

Vergaderjaar 2019–2020

**35 470 XV**

## **Jaarverslag en slotwet Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019**

**Nr. 9**

### **VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 2 juli 2020

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het Jaarverslag Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019 van 20 mei 2020 (Kamerstuk 35 470 XV, nr. 1) en over de brief van 12 juni 2020 over de beantwoording vragen commissie over het Jaarverslag Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019 (Kamerstuk 35 470 XV, nr. 7).

De vragen en opmerkingen zijn op 18 juni 2020 aan de Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van voorgelegd. Bij brief van 25 juni 2020 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,  
Rog

De adjunct-griffier van de commissie,  
Freriks

## I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>blz.</b>
• <b>Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie</b>	<b>2</b>
• <b>Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie</b>	<b>2</b>
• <b>Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie</b>	<b>6</b>

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie**

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het Jaarverslag en de Slotwet van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij kijken met interesse naar de vorderingen t.a.v. de beleidsdoelen en het positieve beeld aangaande economie, werkgelegenheid en koopkrachtontwikkeling. Deze leden zijn zich bewust dat dit beeld van 2019 in 2020 door de coronapandemie zich heel anders zal ontwikkelen. In dat licht vragen deze leden de Minister welke vorderingen op het gebied van re-integratie en matching in 2019 wat de Minister betreft relevant zijn en aanknopingspunten bieden voor de uitdagingen van 2020. Wat is bereikt op het gebied van het verbeteren van de persoonlijke dienstverlening bij UWV en de versterking van de arbeidsmarktregio's?

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van het CDA**

De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van de onderhavige stukken. Zij hebben daarover de volgende vragen en opmerkingen.

#### Jaarverslag Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019

De leden van de CDA-fractie vinden het positief dat de Algemene Rekenkamer (AR) in haar rapport Resultaten verantwoordingsonderzoek SZW 2019 concludeert dat «over de volle breedte te zien is dat de Minister van SZW in 2019 stappen heeft gezet om zijn bedrijfsvoering te versterken en te verbeteren», o.a. voor zijn sturing en toezicht op de uitvoeringsorganisaties SVB en UWV, en het financieel beheer van de Rijksdienst Caribisch Nederland-unit SZW (RCN-unit SZW) en de Rijks schoonmaakorganisatie (RSO).

Desalniettemin merkt de AR voor 2019 het financieel beheer van de RCN-unit SZW én van de RSO aan als «onvolkomenheid». Voor de RCN-unit SZW is dat het derde jaar op rij en voor de RSO het tweede jaar op rij. De leden van de CDA-fractie vragen of de verwachting is dat deze onvolkomenheden volgend jaar zijn opgelost conform de aanbevelingen van de AR. En zou de Minister, met de kennis van nu, de destijds ontraden motie van het lid Peters over het evalueren van de Rijks schoonmaakorganisatie (Kamerstuk 35 200 XV, nr. 12) nu eenzelfde appreciatie geven?

De AR heeft vastgesteld dat «de financiële verantwoordingsinformatie op zowel totaal- als artikelniveau rechtmatig, betrouwbaar en ordelijk is, «met uitzondering van 3 gevallen waarin de tolerantiegrens is overschreden». Dit betreft de artikelen 8, 9 en 98. In het verlengde hiervan benadrukt de AR nog eens dat het gebruik van verschillende rapporteringstoleranties leidt tot een «pervers effect», daar de Auditdienst Rijk (ADR) de ene toeslag intensiever controleert dan de andere toeslag, waardoor eerder sprake is van een overschrijding van de tolerantiegrens. Heeft de Minister inmiddels de handschoenen opgepakt om bij de Minister van Financiën te pleiten voor een evaluatie naar de effecten van het huidige stelsel van rapporteringstoleranties, willen de leden van de CDA-fractie graag weten.

Wat de leden van de CDA-fractie verder opvalt, is dat de AR vaststelt dat de informatiebeveiliging van het Ministerie van SZW «wederom op een goed niveau is», waar deze op andere departementen juist een aandachts-/verbeterpunt of zelfs een onvolkomenheid is. In hoeverre wisselen ministeries onderling kennis en kunde uit om informatiebeveiliging te verbeteren, vragen zij de Minister.

Op het gebied van informatiebeveiliging constateert de AR rijksbreed dat ongeveer de helft van de onderzochte organisaties de informatiebeveiliging niet op orde heeft en dat dit in de keten van overheidsorganisaties een reëel risico vormt bij het uitwisselen van informatie.

De leden van de CDA-fractie vinden dit zorgelijk en willen graag weten hoe het kabinet hiermee aan de slag gaat, gegeven:

- de sterke afhankelijkheden tussen ministeries bij het uitwisselen van staatsgeheime, bedrijfsvertrouwelijke en privacygevoelige informatie;
- de grote verschillen in de niveaus van informatiebeveiliging, waardoor er risico's ontstaan bij het uitwisselen van informatie;
- onduidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor de verschillende ketens van informatiesystemen die departementoverstijgend zijn.

Dat de AR constateert dat in 2019 bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid alle beheersmaatregelen op alle aandachtsgebieden voldoende zijn ingericht en dat het ministerie verder geen risico's loopt én dat de SVB het risico dat informatiebeveiliging onvoldoende integraal deel uitmaakt van informatiesystemen in de gehele levenscyclus beheerst, vinden deze leden een goede ontwikkeling.

Net als de AR onderschrijven de leden van de CDA-fractie het belang van de Minister als «regisseur», in tijden waarop de druk op de uitvoeringsorganisaties, gemeenten, UWV en SVB, toeneemt, en het belang om in die hoedanigheid over de juiste informatie te beschikken om te kunnen (bij)sturen en het parlement goed te informeren. Zou de Minister kunnen reflecteren op deze regierol? Kan hij deze in zijn ogen voldoende uitoefenen?

De AR wijst erop dat «grip» op uitvoering op afstand voor het Ministerie van SZW de grootste uitdaging en het grootste risico blijft. In dat kader kijken de leden van de CDA-fractie uit naar de start en de uitkomsten van het parlementair onderzoek uitvoeringsorganisaties, conform de aangenomen motie van het lid Heerma c.s. (Kamerstuk 35 300, nr. 12). Van de reeks maatregelen die de Minister reeds heeft genomen om de sturing en het toezicht op uitvoeringsorganisaties als SVB en UWV te verbeteren heeft de AR de werking nog niet kunnen vaststellen. Wat is de indruk van de Minister zelf?

Ten aanzien van de verbetering van de informatiepositie van het parlement merkt de AR dat het, door de afhankelijkheidsrelatie tussen Minister en uitvoeringsorganisaties, «soms lastig is om een relatie te leggen tussen doelen, financiering en resultaten waardoor een integraal beeld ontbreekt». Tegelijkertijd constateert de AR dat de Minister in 2019 «de informatiepositie van het parlement heeft versterkt», o.a. met de brief over fraudefenomenen, de brieven Stand van de uitvoering, en beter inzicht in de financiering en doelen van het re-integratiebudget en de doelen die hij nastreeft. De leden van de CDA-fractie waarderen dit.

Voorts lezen de leden van de CDA-fractie dat volgens de AR de Minister de informatiepositie van het parlement zou kunnen verbeteren door in zijn begroting en verantwoording onder beleidsartikel 5 Werkloosheid een verwijzing op te nemen naar het hoofdstuk Sociale fondsen. Het is goed dat de Minister deze aanbeveling overneemt, net als die om in de beleidsartikelen die betrekking hebben op de regelingen die het UWV

uitoert gegevens over de rechtmatigheid van de verstrekte uitkeringen op te nemen, via een verwijzing naar jaarverslagen rechtmatigheidspercentages van de uitkeringen die verstrekt worden door UWV en de SVB. Deze leden hechten daar zeer aan gegeven de aanhoudende berichtgeving over fraude en onrechtmatig verstrekte uitkeringen.

Dat de AR stelt dat de handmatige controles van het UWV bijdragen aan verkleining van het risico dat WW-uitkeringen onrechtmatig worden verstrekt, vinden de leden van de CDA-fractie bemoedigend. Is de Minister nog voornemens deze handmatige controles uit te breiden of te intensiveren?

De AR maakt in haar rapport eveneens opmerkingen over de capaciteit aan verzekeringsartsen, die onvoldoende is om aan de vraag naar herbeoordelingen van uitkeringsgerechtigde arbeidsbepaalde mensen te kunnen voldoen, en de oplopende druk op verzekeringsartsen door a) een toename van het aantal mensen in de WIA en b) de plannen voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. De AR beveelt aan dat het van belang is dat «de Minister van SZW samen met UWV op basis van de actuele situatie opnieuw besluit welke (her)beoordelingen prioriteit moeten krijgen». De leden van de CDA-fractie vragen hoe de Minister hier invulling aan geeft.

