze systematiek heeft de overheidswerkgever een optimale financiële prikkel om de reïntegratie voortvarend ter hand te nemen. Dit betekent dat de werkgever de reïntegratieactiviteiten ook reeds voor de eerste WW-dag kan en zal starten. Bij de gekozen verantwoordelijkheidsverdeling past het niet dat vanuit de overheid regels worden gesteld ten aanzien van de inhoud van de reïntegratie-activiteiten dus ook niet ten aanzien van de preventieve inzet ervan. De werkgever wordt geprikkeld om tijdig reïntegratieactiviteiten te ondernemen. Het is derhalve niet noodzakelijk om de rechten van dreigend werklozen extra te waarborgen. Het preventief inzetten van reïntegratiemiddelen kan uiteraard wel onderwerp van overleg zijn bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden van overheids personeel. Het is aan de betrokken partijen om dit te bepalen. Daarnaast ligt het in een dergelijk systeem niet voor de hand om een mogelijkheid te creëren de overheidswerkgever te sanctioneren bij onvoldoende inzet van preventieve reïntegratieactiviteiten. Een boetebepaling draagt binnen de gekozen verantwoordelijkheidsverdeling naar de mening van de regering niet bij tot een extra waarborg ten aanzien van de rechten van dreigend werkloze werknemers.

De leden van de PvdA-fractie vragen of werkloze overheidswerknemers een beroep kunnen doen op een individuele reïntegratieovereenkomst (hierna: IRO) of persoonsgebonden budget (hierna: PGB)?

Werkloze overheidswerknemers kunnen geen beroep doen op de IRO of het PRB. Het UWV zet deze instrumenten in voor cliënten waarvoor het UWV de reïntegratieverantwoordelijkheid draagt. Overheidswerkgevers zijn eigenrisicodragers voor de WW. Dit betekent dat de overheidswerkgever ook verantwoordelijk is voor de reïntegratie en niet het UWV. De overheidswerkgever kan in samenspraak met de werknemer komen tot maatwerk. Een mogelijkheid zou zijn dat zij onderling afspreken de reïntegratieondersteuning de vorm te geven van een IRO.

Kan de overheid ook sancties opleggen aan overheidswerknemers die onvoldoende meewerken aan reïntegratie? Zo ja wat zijn deze sancties en is de hoogte daarvan vergelijkbaar met de sancties van de overige werkloze/werknemers? Zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

Als een werknemer de verplichting om mee te werken aan reïntegratie-activiteiten niet of niet behoorlijk nakomt, kan het UWV een maatregel opleggen. Dit is dus ter beoordeling aan het UWV waarbij rekening gehouden wordt met de ernst van de gedraging en de mate van verwijtbaarheid. Dit is in het geval van een situatie waarin een overheidswerkgever reïntegratieverantwoordelijk is niet anders. Een overheidswerkgever is weliswaar eigenrisicodragers voor de WW, maar dit betekent niet dat hij ook kan ingrijpen in het recht op/ de hoogte van een uitkering. Een beslissing tot het opleggen van een maatregel zal dus altijd door het UWV genomen moeten worden.

De leden van de PvdA-fractie vragen of het CWI een rol gaat spelen en wat de rol en de bevoegdheid van het CWI is bij werknemers in overheidsdienst.

Met het overnemen van de reïntegratieverantwoordelijkheid van het UWV door de overheidswerkgever verandert er niets aan de dienstverlening die de CWI kan bieden om de terugkeer van werklozen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt te bespoedigen. Naast de uitkeringsintake verzorgt CWI een werkintake. Tijdens de werkintake zal het CWI vragen of de (ex-)werkgever een overheidswerkgever is en derhalve verantwoordelijk voor de reïntegratie is. De dienstverlening van de CWI kan dan zo vormgegeven worden dat het complementair is aan de inspanningen die de werkgever verricht.

De leden van de fractie van D66 zien graag een overzicht van wat nu de verantwoordelijkheden van private respectievelijk overheidswerkgevers (en de rechten en aanspraken van hun werknemers) op het gebied van reïntegratie zijn, vóór en na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel.

Voor de private werkgevers geldt, indien zij een werknemer ontslaan en deze werknemer in de WW terecht komt, geen reïntegratieverantwoordelijkheid. Deze reïntegratieverantwoordelijkheid ligt bij het UWV. Deze verantwoordelijkheidsverdeling wijzigt niet door de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel.