De leden van de CDA-fractie hebben met interesse het pleidooi van de AR voor meer aandacht voor de doelmatigheid van arbeidsmaatregelen gelezen. De AR geeft aan «het niet plausibel te vinden dat de uitgaven aan het lage-inkomensvoordeel (LIV) doelmatig zijn, omdat de jaarlijkse uitgaven aan het LIV (ongeveer € 500 miljoen) niet tot een groter aantal extra voltijdswaarden leiden dan wanneer de Minister – in theorie – zelf extra waarden zou financieren met deze € 500 miljoen». Ook uit interviews met werkgevers blijkt dat bij het merendeel van hen geen sprake is van het gedragseffect dat de Minister voor ogen heeft, en slechts van een «cadeau-effect». Een helder signaal. Het is deze leden bekend dat wordt nagedacht over een alternatief voor de LIV. Denkt de Minister de Kamer nog steeds voor het zomerreces te kunnen informeren over de gesprekken met werkgevers over deze effectievere invulling voor het geheel aan instrumenten in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)?

Met de AR stellen de leden van de CDA-fractie vast dat de Minister van SZW in zijn reactie op het rapport Resultaten verantwoordingsonderzoek SZW 2019 toezegt de aanbevelingen op te pakken. Zij kijken met belangstelling uit naar de opvolging daarvan. Tot slot hebben zij bij verschillende beleidsartikelen uit het jaarverslag nog een aantal vragen en opmerkingen.

#### Beleidsartikel 1 – Arbeidsmarkt

De leden van de CDA-fractie lezen dat de uitgaven aan loonkostenvoordelen (LKV) in 2019 lager waren dan begroot, «doordat het gebruik van de LKV's achterbleef bij de verwachting». Heeft de Minister hier een verklaring voor?

Over de boeteontvangsten van de Inspectie SZW schrijft de Minister dat deze in totaal € 13 miljoen lager uitkomen dan geraamd. Hier liggen verschillende redenen aan ten grondslag, zoals een hoog aandeel «reactieve inspecties», een omvangrijke boeterestitutie en een zekere vorm van onzekerheid. De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister een appreciatie geven van de effectiviteit van het boetebeleid van de Inspectie SZW.

### Beleidsartikel 3 – Arbeidsongeschiktheid

De totale uitgaven voor re-integratie in 2019 zijn € 41 miljoen lager uitgevallen dan met de SZW-begroting beschikbaar gesteld, terwijl in 2019 voor dezelfde doelgroep meer re-integratietrajecten en werkvoorzieningen zijn ingekocht. Bestaat hiertussen een verband, vragen de leden van de CDA-fractie.

### Beleidsartikel 5 – Werkloosheid

Kan de Minister een appreciatie geven van het Actieplan Perspectief voor vijftigplussers, waarvan de maatregelen gericht zijn op de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren en het risico op (langdurige) werkloosheid te beperken? De leden van de CDA-fractie lezen verschillende resultaten, maar wat zijn nu de effecten van bijvoorbeeld de 25.000 gegeven ontwikkeladviezen? Hebben die inderdaad geleid tot een betere arbeidsmarktpositie/-deelname van oudere werkenden?

De leden van de CDA-fractie merken op dat de WW-uitgaven € 313 miljoen hoger uitkomen dan begroot. Rekening houdend met de ten tijde van de begrotingsopstelling geraamde loon- en prijsbijstelling van € 136 miljoen is de realisatie € 177 miljoen hoger dan begroot. Oorzaak is dat het volume hoger uitkomt dan geraamd als gevolg van minder nuluitkeringen en een hogere gemiddelde jaaruitkering in de WW. Kan de Minister nader ingaan op het aspect van de nuluitkeringen?

«Het effect van de inkomstenverrekening op de daling van het aantal overtredingen is tot een einde gekomen», schrijft de Minister. De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister dit kan toelichten. En heeft de Minister een verklaring voor de daling van het aantal externe meldingen voor vermoedens van overtreding voor de WW (en overige signalen), terwijl het fraudebewustzijn en het aantal interne meldingen juist is toegenomen?

### Beleidsartikel 11 – Uitvoering

De uitvoeringskosten voor UWV en SVB komen respectievelijk € 25 miljoen en € 20 miljoen hoger uit dan begroot. Oorzaken zijn o.a. de uitvoering van nieuw beleid, zoals voor het UWV de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en voor de SVB compensatie voor de uitvoeringskosten als gevolg van het pensioenakkoord. De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister verwacht dat de toenemende druk op de uitvoering gevolgen heeft voor de wetgevingsagenda van kabinet en Kamer. Is dat volgens hem een capaciteits- en budgetkwestie? Hoe zou het budget voor de uitvoeringsorganisaties zich de komende jaren (moeten) ontwikkelen, vindt de Minister, rekening houdend met voornoemde druk en uitgebreidere taakstelling?

### Beantwoording vragen commissie over het Jaarverslag Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019

In antwoord op feitelijke vragen schrijft de Minister dat de lagere uitkeringslasten voor de overbruggingsuitkering (OBR) in 2019 deels kunnen worden verklaard doordat de instroom van personen met een lijfrente-uitkering die sinds een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep onder de OBR vallen lager is dan ten tijde van de begroting 2019 verwacht. En dat overeenkomstig de aard en het doel van de OBR de regeling een inkomens- en een vermogenstoets kent, hetgeen volgens de Minister leidt tot gedragseffecten die lastig in te schatten zijn. Is de Minister het met de leden van de CDA-fractie eens dat het wrang is dat,

hoewel de omvang en afbakening van de groep bekend is, het alsmaar niet lukt een fatsoenlijke tegemoetkoming voor deze alsmaar kleiner worden groep kwetsbare mensen te organiseren, waar dat tijdens de coronacrisis bijv. wél lukt voor grote groepen zelfstandigen en flexwerkers? Kan de Minister wellicht een aantal varianten van mogelijke regelingen schetsen, met per regeling op een rijtje de voor- en nadelen?

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie**

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van het Jaarverslag 2019 en hebben daarover nog enkele vragen.

#### *Werkloosheid*

De leden van de D66-fractie vragen wat tot nu toe de resultaten zijn van het programma «Perspectief op Werk», en of inderdaad de infrastructuur van arbeidsmarktregio's door dit project is versterkt. De leden vragen ook wat de opbrengsten zijn van het ontwikkeladvies in het kader van «Perspectief voor vijftigplussers» tot nu toe, en of hieruit lessen kunnen worden getrokken voor beleid in de huidige crisis.

#### *Ziekte en arbeidsongeschiktheid*

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van een daling van re-integratie van mensen vanuit de ZW. De leden vragen wat de redenen zijn van deze daling van re-integratie. De leden vragen of de extra middelen voor persoonlijke dienstverlening ook kunnen worden ingezet voor de ZW-doelgroep en in welke mate dat gebeurt. De leden vragen zich af wat het beoogde tijdspad is voor de afspraken die met sociale partners over de WIA en loondoorbetaling bij ziekte zijn gemaakt.

Voorts vragen de leden welke aanvullende maatregelen er precies zijn genomen om de benodigde beschikbare artsencapaciteit voor de uitvoering van sociaal-medische beoordelingen verder te vergroten. De leden zijn van mening dat het van belang is dat de Minister van SZW samen met UWV op basis van de actuele situatie opnieuw besluit welke (her)beoordelingen prioriteit moeten krijgen. Zij vragen de regering zich hiervoor in te zetten.

De leden vragen welke maatregelen zijn gegund om, in het kader van de subsidieregeling ter ondersteuning van maatschappelijke initiatieven gericht op re-integratie, (ex-)kankerpatiënten meer kans te geven op het vinden van een baan. Daarop aansluitend vragen zij wat de ervaringen met deze maatregelen tot op heden zijn geweest.

#### *Integratie*

De leden van de D66-fractie vragen wat de opbrengsten van de pilots in het kader van het programma «Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt»(VIA) tot nu toe zijn geweest, en welke maatregelen de regering treffen indien nodig.

#### *Uitvoering*

De leden van de D66-fractie vragen wat de verwachte uitbreiding van inspectiecapaciteit bij de Inspectie SZW in 2020 is. Voorts zouden zij graag willen weten wat de verwachte en beoogde balans tussen actieve en reactieve inspecties is. De leden vragen daarnaast wat het programma voor de ministeriële commissie uitvoering (MCU) voor het komende jaar zal zijn, en op welke wijze zij het proces naar de formatie voorbereiden

zodat op dat moment heel duidelijk is wat er (niet) mogelijk is met betrekking tot extra beleidsmensen.

#### *Verantwoordingsonderzoek Algemene Rekenkamer*

De leden van de D66-fractie constateren dat de uitgaven aan het LIV niet doelmatig zijn, omdat de uitgaven tot meer banen zouden leiden als deze direct worden ingezet. De leden vragen daarom of de Rekenkamer ook heeft gekeken naar het effect van achteraf uitkeren op het zogenoemde «cadeau-effect» dat zij beschrijven. Voorts vragen de leden of het enkel gaat om additionele werkgelegenheid als het LIV-budget zo zou worden ingezet dat het banen financiert voor mensen die zich anders niet zouden kunnen aanbieden op de arbeidsmarkt.