Voor een deel van de overheidswerkgevers betekent dit wetsvoorstel geen wijziging van de reïntegratieverantwoordelijkheid. Het gaat hierbij om de zogenaamde «opting-outwerkgevers», werkgevers die reeds gekozen hebben om de reïntegratieverantwoordelijkheid zelf te dragen. Voor het andere deel van de overheidswerkgevers betekent dit wetsvoorstel wel een wijziging van de reïntegratieverantwoordelijkheid. Deze wijziging houdt in dat zij naast hun verantwoordelijkheid voor de WW-uitkering ook verantwoordelijk worden de reïntegratie van de door hun ontslagen werknemers.

#### *Rechten en plichten*

Daarnaast vragen de leden van de PvdA-fractie of er een rapportage bestaat over de mate waarin door eigenrisico dragende werkgevers wordt gesanctioneerd. Behoren deze sanctie geen onderdeel uit te maken van de handhavingrapportages? Zo ja graag toezending, zo nee waarom niet?

De eigenrisicodragende werkgevers leggen -zoals eerder vermeldniet zelf de sancties op. Dit gebeurt door het UWV. Het UWV legt via de reguliere verantwoordingsinformatie verantwoording af over de opgelegde sancties. De sancties die aan (ex-)overheidswerknemers zijn opgelegd, maken daarvan onderdeel uit. Er vindt geen expliciete uitsplitsing plaats, aangezien het UWV in alle gevallen de sanctie oplegt.

#### **4. De verlenging van de werkloosheidsuitkering bij noodzakelijke scholing**

##### *Artikel 76WW*

De leden van de PvdA-fractie vragen hoeveel mensen na het afschatten van hun WAO-uitkering recht hebben op een WW-uitkering en hoeveel mensen voor deze regeling in aanmerking komen. Zij vragen ook of de regering kan aangeven op basis waarvan wordt ingeschat dat minder dan 10% van de mensen die hun WAO-uitkering verliezen recht hebben op verlenging van hun uitkering wegens scholing.

Bij de inzet van de herbeoordelingsoperatie is de verwachting geuit dat 80 000 mensen een verlaging of intrekking van hun arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen. Deze mensen ontvangen een werkloos-

heidsuitkering of een tegemoetkoming op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Van deze 80 000 personen zullen naar verwachting ca. 56 000 mensen in aanmerking komen voor een reïntegratietraject omdat ze niet werken. Van deze 56 000 mensen zullen naar verwachting ongeveer 25% een scholing volgen. Deze aanname is gebaseerd op ervaringen met betrekking tot de inzet van scholing en de recente gegevens over inzet van scholing tijdens een individuele reïntegratieovereenkomst (IRO).

De duur van de werkloosheidsuitkering verschilt per persoon en kan voldoende zijn voor de duur van de scholing. Op basis van de gemiddelde uitkeringsduur en een verwachte gemiddelde scholingsduur van 13 maanden, is berekend dat de uitkeringsduur bij iets meer dan de helft van de personen wel te kort zal zijn om de scholing af te kunnen ronden. Bij circa 7 850 mensen zal de uitkering daardoor verlengd worden voor de resterende duur van de scholing.

De leden van de PvdA-fractie willen weten of de verlenging van de werkloosheidsuitkering terugwerkende kracht heeft, aangezien de herbeoordelingoperatie al eind 2004 van start is gegaan.

De eerste herbeoordelingen in de herbeoordelingsoperatie leiden tot eindiging van de WAO-uitkering en aanvang van de werkloosheidsuitkering vanaf begin januari 2005. De verlengingsmogelijkheid krijgt daarom terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2005 zodat iedereen die is afgeschat en aan de voorwaarden voor verlenging voldoet, daarvan gebruik kan maken.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de verlengingsbepaling alleen geldt voor mensen die zijn afgeschat in het kader van het Schattingsbesluit bij WAO of WAJONG. Deze leden stellen de vraag of ook anderen die te maken hebben met afschatting van de WAZ of WAJONG scholing behoeven waarbij de WW termijn te kort kan zijn. Ook vragen zij of het uitsluiten van andere groepen met een gecombineerde WW/WAO-uitkering niet in strijd is met het gelijkheidsbeginsel.