## **II Reactie van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

### **1.**

**De leden van de VVD-fractie kijken met interesse naar de vorderingen t.a.v. de beleidsdoelen en het positieve beeld aangaande economie, werkgelegenheid en koopkrachtontwikkeling. Deze leden zijn zich bewust dat dit beeld van 2019 in 2020 door de coronapandemie zich heel anders zal ontwikkelen. In dat licht vragen deze leden de Minister welke vorderingen op het gebied van re-integratie en matching in 2019 wat de Minister betreft relevant zijn en aanknopingspunten bieden voor de uitdagingen van 2020. Wat is bereikt op het gebied van het verbeteren van de persoonlijke dienstverlening bij UWV en de versterking van de arbeidsmarktregio's?**

In de periode juni 2016 tot juli 2019 is subsidie verstrekt voor in totaal 47 projecten van sociale partners, op het terrein van dienstverlening aan werkzoekenden en ter bevordering van samenwerking en regie op de arbeidsmarkt. De projecten laten zien dat sociale partners een belangrijke rol kunnen spelen bij het aan het werk houden en aan (ander) werk helpen van werkzoekenden, mede in het verlengde van acties gericht op duurzame inzetbaarheid. Dat sluit ook aan bij hun verantwoordelijkheid in de fase nog voordat mensen eventueel werkloos zijn geworden. Begeleiding voordat werkloosheid is ingetreden kan een bijdrage leveren aan het voorkomen van werkloosheid of beperken van de duur van werkloosheid. Dat vormt ook een belangrijk samenspel met de publieke dienstverlening in de fase van werkloosheid, die steeds nadrukkelijker op persoonlijk contact en maatwerk is gericht.

Samenwerking op de arbeidsmarkt tussen alle partijen die betrokken zijn bij het arbeidsmarktbeleid is van groot belang. In het kader van Perspectief op Werk zijn in 2019 in alle 35 arbeidsmarktregio's actieplannen ontwikkeld en in uitvoering voor een samenwerkingsstructuur op de arbeidsmarkt waarin overheid, onderwijs en sociale partners vertegenwoordigd zijn om mensen die niet zelfstandig aan het werk kunnen komen aan een baan of leerwerkplek te helpen. Vanuit de samenwerkende partijen in Perspectief op Werk is in 2020 het platform «NLWerktDoor» gerealiseerd. Werkgevers kunnen met hun vraag naar personeel naar het platform [www.NLwerktdoor.nl](http://www.NLwerktdoor.nl) gaan. Het platform geleidt de vraag van werkgevers door naar het relevante werkgeversservicepunt (WSP) in een van de 35 arbeidsmarktregio's. In de arbeidsmarktregio wordt vervolgens de match gemaakt. Daarnaast verbindt het platform bestaande platforms en initiatieven, waaronder de van werk naar werk platforms in de arbeidsmarktregio's zoals Rijnmond werkt door en Werk Samen Midden Brabant. De beleidsinzet is om meer mensen aan het werk te helpen en houden door het verder versterken van de samenwerking, regie en

werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's in aansluiting op de werkzoekendendienstverlening en scholing. Met name voor werkzoekenden die zelf moeilijk aan de slag komen, zoals bijstandsgerechtigden, oudere werklozen, werkzoekenden zonder startkwalificatie, statushouders en werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

De ministerraad heeft vrijdag 19 juni 2020 ingestemd met de wijziging van het besluit SUWI. De wijziging is gericht op het versterken van de samenwerking, regie en werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's om meer mensen aan het werk te helpen en te houden. Vanaf 1 januari 2021 stellen gemeenten en UWV gezamenlijk een uitvoeringsplan op waarin zij aangeven hoe zij dit willen aanpakken. Dit met als doel de werkgeversdienstverlening en het matchen van mensen op werk in de arbeidsmarktregio's structureel te versterken, juist ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De werkzoekendendienstverlening van UWV aan WW-gerechtigden en aan mensen in de Wajong en WIA heeft zich in 2019 en het begin van 2020 zowel kwantitatief als kwalitatief verder ontwikkeld. UWV heeft stappen gezet in het verhogen van het aantal uren dat aan de werkzoekende kan worden besteed gedurende de gehele WW-periode. In het kader van de WIA is een effectenonderzoek gestart.

Zeker in tijden van een ruime arbeidsmarkt is de dienstverlening van UWV van belang. Als gevolg van de coronacrisis heeft UWV de dienstverlening aangepast. Wegens het sluiten van de kantoren loopt het contact telefonisch en digitaal. Daarbij houdt UWV zo veel mogelijk vast aan de dienstverleningsformule waarbij de intensiteit van de dienstverlening afhankelijk is van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast zorgt de coronacrisis voor een abrupt hogere instroom in de WW, de instroom wordt naar verwachting tweemaal zo hoog als eerder verwacht. Dit vraagt om het opschalen en inwerken van nieuw personeel. Dit zal de grootste uitdaging zijn voor het vervolg van 2020. Daarnaast brengt de abrupt veranderde arbeidsmarkt uitdagingen met zich mee: de vraag naar arbeid wordt anders en naar verhouding kleiner.

De hogere instroom en de veranderde arbeidsmarkt zullen, zowel op de korte als de langere termijn, consequenties hebben voor de inzet en het effect van dienstverlening. Wat de gevolgen zullen zijn is niet exact in te schatten vanwege een aantal onzekerheden: instroomvolume, het gemiddeld recht op WW, de afstand tot de arbeidsmarkt van werkzoekenden die instromen en het herstel van de arbeidsmarkt.

Ook voor gemeenten geldt dat – waar nu sprake is van een groot beslag op de uitvoering in verband met de uitvoering van de TOZO – een hogere instroom in de bijstand wordt verwacht, waarbij vanwege de eerdergenoemde onzekerheden de gevolgen nog niet goed zijn in te schatten.

## **2.**

**De leden van de CDA-fractie vragen of de verwachting is dat de onvolkomenheden in het financieel beheer van de RCN-unit SZW én van de RSO volgend jaar zijn opgelost conform de aanbevelingen van de AR.**

Zoals blijkt uit het jaarverslag is het financieel beheer van de RCN-unit SZW op de goede weg en is de rechtmatigheidsproblematiek aanzienlijk afgenomen. De RCN-unit SZW heeft daarmee de afgelopen periode een bijzondere prestatie geleverd. Het verbetertraject heeft echter een langere doorlooptijd, met name om de ICT op orde te brengen. Op basis van een



in 2019 afgeronde analyse van een extern bureau is samen met de ICT-leverancier de basis gelegd voor het ontwikkelen van een applicatielandschap dat de uitvoering van taken door de RCN-unit SZW in voldoende mate ondersteunt en bijdraagt aan een rechtmatige uitvoering. Hiervoor is een tweejarig contract met de leverancier gesloten, met als ingangsdatum 1 januari 2020.

De RSO doet er in 2020 alles aan om het financieel beheer te verbeteren en daarmee de huidige onvolkomenheid op te lossen. Naast het beschrijven en implementeren van de administratieve processen en de bijbehorende beheersmaatregelen is en wordt er parallel ingezet op een duurzame cultuurverandering, zodat het werken volgens de administratieve procedures een vanzelfsprekend onderdeel wordt van de bedrijfsvoering. Over de rest van het jaar 2020 heen moet blijken dat het financieel beheer structureel verbeterd is, doordat de RSO een aaneengesloten periode aantoonbaar volgens de procedures werkt.

Uiteindelijk is het aan de Algemene Rekenkamer om te beoordelen of er geen onvolkomenheden meer zijn.

### 3.

#### **De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister, met de kennis van nu, de destijds ontraden motie-Peters over het evalueren van de Rijksschoonmaakorganisatie (Kamerstuk 35 200 XV, nr. 12) nu eenzelfde appreciatie zou geven.**

De betreffende motie ging om het verzoek om de Rijksschoonmaakorganisatie komend jaar te evalueren en daarbij expliciet aandacht te besteden aan de vraag of haar werknemers het in overheidsdienst, in vergelijking met de commerciële schoonmaakbranche, daadwerkelijk beter hebben gekregen en hoe de Rijksschoonmaakorganisatie daaraan heeft bijgedragen. De Minister heeft destijds aangegeven hier geen voorstander van te zijn omdat dit kan leiden tot onzekerheid bij de medewerkers van de RSO en omdat het niet gebruikelijk is onderdelen van de rijksoverheid afzonderlijk te evalueren. Deze overwegingen zijn nog steeds relevant. Tevens neemt de Minister in overweging dat de RSO nog steeds een jonge organisatie – in opbouw en ontwikkeling – is. Een evaluatie van de RSO zoals verzocht in de motie, wordt op dit moment niet wenselijk geacht.