De regering merkt op dat de mogelijkheid tot verlenging geldt voor alle personen die herbeoordeeld zijn en van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt verlaagd of ingetrokken. Dit geldt dus zowel voor de personen met een WAO-uitkering die vervolgens een werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet ontvangen als voor personen met een WAZ- of WAJONG-uitkering of personen met een WAO-uitkering die een tegemoetkoming ontvangen op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Die ministeriële regeling wordt zodanig aangepast dat de tegemoetkoming kan worden verlengd indien de betrokkene gaat deelnemen aan noodzakelijke scholing.

Op de vraag naar het gelijkheidsbeginsel wordt opgemerkt dat iedereen die na de herbeoordeling te maken krijgt met een vermindering van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ of WAJONG) voor een verlenging van de uitkering of tegemoetkoming in aanmerking komt. Hieronder vallen ook personen met een gecombineerde WAO/WW-uitkering indien er sprake is van een vermindering van de WAO-uitkering. De faciliteit geldt alleen niet voor personen wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering na de herbeoordeling gelijk blijft.

De leden van de VVD-fractie zouden graag een uitgebreide illustratie zien van wat onder vormen van noodzakelijke scholing wordt verondersteld.

Bij noodzakelijke scholing gaat het om scholing zonder welke een persoon geen duurzame toegang zou hebben tot de arbeidsmarkt in een voor hem

passende functie of beroep. Het gaat dus om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De scholing moet arbeidsmarktrelevant zijn, dus kennis en vaardigheden bijbrengen die daadwerkelijk in een functie bij een werkgever toegepast kunnen worden. De scholing moet door werkgevers als arbeidsmarktrelevant herkend worden en moet dus zijn waarde bewezen hebben. Er moet dus vraag zijn naar werknemers die deze opleiding gevolgd hebben. Opleidingen die worden opgezet vanuit de sector of branche voldoen daaraan in de regel. Opleidingen zullen in de regel kort van duur zijn en sterk beroepsgericht. Voorbeelden zijn technische opleidingen, horeca-opleidingen of beveiligingsopleidingen. Door de veranderingen op de arbeidsmarkt is ook de opleidingsmarkt voortdurend in beweging en kunnen nieuwe opleidingen opkomen en andere opleidingen vervallen. Verwezen wordt naar hetgeen hierover is opgemerkt in de antwoorden op vragen over de Scholingsregeling WW (Kamerstukken II, 2004, 26 448, nr. 154 en 161).

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de verlengings-systematiek in elkaar zit en of het bijvoorbeeld mogelijk is dat iemand met een WW-uitkering vlak voor het eind hiervan aan een omvangrijk opleidingstraject begint waardoor die uitkering een forse uitloop behoeft.

Degene die na herbeoordeling minder arbeidsongeschikt wordt geacht, verliest (een deel van) zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering met een uitlooptermijn van twee maanden. De duur van de werkloosheidsuitkering nadien is afhankelijk van het arbeidsverleden. Na de herbeoordeling wordt voor degenen voor wie dit noodzakelijk is een reïntegratietraject ingezet. Het reïntegratiebedrijf moet een plan met betrekking tot het reïntegratietraject indienen bij het UWV. Bedoeling is dat de scholing zo kort mogelijk na de herbeoordeling begint. Daarom is in het wetsvoorstel als voorwaarde voor verlenging van de werkloosheidsuitkering opgenomen dat de concrete voornemens over de voorgenomen scholing opgenomen zijn in het reïntegratieplan en dat plan binnen drie maanden na aanvang van de werkloosheidsuitkering wordt ingediend bij het UWV. Daarmee wordt al binnen drie maanden vastgelegd welke scholing gevolgd gaat worden, en wanneer die begint en eindigt. De scholing kan dus eventueel wel enige tijd na die drie maanden starten, omdat het moment van werkelijke aanvang mede afhankelijk is van de scholingsinstelling. Doordat het scholingsplan al binnen drie maanden moet zijn ingediend wordt voorkomen dat de uitkeringsgerechtigde de aanvang van de scholing tot het einde van de uitkeringsduur kan uitstellen en daarmee de uitkeringsduur fors kan oprekken. De toegestane duur van de scholing is maximaal twee jaar.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering beaamt dat een baan c.q. een baan in combinatie met een uitkering altijd beter is dan enkel een scholingstraject.

De regering heeft als doel om de uitkeringsgerechtigden zo snel mogelijk duurzaam te plaatsen op de reguliere arbeidsmarkt. Scholing is geen doel van de reïntegratie, maar een middel om het doel van plaatsing te bereiken. Het is daarom wenselijk dat, als scholing noodzakelijk is om duurzame plaatsing te bereiken, die scholing niet leidt tot uitstel van plaatsing. In veel gevallen zal het immers kunnen voorkomen dat (bedrijfs-)scholing wordt gevolgd na aanvang van de dienstbetrekking. Uit onderzoek komt een aantal factoren naar voren waarbij training of scholing goed werkt. Het is bevorderend als de training wordt gegeven in combinatie met het opdoen van werkervaring, on-the-job scholingsactiviteiten (werkervaringsplaatsen, duale trajecten, stageplaatsen) en als er uitzicht is op een baan, dus als de training aansluit op de vraag naar arbeidskrachten. Ook werkt training beter indien de deelnemer een inkomen

ontvangt (duale trajecten en werkervaringsplaatsen). Verwezen wordt naar hetgeen hierover is opgemerkt in de Nadere memorie van antwoord Eerste Kamer, met betrekking tot het voorstel van wet Wijziging van enkele socialeverzekeringswetten en enige andere wetten in verband met het aanbrengen van enige vereenvoudigingen (Kamerstukken I, 2004, 29 513, nr. E).

De leden van de VVD-fractie vragen of de sollicitatieplicht gedurende een scholingstraject geheel danwel gedeeltelijk wordt opgeheven of dat deze onverkort blijft bestaan.

Op grond van de WW is degene die deelneemt aan een noodzakelijke scholing vanaf de aanvang is vrijgesteld van sollicitatieplicht. Daarmee wordt hij in de gelegenheid gesteld om die scholing af te ronden. De sollicitatieplicht gaat weer in twee maanden voor afloop van de scholing. De uitkeringsgerechtigde kan immers al vóór afloop van de scholing solliciteren naar functies waarvoor hij kwalificaties zal behalen en daardoor kan hij direct aansluitend aan de scholing aan het werk.

#### *Aanvraagtermijnen plaatsings- en herplaatsingsbudgetten en pakketten op maat*

De leden van de PvdA-fractie vragen naar het gebruik van het plaatsings- en herplaatsingsbudget en het pakket op maat. Hiernaar is geen specifiek onderzoek gedaan. Wel hebben het UWV en daarvoor LISV in hun rapportages daarvan melding gemaakt.

Voor de jaren 1998–2004 ziet dit er als volgt uit:

aantallen per jaar	1999	2000	2001	2002	2003	2004
pakket op maat	417	508	640	314	174	69
plaatsingsbudget	8 064	12 880	24 688	66 279	1 388	1 349
herplaatsingsbudget	1 357	2 374	2 553	886	339	158

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering tevens wanneer de evaluatie van de premiekortingsregeling verwacht kan worden.

Voor wat betreft het gebruik van de premiekorting kan het volgende worden gemeld:

Het UWV rapporteert per kwartaal over het gebruik van dit instrument. Korthedshalve verwijs ik u naar deze rapportages.

Voorts is door IWI onderzoek gedaan naar de effectiviteit van dit instrument. Dit rapport is op 23 maart 2004 aan de Tweede Kamer gezonden (IWI-rapport «Vervolgonderzoek inzet reïntegratie-instrumenten en voorzieningen door UWV», Kamerstukken II, 2004, 26 448, nr. 123).

## **5. Scholing jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen**

De leden van de CDA-fractie vragen wanneer de nieuwe regeling inzake de scholingsinstituten aan de Kamer toegezonden wordt en per wanneer die regeling moet ingaan. De leden van de PvdA-fractie vragen de regering om een nadere toelichting op de nieuwe financieringsstructuur. Wat verandert er in de nieuwe situatie voor de verschillende marktpartijen en hoe is de overgang naar de nieuwe structuur geregeld? De leden van de VVD-fractie hebben gevraagd hoe de overgangsfase er uit ziet en hoe de overheveling van expertise zal gaan verlopen.

De bestaande wettelijke basis voor financiering van de door de minister aangewezen scholingsinstituten en de daarop gebaseerde subsidie-

regeling lopen af op 31 december 2005. Zoals aangekondigd in de brief van 25 juni 2004 naar aanleiding van de aanbevelingen van de Commissie Het Werkend Perspectief (Kamerstukken II, 2004, 29 461, nr. 6) wordt thans gewerkt aan mogelijkheden tot behoud van de expertise van de scholingsinstituten. Voornemen is dat voor de groep van personen die behoren tot de WAJONG-populatie, een publieke financiering wordt gecreëerd en dat de inzet van een REA-scholingsinstituut ten behoeve van de reïntegratie van personen die niet behoren tot de WAJONG-populatie, op termijn zal ingebed worden in de reguliere structuur van de aanbestedingsprocedures. Het voornemen is om per 1 januari 2006 een nieuwe regeling te laten ingaan.