U bent met de brief van 5 maart jl. (Kamerstuk 31 490, nr. 275) geïnformeerd over de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek bij de RSO. De resultaten hiervan stemmen positief, het algemene tevredenheidscijfer is een 8,6. De schoonmaakmedewerkers van de RSO blijken trots op hun werk en doen dit met veel plezier en in goede samenwerking met collega's. Zij voelen zich betrokken, zijn bevlogen en tevreden over de RSO. In de brief is eveneens informatie verstrekt over de gemiddelde deeltijdfactor van de schoonmaakmedewerkers, die sinds de oprichting van de RSO in 2016 is toegenomen. En de RSO blijft streven naar meer «grotere banen». Ook geeft de RSO actief invulling aan de doelstellingen van de banenafpraak. De RSO geeft daarnaast invulling aan het principe van goed werkgeverschap door het vakmanschap van de schoonmaakmedewerkers centraal te stellen, voor dagschoonmaak te kiezen en opleidingen aan de medewerkers aan te bieden. Naar aanleiding van de door de Minister verstrekte informatie constateert de Algemene Rekenkamer in het Verantwoordingsonderzoek SZW 2019 (Bijlage bij Kamerstuk 35 470 XV, nr. 2) dat de schoonmaakmedewerkers trots en tevreden zijn over hun werk en zich betrokken voelen en dat de RSO daarmee voldoet aan de doelstelling om haar medewerkers uitzicht op een goede, gezonde en plezierige baan te bieden. De RSO kent ook de

nodige uitdagingen, zoals benoemd in de brief van 5 maart jl. Zo dient het financieel beheer verder op orde te worden gebracht, dient de RSO als ambtelijke organisatie te worden ingericht en vergt de ontwikkeling van de kosten van de RSO, rekening houdend met de doelstellingen die aan de RSO ten grondslag liggen, aandacht. De Minister zal uw Kamer hierover voor het einde van het jaar nader informeren.

**4.**

**De leden van de CDA-fractie willen graag weten of de Minister inmiddels de handschoen heeft opgepakt om bij de Minister van Financiën te pleiten voor een evaluatie naar de effecten van het huidige stelsel van rapporteringstoleranties.**

De Minister van Financiën heeft inmiddels in zijn reactie op het Verantwoordingsonderzoek Financiën en Nationale Schuld (Bijlage bij Kamerstuk 35 470 IX, nr. 2) aangekondigd dat hij vanuit zijn systeemverantwoordelijkheid in overleg gaat met de Algemene Rekenkamer om de huidige systematiek van de rapporteringstoleranties in het algemeen te bezien, waarbij de uitvoeringskosten en de controle-inspanningen steeds worden gewogen tegen het extra inzicht dat wordt geboden door een lagere tolerantiegrens. Ik zal dit onderzoek en de uitkomsten hiervan nauwgezet volgen.

**5.**

**Wat de leden van de CDA-fractie verder opvalt, is dat de AR vaststelt dat de informatiebeveiliging van het Ministerie van SZW «wederom op een goed niveau is», waar deze op andere departementen juist een aandachts-/verbeterpunt of zelfs een onvolkomenheid is. In hoeverre wisselen ministeries onderling kennis en kunde uit om informatiebeveiliging te verbeteren, vragen zij de Minister.**

SZW deelt actief informatie over de aanpak van informatiebeveiliging met andere departementen via het interdepartementale Chief Information Security Officer (CISO) overleg en Chief Information Officer (CIO) beraad, waarin ministeries onderling hun ervaringen en best practices uitwisselen op het gebied van informatiebeveiliging.

**6.**

**Op het gebied van informatiebeveiliging constateert de AR rijksbreed dat ongeveer de helft van de onderzochte organisaties de informatiebeveiliging niet op orde heeft en dat dit in de keten van overheidsorganisaties een reëel risico vormt bij het uitwisselen van informatie. De leden van de CDA-fractie vinden dit zorgelijk en willen graag weten hoe het kabinet hiermee aan de slag gaat, gegeven:**

- **de sterke afhankelijkheden tussen ministeries bij het uitwisselen van staatsgeheime, bedrijfsvertrouwelijke en privacygevoelige informatie;**
- **de grote verschillen in de niveaus van informatiebeveiliging, waardoor er risico's ontstaan bij het uitwisselen van informatie;**
- **onduidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor de verschillende ketens van informatiesystemen die departementoverstijgend zijn.**

In de update van de Strategische I-Agenda editie 2020 (Kamerstuk 26 643, nr. 683), die in mei door de Staatssecretaris van BZK aan uw Kamer verstuurd is, zijn meerdere ontwikkelingen op het gebied van Rijksbrede informatiebeveiliging opgenomen. Zo zullen de komende periode, naast

de al bestaande richtlijnen en kaders, bindende afspraken gemaakt worden over het leveren van inzicht in de toegepaste netwerk- en informatiesystemen. Daarnaast wordt in 2020 de minimaal in te vullen set taken van de departementale CISO (Chief Information Security Officer) Rijksbreed geformaliseerd. Dit traject heeft een relatie met de ontwikkeling van een Besluit CIO-stelsel Rijksdienst en de creatie van de CISO Rijk binnen het Ministerie van BZK.

**7.**

**Net als de AR onderschrijven de leden van de CDA-fractie het belang van de Minister als «regisseur», in tijden waarop de druk op de uitvoeringsorganisaties, gemeenten, UWV en SVB, toeneemt, en het belang om in die hoedanigheid over de juiste informatie te beschikken om te kunnen (bij)sturen en het parlement goed te informeren. Zou de Minister kunnen reflecteren op deze regierol? Kan hij deze in zijn ogen voldoende uitoefenen?**

Ik acht het van groot belang dat de continuïteit en toekomstbestendigheid van het stelsel van de uitvoering van de sociale zekerheid wordt gewaarborgd en dat daarbij nadrukkelijker wordt gekeken naar de belasting van de uitvoering, alsmede de bredere uitvoerbaarheid van wet- en regelgeving. Onderdeel van mijn regierol, zoals u deze noemt, is om hier aandacht voor te vragen. Ik zie het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid met uw Kamer om waakzaam te zijn ten aanzien van de dilemma's in de uitvoering en hier het goede gesprek over te voeren. In de samenwerking met UWV en SVB en de informatievoorziening richting uw Kamer is daar de afgelopen jaren flink op geïnvesteerd. Dit onder meer door de uitvoering zo vroeg mogelijk bij de uitwerking van voorgenomen beleid en regelgeving te betrekken, structureel een grondige uitvoerbaarheids-toets op nieuwe opdrachten uit te voeren waarbij onder meer de risico's scherp inzichtelijk worden gemaakt, alsmede het inzichtelijk maken van dilemma's en knelpunten in de uitvoering middels de stand van de uitvoering brieven. Rond de coronacrisis zag ik hierin ook goede voorbeelden van uitgebreide risicoanalyses bij nieuwe regelingen. Ten aanzien van de belasting op de gemeentelijke uitvoering is, gezien de onderlinge verantwoordelijkheidsverdeling, minder zicht. Hierin is de rol van de VNG van belang. Tegen deze achtergrond verwelkom ik dan ook de totstandkoming van de Ministeriële Commissie voor de Uitvoering, waarbij de VNG, zo goed mogelijk, is aangehaakt.

**8.**

**De leden van de CDA-fractie kijken uit naar de start en de uitkomsten van het parlementair onderzoek uitvoeringsorganisaties, conform de aangenomen motie-Heerma c.s. (Kamerstuk 35 300, nr. 12). Van de reeks maatregelen die de Minister reeds heeft genomen om de sturing en het toezicht op uitvoeringsorganisaties als SVB en UWV te verbeteren heeft de AR de werking nog niet kunnen vaststellen. Wat is de indruk van de Minister zelf?**

Mijn indruk is positief. Sinds de afkondiging van de maatregelen is de Raad van Bestuur en het Audit Advies Comité van UWV versterkt. Bij zowel UWV en SVB wordt daarnaast ingezet op de doorontwikkeling van het risicomanagement en (intern) toezicht. De resultaten hiervan worden al goed zichtbaar. Zo heeft deze inzet geleid tot uitgebreide risicoanalyses bij de totstandkoming van de crisismaatregelen en de impact van de coronacrisis. Er zijn tegelijkertijd ook nog aspecten in de sturing en het toezicht die beter kunnen. Op basis van de uitkomsten van de evaluatie van sturing en toezicht door Bureau Berenschot, die uw Kamer als bijlage

bij de stand van de uitvoering voor het zomerreces ontvangt, gaat SZW in samenwerking met UWV en SVB daar verder mee aan de slag.