Aan de precieze vormgeving wordt thans, in overleg met de scholingsinstituten, gewerkt. De Kamer zal over de definitieve regeling voor het zomerreces worden geïnformeerd.

De leden van de VVD-fractie vragen in welk kader in 2003 de financiering is geëvalueerd van scholingsinstituten die scholing verzorgen voor arbeidsongeschikte personen.

In 1998 is een nieuwe, als tijdelijk bedoelde, financieringsregeling in de Wet REA opgenomen waarmee een overgang naar marktwerking werd beoogd. In de memorie van toelichting op de Wet REA is opgenomen dat na vijf jaar een evaluatie zou plaatsvinden. Overeenkomstig die toezegging is de financiering geëvalueerd.

## **6. Financiële gevolgen van dit wetsvoorstel**

De leden van de PvdA-fractie vragen of er bij preventieve trajecten sprake is van no cure less pay.

De preventieve trajecten worden op dezelfde wijze ingekocht als reguliere WW-reïntegratietrajecten. Dit houdt in dat er sprake is van no-cure-less-pay of no-cure-no-pay financiering.

De leden van de PvdA vragen hoe het UWV in staat is, gezien het feit dat het UWV in 2005/2006 belast wordt met een intensief beleidsprogramma, deze nieuwe taak goed uit te voeren. De streefwaarden voor de prestatie-indicator snelle start worden nu al niet gehaald. Ook de leden van de fracties van VVD en D66 vragen naar de gevolgen van het wetsvoorstel preventieve inzet voor de prestatie-indicator snelle start.

Onderhavig wetsvoorstel zorgt ervoor dat potentiële WW-gerechtigden, die met ontslag bedreigde werknemers, zich eerder kunnen melden bij CWI voor bemiddeling en bij het UWV voor een traject. Dit geeft de uitvoeringsorganisaties de kans om effectiever te reïntegreren. Een kleiner aantal van de potentiële WW-gerechtigden zullen een uitkering aanvragen dan wel voor een kortere periode van een uitkering afhankelijk zijn. De prestatie-indicator snelle start houdt in dat twintig dagen na overdracht door het CWI het UWV een traject start. Dit wetsvoorstel heeft geen invloed op de prestatie-indicator snelle start. Ook verhoogt het niet de werkdruk aangezien de met ontslag bedreigde zich anders in een later stadium met bij CWI en het UWV. Het is de verwachting dat het wetsvoorstel de realisaties van andere prestatie-indicatoren, zoals de Poortwachtersquote, ten goede komt.

## **7. Administratieve lasten**

Het wetsvoorstel is niet voorgelegd aan het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal). De leden van de VVD-fractie zouden toch graag een gekwantificeerde onderbouwing zien van de reductie van administratieve lasten.

De enige wijziging in dit wetsvoorstel die van invloed is op de administratieve lasten is de wijziging van artikel 87b van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (hierna: Wet REA). In de Memorie van Toelichting van het Belastingplan 2002 V – Sociale zekerheidswetgeving staat dat de administratieve lasten voor werkgevers (bij 50 000 arbeidsgehandicapten) zijn gedaald met € 3,5 mln. als gevolg van het vervallen van de aanvragen voor subsidies voor voorzieningen voor het behoud van de eigen werkplek, de plaatsings- en herplaatsingsbudgetten en het pakket op maat. De overige wijzigingen hebben geen gevolgen voor de administratieve lasten van bedrijven.

## **8. Uitvoerings- en toezichtbaarheidstoets**

Het voorstel om reïntegratietrajecten te starten voor de eerste werkloosheidsdag is volgens het UWV en het CWI zeer wel uitvoerbaar, zo mogen de leden van de CDA-fractie tot hun genoegen vernemen uit de memorie van toelichting. Heeft het UWV ook nog kritische kanttekeningen geplaatst? Zo ja, welke zijn dat dan?

Op deze vraag wordt reeds onder 2 ingegaan.