**9.**

**Dat de AR stelt dat de handmatige controles van het UWV bijdragen aan verkleining van het risico dat WW-uitkeringen onrechtmatig worden verstrekt, vinden de leden van de CDA-fractie bemoedigend. Is de Minister nog voornemens deze handmatige controles uit te breiden of te intensiveren?**

In de afgelopen anderhalf jaar is door de aanpak van de WW fraude met een groot aantal maatregelen de controle op misbruik stevig geïntensiveerd. Deze lijn is doorgezet. De controle via het risicomodel verwijtbare werkloosheid op dit misbruikrisico wordt uitgebreid. Zoals ook in de Stand van de Uitvoering, die uw Kamer voor het zomerreces zal ontvangen, wordt aangegeven, is de implementatie van deze uitbreiding door de coronacrisis opgeschort. Ten slotte is vanaf 2020 structureel extra geld vrijgemaakt voor handhaving, wat leidt tot een toename van controles.

**10.**

**De AR beveelt aan dat het van belang is dat «de Minister van SZW samen met UWV op basis van de actuele situatie opnieuw besluit welke (her)beoordelingen prioriteit moeten krijgen». De leden van de CDA-fractie vragen hoe de Minister hier invulling aan geeft.**

**11.**

**De leden van de D66-fractie vragen welke aanvullende maatregelen er precies zijn genomen om de benodigde beschikbare artsen capaciteit voor de uitvoering van sociaal-medische beoordelingen verder te vergroten. De leden zijn van mening dat het van belang is dat de Minister van SZW samen met UWV op basis van de actuele situatie opnieuw besluit welke (her)beoordelingen prioriteit moeten krijgen. Zij vragen de regering zich hiervoor in te zetten.**

Wij herkennen de uitdaging die de AR schetst op het gebied van sociaal-medisch beoordelen. In december 2019 kondigden wij dan ook aan in 2020 met alle betrokkenen in gesprek te gaan om te bepalen wat er nodig is om de toekomst van het sociaal-medisch beoordelen veilig te stellen (Kamerstuk 26 448, nr. 630). Ook de prioritering van bestaande en mogelijk nieuwe taken voor UWV vormt onderdeel van dit traject. Na enige vertraging vanwege de coronacrisis zijn de gesprekken over dit thema begin juni hervat.

**12.**

**Het is de leden van de CDA-fractie bekend dat wordt nagedacht over een alternatief voor de LIV. Denkt de Minister de Kamer nog steeds voor het zomerreces te kunnen informeren over de gesprekken met werkgevers over deze effectievere invulling voor het geheel aan instrumenten in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)?**

Het kabinet is in afwachting van de afronding van de achterbanconsultatie op het geheel aan afspraken uit het pensioenakkoord. Zodra de achterbanconsultatie is afgerond volgt een kabinetsreactie met daarin ook meer informatie over de effectievere invulling van de Wtl.

**13.**

**De leden van de CDA-fractie lezen dat de uitgaven aan loonkostenvoordelen (LKV) in 2019 lager waren dan begroot, «doordat het gebruik van de LKV's achterbleef bij de verwachting». Heeft de Minister hier een verklaring voor?**

Het klopt dat de realisatie van de LKV achter blijft ten opzichte van de ramingen. Dit wordt onder andere verklaard doordat het een relatief nieuw instrument is waarvan de bekendheid nog moet toenemen. Een andere verklaring is dat werkgevers nu voor de start van het LKV een doelgroepverklaring moeten aanvragen. Zonder doelgroepverklaring bestaat er geen recht op LKV. Het effect hiervan op het gebruik kan mogelijk bij de invoering van de LKV zijn onderschat.

**14.**

**De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister een appreciatie kan geven van de effectiviteit van het boetebeleid van de Inspectie SZW.**

Het sturen op effect is het leidende thema in het Meerjarenplan 2019–2022 van de Inspectie SZW. De Inspectie maakt haar effect op verschillende manieren zichtbaar. Bij het kiezen en vormgeven van de interventie wordt op voorhand rekening gehouden met de motieven van overtreders en inzichten uit de gedragswetenschappen, zodat verwacht mag worden dat de interventie effectief is. De Inspectie wil haar maatschappelijk effect met name realiseren door bij te dragen aan een verbeterde naleving van wetgeving. Bij geconstateerde overtreding hiervan kan een bestuurlijke boete worden opgelegd. Via de website [www.inspectieresultaten.nl](http://www.inspectieresultaten.nl) maakt de Inspectie haar inspectieresultaten, waaronder opgelegde bestuurlijke boetes, openbaar. De Inspectie gaat uit van de beleidstheorie waarop de wetgeving is gebaseerd, namelijk de aanname dat de naleving van de arbeidswetten en de uitvoering van de sociale zekerheid bijdragen aan gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. In het Jaarverslag 2019 van de Inspectie wordt nader ingegaan op de wijze waarop de Inspectie effecten zichtbaar maakt.

**15.**

**De totale uitgaven voor re-integratie in 2019 zijn € 41 miljoen lager uitgevallen dan met de SZW-begroting beschikbaar gesteld, terwijl in 2019 voor dezelfde doelgroep meer re-integratietrajecten en werkvoorzieningen zijn ingekocht. Bestaat hiertussen een verband, vragen de leden van de CDA-fractie.**

Er is geen direct verband tussen de totale uitgaven en het aantal ingekochte voorzieningen en trajecten. Vooropgesteld moet worden dat de besteding van het budget voor re-integratie geen doel op zich is. De doelmatigheid van de ingekochte voorzieningen en trajecten staat voorop. Een van de redenen dat het budget lager is uitgevallen is dat UWV goedkoper heeft ingekocht. Zo kan het zijn dat er meer trajecten en voorzieningen zijn ingekocht en er minder geld is uitgegeven. Het is nog niet duidelijk of dit om een eenmalig inkoopvoordeel gaat.

**16.**

**De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister een appreciatie kan geven van het Actieplan Perspectief voor vijftigplussers, waarvan de maatregelen gericht zijn op de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren en het risico op (langdurige) werkloosheid te beperken? De leden van de CDA-fractie lezen verschillende resultaten, maar wat zijn nu de**

**effecten van bijvoorbeeld de 25.000 gegeven ontwikkeladviezen? Hebben die inderdaad geleid tot een betere arbeidsmarktpositie/deelname van oudere werkenden?**

Op 8 juli 2019 heeft de Minister uw Kamer de monitorrapportage van het actieplan Perspectief voor vijftigplussers aangeboden (Kamerstuk 29 544, nr. 921). Hierin stonden de tussentijdse opbrengsten van alle beleidslijnen uit het actieplan, waarvan het Ontwikkeladvies een onderdeel is. De tussentijdse resultaten van het ontwikkeladvies waren positief. De eindrapportage, met daarin de volledige opbrengsten, zal de Minister uw Kamer kort na het zomerreces met een appreciatie aanbieden.

**17.**

**De leden van de CDA-fractie merken op dat de WW-uitgaven € 313 miljoen hoger uitkomen dan begroot. Rekening houdend met de ten tijde van de begrotingsopstelling geraamde loon- en prijsbijstelling van € 136 miljoen is de realisatie € 177 miljoen hoger dan begroot. Oorzaak is dat het volume hoger uitkomt dan geraamd als gevolg van minder nuluitkeringen en een hogere gemiddelde jaaruitkering in de WW. Kan de Minister nader ingaan op het aspect van de nuluitkeringen?**

Nuluitkeringen zijn geregistreerde WW-uitkeringen waar geen betaling tegenover staat. Er zijn drie hoofdtypen nuluitkeringen te onderscheiden:

1. Nuluitkeringen bij toekenning. Het WW-recht is al toegekend, maar er is nog niet uitgekeerd. Dat gebeurt in de situatie van inkomstenverrekening pas nadat een inkomstenopgave is gedaan.
2. Nuluitkeringen als gevolg van de toepassing van één of meer maatregelen. Deze (cumulatie van) maatregel(en) kan/kunnen betrekking hebben op verwijtbaar handelen van de werknemer met betrekking tot het geldend maken van het recht op WW bij aanvang of tijdens de looptijd. De uitkering op nihil stellen is een zware sanctie die in beperkte mate wordt opgelegd.
3. Nuluitkeringen bij beëindiging. Dit zijn voornamelijk nuluitkeringen die ontstaan bij het einde van een WW-recht. Het WW-recht is beëindigd, maar nog niet formeel als beëindiging geregistreerd.

Fluctuaties in het aandeel nuluitkeringen komen vooral voor door fluctuaties in nuluitkeringen bij toekenning (type 1) en nuluitkeringen bij beëindiging (type 3). Nuluitkeringen als gevolg van de toepassing van één of meer maatregelen (type 2) bedroegen de afgelopen jaren minder dan 1% van het totaal aantal nuluitkeringen.

UWV rapporteert gedetailleerd over het aantal WW-uitkeringen in de administratie (inclusief nuluitkeringen). Het totaal aantal geadmistreerde uitkeringen vormt dan ook de basis voor de ramingen van SZW. Maar alleen betaalde WW-uitkeringen zijn relevant voor WW-uitgaven op de begroting van SZW. Daarom wordt het totaal aan geadmistreerde uitkeringen gecorrigeerd voor het verwachte aandeel nuluitkeringen om te komen tot het aantal betaalde uitkeringen. Als het aandeel nuluitkeringen uiteindelijk lager is dan verwacht dan leidt dit tot een tegenvaller op de begroting van SZW. Er is dan immers een groter aandeel van de geadmistreerde WW-uitkeringen waar ook daadwerkelijk een betaling tegenover staat.

Het is lastig te zeggen wat de onderliggende oorzaak is van de te hoge raming van het aantal nuluitkeringen in het specifieke geval dat in de vraag wordt benoemd. Het aandeel nuluitkeringen zou bijvoorbeeld lager kunnen uitvallen dan verwacht indien de gemiddelde WW-duur hoger uitvalt dan verwacht. De periode van nuluitkering bij toekenning/beëindiging van een WW-uitkering heeft normaal gesproken een min of

meer stabiele lengte. Als de WW-duur langer is, dan is het aandeel van de nuluitkering in de totale administratieve WW-periode kleiner. Alle uitkeringen bij elkaar opgeteld betekent een langere gemiddelde WW-duur dus een lager aandeel nuluitkeringen.

**18.**

**De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister kan toelichten dat het effect van de inkomstenverrekening op de daling van het aantal overtredingen tot een einde is gekomen.**

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) per juli 2015 vindt er automatische controle en verrekening met de uitkering plaats indien de inkomstenopgave van de uitkeringsgerechtigde verschilt van de gegevens die later beschikbaar zijn in de polisadministratie. Deze werkwijze is minder fraudegevoelig. Tot oktober 2018 was er bij UWV nog sprake van urenverrekening naast inkomstenverrekening in verband met herleving van oude rechten. Per 1 oktober 2018 zijn de op dat moment nog lopende oude gevallen op urenbasis geconverteerd naar inkomstenverrekening (conversiebesluit), waarmee de daling van het aantal overtredingen als gevolg hiervan ten einde is gekomen.

**19.**

**De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister een verklaring heeft voor de daling van het aantal externe meldingen voor vermoedens van overtreding voor de WW (en overige signalen), terwijl het fraudebewustzijn en het aantal interne meldingen juist is toegenomen.**

Er zijn in 2019 afgerond ongeveer evenveel externe meldingen binnen gekomen als in 2018 (8.990). Wel zijn er minder beslissingen op externe meldingen genomen in 2019: een algehele daling met bijna 27%, met voor de WW een iets grotere daling met 32%. Het lagere aantal beslissingen op externe meldingen in 2019 ten opzichte van 2018 wordt voornamelijk veroorzaakt doordat 2018 geen representatief jaar was. In 2018 is extra capaciteit ingezet om de hoge werkvoorraad meldingen aan te pakken. Ook is in 2019 capaciteit besteed aan maatregelen om de WW-fraude aan te pakken en aan het opleiden van nieuwe inspecteurs en handhavingsdeskundigen. Het aantal beslissingen op externe meldingen lag in 2019 wel hoger dan in 2017.

**20.**

**De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister verwacht dat de toenemende druk op de uitvoering gevolgen heeft voor de wetgevingsagenda van kabinet en Kamer. Is dat volgens hem een capaciteits- en budgetkwestie?**

Politieke en maatschappelijke wensen ten aanzien van nieuw beleid, het doorvoeren van noodzakelijke (ICT) vernieuwingen en het borgen van de continuïteit vragen allemaal capaciteit van en leiden tot druk op de uitvoering. In de probleemanalyse van het traject «Werk aan uitvoering» (bijlage bij Kamerstuk 31 490, nr. 271) wordt stilgestaan bij de huidige situatie en de ervaren problematiek bij UWV, SVB, DUO en Belastingdienst. De probleemanalyse laat zien dat er verschillende problemen zijn geïdentificeerd die zijn uitgewerkt in een zevental thema's. Zo blijkt dat mede vanwege continue beleidsveranderingen er vaak geen tijd en ruimte is voor noodzakelijke vernieuwingen. Al deze problemen leiden tot risico's voor enerzijds de continuïteit van de dienstverlening en anderzijds het (tijdig) inpassen van nieuw beleid door de uitvoering. De verandercapaciteit van de uitvoering is niet oneindig. Extra budget helpt, maar lost niet alle knelpunten op. Daarnaast is prioritering van inzet van de beschikbare

capaciteit voor verbetering van de dienstverlening, borging van de continuïteit of implementatie van nieuw beleid vereist.

**21.**

**De leden van de CDA-fractie vragen hoe de Minister vindt dat het budget voor de uitvoeringsorganisaties zich de komende jaren zou (moeten) ontwikkelen, rekening houdend met voornoemde druk en uitgebreidere taakstelling.**

Op dit moment wordt gewerkt aan de tweede fase in het traject «Werk aan uitvoering»: concrete handelingsperspectieven voor verbetering van de dienstverlening, wendbaarheid en toekomstbestendigheid die zijn in te zetten voor de korte en langere termijn, en zo mogelijk ook breder toepasbaar zijn voor andere uitvoeringsorganisaties dan alleen de Belastingdienst, UWV, SVB en DUO. Naar verwachting zijn die handelingsperspectieven, voorzien van een kabinetsreactie, in de zomer gereed om naar uw Kamer te sturen. Deze inzichten, inclusief de vraag wat dit betekent voor het budget van uitvoeringsorganisaties, kunnen vervolgens worden betrokken bij de (voorbereidingen op de) formatie. Het kabinet heeft bij miljoenennota 2020 vooruitlopend op de probleemanalyse «Werk aan uitvoering» structureel € 19 miljoen gereserveerd voor de uitvoering bij SZW. Dit budget is bij voorjaarsnota 2020 ingezet voor ICT bij de SVB. Daarnaast zijn bij voorjaarsnota ook middelen vrijgemaakt voor capaciteit voor sociaal-medische beoordeling en handhaving bij UWV en voor dienstverlening bij de SVB. Voor de financiering van de volumeontwikkelingen in de socialezekerheidswetten bij UWV en SVB is een bestaande en gedragen systematiek (via zogenaamde lightmodel), waarbij een directe koppeling bestaat tussen het aantal uitkeringsgerechtigden en de uitvoeringskosten.

**22.**

**In antwoord op feitelijke vragen schrijft de Minister dat de lagere uitkeringslasten voor de overbruggingsuitkering (OBR) in 2019 deels kunnen worden verklaard doordat de instroom van personen met een lijfrente-uitkering die sinds een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep onder de OBR vallen lager is dan ten tijde van de begroting 2019 verwacht. En dat overeenkomstig de aard en het doel van de OBR de regeling een inkomens- en een vermogenstoets kent, hetgeen volgens de Minister leidt tot gedragseffecten die lastig in te schatten zijn. Is de Minister het met de leden van de CDA-fractie eens dat het wrang is dat, hoewel de omvang en afbakening van de groep bekend is, het alsmaar niet lukt een fatsoenlijke tegemoetkoming voor deze alsmaar kleiner worden groep kwetsbare mensen te organiseren, waar dat tijdens de coronacrisis bijv. wél lukt voor grote groepen zelfstandigen en flexwerkers? Kan de Minister wellicht een aantal varianten van mogelijke regelingen schetsen, met per regeling op een rijtje de voor- en nadelen?**

De doelgroep van de OBR is op hoofdlijnen afgebakend tot personen wiens Vut-uitkering (of vergelijkbare regelingen) op of vóór 1-1-2013 is gestart. Omdat Vut-regelingen en vergelijkbare regelingen grotendeels «leeg» lopen, wordt de doelgroep van de OBR steeds kleiner en zal de instroom in de OBR daarom steeds afnemen. Daarnaast speelt mee dat aan de OBR-gerechtigde zelf de keuze is om al dan niet gebruik te maken van de OBR. Indien recht op OBR bestaat, vult de OBR het overig inkomen namelijk aan tot € 1.219,05 voor alleenstaanden en € 775,94 voor samenwonenden. Uit eerder onderzoek is onder meer gebleken dat men met eigen inkomsten (uit bijvoorbeeld naar voren gehaald pensioen) het AOW-inkomenshiaat zelf heeft opgelost. Verder heb ik in mijn brief van



11 juni 2020 laten weten dat de mogelijkheden binnen de publieke regelingen zeer beperkt zijn om bijvoorbeeld het AOW-hiaat van arbeidsongeschikte zelfstandigen financieel te overbruggen. Een verruiming voor bepaalde groepen of een verruiming van de regeling in de tijd is helaas niet mogelijk gebleken, omdat aan een verruiming van de voorwaarden van de OBR terugwerkende kracht gegeven moet worden. Dit is zeer gecompliceerd. Zo zouden bijvoorbeeld niet alleen oude OBR-uitkeringen, maar ook oude afgewezen OBR-aanvragen herzien moeten worden op basis van veelal gewijzigde persoonlijke omstandigheden. Om rechtsongelijkheid te voorkomen zou een dergelijke verruiming van de OBR ook moeten gelden voor andere groepen in de OBR, bijvoorbeeld mensen die na 1 januari 2013 een VUT- of prepensioen uitkering zijn gaan ontvangen, die niet doorloopt na de nieuwe AOW-leeftijd. Voorts zou het loslaten van de einddatum van de OBR ertoe leiden dat de OBR een structurele regeling wordt voor een relatief kleine groep mensen, waarbij de SVB na 2023 het systeem en de kennis in stand moet houden voor een (steeds) beperkter aantal OBR-gevallen. Dit is niet wenselijk en kwetsbaar voor de uitvoering.