De leden van de PvdA-fractie wijzen erop dat het UWV aangeeft dat veel met werkloosheid bedreigde werknemers een kleine afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Wat is dan de toegevoegde waarde van deze regeling? De leden van de PvdA-fractie vragen vervolgens of de uitvoeringstoetsen van het UWV, CWI, en de Inspectie Werk en Inkomen (hierna: IWI) aan de Tweede Kamer beschikbaar kunnen worden gesteld.

Het grootste deel van werknemers dat zich meldt voor een preventief reïntegratietraject beschikt over recente werkervaring en zal op basis hiervan ingedeeld worden in fase 1. Dit betreft ongeveer 70% van de totale groep. De overige 30% kan in aanmerking komen voor een reïntegratietraject. De toegevoegde waarde van het wetsvoorstel is erin gelegen dat als iemand zich vroegtijdig meldt en ook de mogelijkheid krijgt om vroegtijdig te starten met een traject, deze persoon niet hoeft te wachten tot de eerste WW-dag. Hiermee wordt een door het veld ervaren belemmering voor effectieve reïntegratie opgeheven. De uitvoeringstoetsen worden als bijlage bijgevoegd<sup>1</sup>.

## **9. Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid**

De leden van de fracties van de PvdA, de VVD en de ChristenUnie vragen of bekend is waarom de ROP niet inhoudelijk op het wetsvoorstel wil reageren. Daarnaast vragen de fracties van PvdA en VVD de regering of er overleg heeft plaatsgevonden met de ROP.

Het wetsvoorstel is voorgelegd aan de ROP met het verzoek om haar opmerkingen bij het wetsvoorstel kenbaar te maken. De ROP heeft bij brief aangegeven geen behoefte te hebben om een inhoudelijke reactie op het wetsvoorstel te geven. Er heeft daarom naar aanleiding van dit wetsvoorstel geen specifiek overleg plaatsgevonden.

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

## **10. Boete bij niet, niet tijdige of onjuiste informatieverstrekking door personen die werkzaamheden laten verrichten**

De leden van de PvdA-fractie geven aan dat zij zich kunnen vinden in de invoering van een bestuurlijke boete voor werkgevers ten aanzien van de informatieplicht. Zij vragen zich wel af of de informatieplicht ook geldt voor de overheid als werkgever, in al zijn geledingen, zomede of ook in dat geval de bestuurlijke boete geldt als sanctie. Als dit niet het geval is, vragen zij zich af waarom dit niet het geval is en bij welke organisaties de scheidslijn ligt.

In de Wet SUWI is geregeld, dat een ieder verplicht is informatie te verstrekken over onder andere de persoon, die in zijn dienst is, dan wel ten behoeve van hem werkt of gewerkt heeft. Het moet daarbij om informatie gaan die het UWV nodig heeft voor de uitvoering van de aan het UWV opgedragen wetten, zoals de werknemersverzekeringswetten. De informatieverplichting met daarop de bestuurlijke boete als handhavingsmiddel geldt dus ook voor de overheid als werkgever, omdat ook overheidswerknemers in aanmerking kunnen komen voor uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringswetten.

Welke organisatie een overheidswerkgever is, is gedefinieerd in artikel 1 van de WW. In beginsel is dat het onderdeel van een publiekrechtelijke organisatie, dat het loon betaalt. Het gaat om de instantie, die voor de betaling van de loonbelasting en premies als werkgever wordt aangemerkt.

Daarnaast kan de informatieplicht nog rusten op een onderneming, die bijvoorbeeld als inlener optreedt en tevens een onderdeel van een publiekrechtelijk organisatie is. Een daartoe bevoegd persoon is dan verplicht alle benodigde informatie te verstrekken op straffe van een bestuurlijke boete. De bestuurlijke boete kan dan worden opgelegd aan de publiekrechtelijke rechtspersoon, bij wie die persoon in dienst is. Kortom, er is geen beperking als een overheidsorganisatie als werkgever of inlener optreedt.

## **11. Artikelen**

De leden van de PvdA-fractie vragen met betrekking tot de subsidie-regeling of het mogelijk is bijvoorbeeld langer dan normaal durende ROC opleidingen te financieren. Ook vragen zij of alle soorten scholingsinstellingen inzetbaar zijn.

Financiering van het onderwijs aan de ROC's is een taak van het ministerie van OCW. De bestaande scholingsinstituten verzorgen thans beroepsgerichte opleidingen waarvan een aantal CREBO-gecertificeerd (Centraal Register Beroepsopleidingen), ten opzichte waarvan geen uitbreiding wordt beoogd.