### **23.**

**De leden van de D66-fractie vragen wat tot nu toe de resultaten zijn van het programma «Perspectief op Werk», en of inderdaad de infrastructuur van arbeidsmarktregio's door dit project is versterkt.**

In alle 35 arbeidsmarktregio's is in 2019 en 2020 een werkende samenwerking gerealiseerd tussen UWV, gemeenten, werkgevers, private intermediairs, vakbonden en het onderwijsveld. De coronacrisis en de contact beperkende maatregelen raken de economie en arbeidsmarkt direct. De arbeidsmarkt is snel veranderd, van een gespannen arbeidsmarkt met veel vraag naar personeel en goede kansen voor iedereen naar een situatie met een oplopende werkloosheid en veel onzekerheid bij ondernemers en personeel over de toekomst. Toch zijn er ook in deze tijd nog mogelijkheden, ook voor de mensen die niet zelfstandig een baan of leerwerkplek kunnen vinden.

De mate waarin de werkgelegenheid wordt geraakt door corona verschilt sterk per arbeidsmarktregio. De regionale aanpak van Perspectief op Werk met een landelijk ondersteuningsteam helpt hierbij. Zo is vanuit de samenwerkende partijen in Perspectief op Werk in korte tijd het platform «NLWerktDoor» gerealiseerd. Werkgevers kunnen met hun vraag naar personeel naar het platform [www.NLwerktdoor.nl](http://www.NLwerktdoor.nl) gaan. Het platform geleidt de vraag van werkgevers door naar het relevante werkgeversservicepunt (WSP) in een van de 35 arbeidsmarktregio's. In de arbeidsmarktregio wordt vervolgens de match gemaakt. Daarnaast verbindt het platform bestaande platforms en initiatieven, waaronder de van werk naar werk platforms in de arbeidsmarktregio's zoals Rijnmond werkt door en Werk Samen Midden Brabant.

Het programma Perspectief op Werk kent een looptijd van twee jaar (2019 en 2020) en een evaluatie maakt onderdeel uit van het programma. Een tussenrapportage is voorzien in Q1 2021 en een eindrapportage in Q3 2021. Over de uitkomsten zal de Staatssecretaris uw Kamer later informeren.

### **24.**

**De leden van de D66 fractie vragen ook wat de opbrengsten zijn van het ontwikkeladvies in het kader van «Perspectief voor vijftigplussers» tot nu toe, en of hieruit lessen kunnen worden getrokken voor beleid in de huidige crisis.**

Op 8 juli 2019 heeft de Minister uw Kamer de monitorrapportage van het actieplan Perspectief voor vijftigplussers aangeboden. Hierin stonden de tussentijdse opbrengsten van alle beleidslijnen uit het actieplan, waarvan het ontwikkeladvies een onderdeel is. De tussentijdse resultaten van het ontwikkeladvies waren positief. De eindrapportage, met daarin de volledige opbrengsten, zal de Minister uw Kamer kort na het zomerreces met een appreciatie aanbieden. Overigens worden alle lessen die we hebben geleerd met de uitvoering van het ontwikkeladvies onder andere meegenomen in het steunpakket NL Leert Door.

**25.**

**De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van een daling van re-integratie van mensen vanuit de ZW. De leden vragen wat de reden is van deze daling van re-integratie.**

De daling van het aantal plaatsingen van mensen met een Ziektewet-uitkering is hoogstwaarschijnlijk het gevolg van een verandering in het inkoopkader in 2016. Re-integratietrajecten worden sindsdien ingekocht in twee stappen van zes maanden waar zij eerder werden ingekocht met een looptijd van twee jaar. In de eerste stap wordt vaak een werk-fit traject ingekocht en in de tweede stap een naar-werk traject. Het naar-werk traject dat leidt tot de plaatsing valt door het opknippen in twee stappen vaak niet meer in de Ziektewet omdat de Ziektewet-uitkering bij de tweede stap al is beëindigd. De eerder ingekochte trajecten met een duur van twee jaar hadden in 2018 nog effect op het aantal plaatsingen in de Ziektewet waardoor het cijfer voor 2019 lager uitvalt.

**26.**

**De leden van de D66-fractie vragen of de extra middelen voor persoonlijke dienstverlening ook kunnen worden ingezet voor de ZW-doelgroep en in welke mate dat gebeurt.**

De extra middelen voor persoonlijke dienstverlening zijn ingezet om deze ondersteuning gericht op werkhervatting van mensen in de WW, WIA en Wajong op pijl te brengen. Door taakstellingen in het verleden is deze dienstverlening door de divisie Werkbedrijf onder druk komen te staan. Voor ondersteuning van UWV aan de vangnet-ZW doelgroep worden geen extra middelen ingezet. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door de divisie sociaal-medische zaken. ZW-gerechtigden worden begeleid door een re-integratiebegeleider van UWV die hen ondersteunt bij herstel en re-integratie. Waar nodig kan een re-integratietraject bij een re-integratiebedrijf ingekocht worden.

**27.**

**De leden van de D66-fractie vragen zich af wat het beoogde tijdspad is voor de afspraken die met sociale partners over de WIA en loondoorbetaling bij ziekte zijn gemaakt.**

Voor drie maatregelen uit het pakket met afspraken op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte en de WIA is wetswijziging benodigd:

- De Minister streeft er naar het wetsvoorstel met betrekking tot de RIV-toets voor de zomer naar de Tweede Kamer te sturen. Het gaat er bij dat voorstel om dat het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend wordt bij de toets op de re-integratie-inspanningen door UWV. Dit wetsvoorstel heeft een beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2021.
- Na de zomer zal het wetsvoorstel voor financiële tegemoetkoming aan werkgevers aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Hier gaat het om een tegemoetkoming van in totaal € 450 miljoen per jaar in de vorm van een gedifferentieerde Aof-premie per 2022. In september

wordt uw Kamer geïnformeerd over de invulling van het overgangsjaar 2021.

- Voor wat betreft de WIA gaat het om de maatregel om WIA-gerechtigden die gaan werken vijf jaar lang meer zekerheid over het behoud van hun uitkering te geven. Over die maatregel is de Minister nog in overleg met UWV, om te kijken hoe het voorstel goed uitvoerbaar kan worden gemaakt.

Daarnaast loopt een aantal andere initiatieven:

- Het ministerie is in 2019 een meerjarig communicatietraject gestart richting werkgevers en werknemers om hen bewust te maken van de keuzes die ze hebben als het gaat om re-integratie bij langdurige ziekte.
- Verzekeraars bieden sinds dit jaar de MKB verzuim-ontzorgverzekering aan, waardoor kleine werkgevers optimaal ontzorgd worden.
- Het ZonMw programma «Verbetering kwaliteit poortwachtersproces» loopt van 2020 tot en met 2025. Hier is cumulatief € 10 miljoen voor beschikbaar.
- De werkgroep in de Stichting van de Arbeid die onderzoekt hoe de arbeidsparticipatie van volledig- en gedeeltelijk arbeidsongeschikten bevorderd kan worden, komt naar verwachting voor de zomer met voorstellen.
- Vanaf 2021 starten experimenten om te bezien op welke wijze re-integratie tweede spoor meer succesvol kan verlopen.
- In een ministeriële regeling wordt per 2021 de rol van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode verstevigd, doordat deze in het plan van aanpak en bij de eerstejaarsevaluatie zijn visie op het re-integratietraject moet geven.
- Het voorbereidende onderzoek voor het experiment met scholingsaanbod voor arbeidsongeschikten wordt in het najaar afgerond. Vervolgens starten volgens planning begin 2021 de experimenten.

## **28.**

**De leden van de D66-fractie vragen welke maatregelen zijn gegund om, in het kader van de subsidieregeling ter ondersteuning van maatschappelijke initiatieven gericht op re-integratie, (ex-)kankerpatiënten meer kans te geven op het vinden van een baan. Daarop aansluitend vragen zij wat de ervaringen met deze maatregelen tot op heden zijn geweest.**

In 2019 zijn met de subsidieregeling kanker en werkzoekenden vijf projecten gegund. Ten eerste ging het om wetenschappelijk onderzoek om inzicht te krijgen in wat voor ondersteuning adolescenten of (jong)volwassenen (AYA's) met of na kanker nodig hebben om actief te worden of blijven op de arbeidsmarkt. Een tweede project had als doel het bieden van werkervaringsplekken aan ex-kankerpatiënten die een stamceltransplantatie hebben ondergaan. Een derde en vierde project waren gericht op het ontwikkelen en door-ontwikkelen van een matching pool, die opereert als een platform voor werkzoekenden hersteld van kanker. Het vijfde gegunde project had als doel arbocuratieve interventies in de zorg te integreren om zo de participatiekansen op werk voor AYA's te optimaliseren.

Het ministerie heeft nog niet de evaluatieverslagen van alle vijf de projecten ontvangen. De Minister zal de Tweede Kamer hierover nader informeren in het najaar van 2020.

## **29.**

**De leden van de D66-fractie vragen wat de opbrengsten van de pilots in het kader van het programma «Verdere Integratie op de**

### **Arbeidsmarkt»(VIA) tot nu toe zijn geweest, en welke maatregelen de regering treft indien nodig.**

Van de acht pilots van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) is één pilot inmiddels afgerond. Dit is de pilot Barometer Culturele Diversiteit. Deze is per 1 juli 2020 structureel beschikbaar voor werkgevers bij het CBS. De Minister heeft hierover uw Kamer per brief geïnformeerd op 14 mei 2020 (Kamerstuk 29 544, nr. 1004). De andere pilots betreffen effectiviteitsonderzoek naar verschillende aanpakken bij gemeenten, UWV, werkgevers en onderwijsinstellingen. De eerste ervaringen van werkgevers die in de pilot Nudging in Werving en Selectie hun sollicitatieproces hebben aangepast zijn dat de nudges goed toepasbaar zijn, ze lijken te leiden tot meer diversiteit en tot professionalisering van recruitment. Verdere en meer definitieve resultaten worden verwacht in 2021 en 2022. Vooruitlopend op resultaten uit deze pilots worden nu al afspraken gemaakt met onder meer sociale partners, de SER en koepelorganisaties van gemeenten en onderwijsinstellingen over verspreiding en implementatie van effectief gebleken aanpakken.

### **30.**

#### **De leden van de D66-fractie vragen wat de verwachte uitbreiding van inspectiecapaciteit bij de Inspectie SZW in 2020 is.**

In het regeerakkoord 2017–2021 is € 50 miljoen per jaar vrijgemaakt voor versterking van de handhavingsketen van de Inspectie SZW conform het Inspectie Controle Framework (ICF). Eind 2018 is dat bedrag aangevuld met een extra € 0,5 miljoen voor de aanpak van arbeids(markt)discriminatie bij werving en selectie (Kamerstuk 29 544, nr. 846). Het regeerakkoord bevestigt hiermee het belang van handhaving als een randvoorwaarde voor een werkende arbeidsmarkt en een functionerend stelsel van sociale zekerheid. Het personeelsbestand zal van circa 1.150 fte in 2017 uiteindelijk uitkomen op structureel ruim 1.550 fte in 2022. De Coronacrisis heeft mogelijk een vertragend effect op de werving, selectie en opleiding van nieuwe inspecteurs en onderzoekers. De tabel op pagina 33 van het Meerjarenplan 2019–2022 van de Inspectie SZW (Kamerstuk 35 000 XV, nr. 10) geeft nader inzicht in de formatie en bezetting van de Inspectie SZW in de periode 2019–2023:

	2019	2020	2021	2022	2023
Formatie <sup>1</sup>	1.548,5	1.568,5	1.568,5	1.568,5	1.568,5
w.v. Opsporing t.b.v. VWS	69,0	89,0	89,0	89,0	89,0
Prognose bezetting ultimo jaar	1.369,0	1.424,0	1.491,0	1.570,0	1.568,0

<sup>1</sup> Vanaf 2020 inclusief 20 fte voor de uitbreiding van Opsporing Zorg (VWS).

### **31.**

#### **De leden van de D66-fractie zouden voorts graag willen weten wat de verwachte en beoogde balans tussen actieve en reactieve inspecties is.**

De Inspectie SZW wil met de bij het regeerakkoord vrijgemaakte extra middelen de voor 2020 en 2023 geformuleerde ICF-doelen bereiken. In de SZW begroting 2020 (Kamerstuk 35 300 XV, nr. 1) en recentelijk in het Jaarverslag 2019 van de Inspectie SZW (Kamerstuk 35 300 XV, nr. 95) is de balans tussen actieve en reactieve inspecties voor 2020 geraamd op een verhouding van 50:50. De beoogde balans moet worden bereikt door toevoeging van voldoende capaciteit van met name inspecteurs arbeids-

omstandigheden. In de loop van dit jaar zal de invloed die de Corona-crisis hierop heeft nader worden gezien.

### **32.**

**De leden van de D66-fractie vragen wat het programma voor de ministeriële commissie uitvoering (MCU) voor het komende jaar zal zijn, en op welke wijze zij het proces naar de formatie voorbereiden zodat op dat moment heel duidelijk is wat er (niet) mogelijk is met betrekking tot extra beleidswensen.**

Via de Ministeriële Commissie Uitvoering (MCU) en de daarbij behorende «Werkagenda voor de uitvoering» levert het kabinet een bijdrage om de uitdagingen waar de uitvoering zich voor gesteld ziet het hoofd te bieden. De basis voor de werkagenda ligt in analyses en trajecten die de afgelopen jaren reeds gestart en afgerond zijn. Een belangrijk traject daarbij is «Werk aan uitvoering» waar ik u per brief over heb geïnformeerd (Kamerstuk 31 490, nr. 271). In de probleemanalyse van het traject «Werk aan uitvoering» wordt stilgestaan bij de huidige situatie en de ervaren problematiek bij UWV, SVB, DUO en Belastingdienst. Op dit moment wordt gewerkt aan de tweede fase in het traject «Werk aan uitvoering»: concrete handelingsperspectieven voor verbetering van de dienstverlening, wendbaarheid en toekomstbestendigheid die zijn in te zetten voor de korte en langere termijn, en zo mogelijk ook breder toepasbaar zijn voor andere uitvoeringsorganisaties dan alleen de Belastingdienst, UWV, SVB en DUO. Naar verwachting zijn die handelingsperspectieven, voorzien van een kabinetsreactie, in de zomer gereed om naar uw Kamer te sturen. Deze inzichten kunnen vervolgens worden betrokken bij de (voorbereidingen op de) formatie.

De probleemanalyse van het traject «Werk aan uitvoering» laat overigens zien dat de opgave complex is. Er zijn structurele verbeteringen nodig die een ambitieuze en samenhangende aanpak en tijd vragen. Hier moeten we samen mee aan de slag: met de uitvoeringsorganisaties, ministeries, kabinet en parlement.

### **33.**

**De leden van de D66-fractie constateren dat de uitgaven aan het LIV niet doelmatig zijn, omdat de uitgaven tot meer banen zouden leiden als deze direct worden ingezet. De leden vragen daarom of de Rekenkamer ook heeft gekeken naar het effect van achteraf uitkeren op het zogenoemde «cadeau-effect» dat zij beschrijven.**

De Rekenkamer geeft aan dat het achteraf uitbetalen van het LIV het «cadeau-effect» versterkt. Bij de totstandkoming van de Wtl is er bewust voor gekozen om de tegemoetkomingen achteraf uit te betalen. Dit is gedaan om de verzilveringsproblematiek<sup>1</sup>, die speelde bij de premiekortingen, te voorkomen.

Zoals eerder aan uw Kamer is gemeld, is het kabinet met werkgevers in gesprek over een effectievere invulling van de Wtl. Het kabinet is in afwachting van de afronding van de achterbanconsultatie op het geheel aan afspraken uit het pensioenakkoord. Zodra de achterbanconsultatie is afgerond volgt een kabinetsreactie met daarin ook meer informatie over de effectievere invulling van de Wtl.

---

<sup>1</sup> Er bestaat een verzilveringsprobleem als het recht op belastingkorting groter is dan de belasting zelf.

**34.**

**De leden van de D66-fractie vragen voorts of het enkel gaat om additionele werkgelegenheid als het LIV-budget zo zou worden ingezet dat het banen financiert voor mensen die zich anders niet zouden kunnen aanbieden op de arbeidsmarkt.**

Het beleid van het kabinet richt zich erop om mensen met een kwetsbare positie meer kans op een reguliere baan te geven bij een reguliere werkgever. Het als overheid zelf direct financieren van extra banen is additionele werkgelegenheid, maar leidt niet tot een inclusieve arbeidsmarkt. Het LIV is een gerichte lastenverlichting voor werkgevers. Door deze lastenverlichting worden banen bij reguliere werkgevers gerealiseerd die anders misschien niet gerealiseerd zouden worden.