

Vergaderjaar 2000–2001

27 588

Regels tot vaststelling van een structuur voor de uitvoering van taken met betrekking tot de arbeidsvoorziening en socialeverzekeringswetten (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

HOOFDSTUK I

1. Inleiding

Door dit wetsvoorstel, de Invoeringswet SUWI en via wijzigingen in de materiewetten wordt de uitvoeringsstructuur van de (publieke) arbeidsvoorziening en de sociale zekerheid ingrijpend gewijzigd. Het wetsvoorstel is het resultaat van de voornemens uit het Regeerakkoord van 1998 op dit terrein. Het Regeerakkoord bevatte de opdracht om te komen tot een op activering gericht stelsel, waarin voorrang wordt gegeven aan werk. Taken die naar hun aard niet voor concurrentie in aanmerking komen dienen publiek te worden georganiseerd, aldus het Regeerakkoord. Voor taken waarvoor dit niet geldt, moet ruimte geboden worden voor private uitvoering, indien dit tot een grotere effectiviteit leidt voor werkzoekenden, werkgevers en werknemers.

In het Regeerakkoord van 1998 werd aldus een verbinding gelegd tussen belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid die hun startpunt vinden in het rapport van de Parlementaire Enquêtecommissie uitvoeringsorganen werknemersverzekeringen (van september 1993). Wijzigingen in de sociale zekerheid waren nodig, zowel wat betreft de beheersing van het volume als wat betreft de aanpassingen in de uitvoeringsorganisatie, aldus de commissie. Er moest een activerend stelsel komen waarbij de uitvoering regionaal georganiseerd zou worden. Werkgevers en werknemers zouden geen invloed meer mogen uitoefenen op de individuele gevalshandeling en er diende (ten opzichte van de sociale partners) onafhankelijk toezicht op de uitvoering te komen. De afgelopen jaren is veel van het gedachtegoed van de enquêtecommissie verwezenlijkt.

In het Kabinetsstandpunt Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) van maart 1999 (kamerstukken II, 1998/1999, 26 448, nr. 1) en het Nader Kabinetsstandpunt SUWI (kamerstukken II, 1999/2000, 26 448, nr. 7) van januari 2000 zijn de voornemens uit het Regeerakkoord nader uitgewerkt.

Gezocht is naar een uitvoeringsstructuur waarin de cliënt centraal staat en waarin een heldere scheiding aangebracht is tussen publieke en private uitvoering van taken.

2. Kabinetsstandpunt SUWI van maart 1999

Het kabinetsstandpunt SUWI van maart 1999 voorzag in de volgende uitvoeringsstructuur voor werk en inkomen.

CWI's

Er moeten Centra voor Werk en Inkomen komen: publieke instanties met één loket voor een baan en zo nodig een uitkering. Met de cliënten wordt direct nagegaan welke mogelijkheden er voor hen zijn op de arbeidsmarkt. Alles wordt in het werk gesteld om cliënten (weer) snel aan de slag te helpen. Voor wie eenvoudig bemiddelbaar is – dat is de grootste groep – blijft het CWI-loket veelal het enige loket. De uitkering die eventueel nodig is, wordt weliswaar verzorgd door de gemeente of een uvi, maar de klant hoeft in beginsel slechts één keer zijn verhaal te vertellen. Alleen wie moeilijker bemiddelbaar is en extra aandacht of zorg nodig heeft, komt terecht bij een volgend loket: de uitkeringsinstantie zelf. Indien nodig wordt hierbij door de gemeente of uvi een gespecialiseerd reïntegratiebedrijf ingeschakeld.

Uitvoering werknemersverzekeringen verdeeld over concurrerende uvi's en het publieke CWI

Beslissingen op basis van de WW en de WAO die de uitvoerder substantiële ruimte laten voor een eigen oordeel, worden genomen door medewerkers van het CWI. De overige taken in het kader van de werknemersverzekeringen, bijvoorbeeld de premie-inning en uitkeringsafhandeling, worden uitgevoerd door de uvi's. De uvi's zullen onderling concurreren om opdrachten voor het uitvoeren van de werknemersverzekeringen. Hiervoor is het gewenst dat er meer uvi's komen. Om dit te bereiken zullen de toetredingsdrempels worden verlaagd. De uvi's krijgen hun opdrachten van sectoren, CAO-partijen en grote ondernemingen en – na een overgangperiode – van (groepen van) bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Het kabinet koos hiermee in maart 1999 voor een deels publieke en deels private uitvoering van de in de wet neergelegde publieke taken. Daarbij realiseerde het kabinet zich dat dit gevolgen zou hebben voor de werkprocessen en tot personele verschuivingen zou leiden. Om deze gevolgen tot het uiterste te beperken werd gekozen voor het zogenoemde loodsmodel. In dit model wordt de claimbeoordeling verricht door medewerkers van de publieke Centra voor Werk en Inkomen op de locaties van de private uitvoeringsinstellingen.

Arbeidsvoorzieningsorganisatie gesplitst

In de CWI's vindt, zo luidde de nota van maart 1999, een belangrijk deel van de taken van de huidige Arbeidsvoorzieningsorganisatie plaats, de basisdienstverlening. Daarnaast ontstaat een «Reïntegratiebedrijf Arbeidsvoorziening», dat op termijn op de vrije markt gaat concurreren met andere reïntegratiebedrijven om opdrachten te verkrijgen van gemeenten, uitkeringsinstanties en/of individuele werkgevers en werknemers.

Bijstand

Het beslissen over het recht op bijstand en het verzorgen van de

uitkeringsafhandeling blijven de taak en bevoegdheid van gemeenten. Gemeenten zijn als opdrachtgever verantwoordelijk voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden en de niet-uitkeringsgerechtigden.

Parlementaire behandeling Kabinetsstandpunt SUWI van maart 1999

Op 21 juni 1999 is het Kabinetsstandpunt Structuur Uitvoering Werk en Inkomen met de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer besproken. Voor een aantal voorstellen bleek brede steun te bestaan. Het betrof de spoedige inrichting van de Centra voor Werk en Inkomen, de taken van gemeenten, verdergaande marktwerking op het terrein van de reïntegratie en de privatisering van het reïntegratiedeel van Arbeidsvoorziening. In het debat kwamen echter tevens belangrijke knelpunten aan de orde, die ook reeds door de uitvoeringsinstellingen onder de aandacht van het kabinet waren gebracht. Geconstateerd werd dat de voorgestelde toedeling van verantwoordelijkheden zou leiden tot een zeer groot aantal extra overdrachtsmomenten in de werkprocessen. Behalve dat dit zou leiden tot meer bureaucratie, afnemende klantvriendelijkheid en hogere uitvoeringskosten, zou daardoor ook de beheersbaarheid van het gehele uitvoeringsproces in het geding komen. Bovendien zou het leggen van de verantwoordelijkheid voor de claimbeoordeling bij de CWI's leiden tot veel grotere personele verschuivingen – en dus veel grotere reorganisatielasten – dan aanvankelijk was voorzien.

Een en ander is voor het kabinet aanleiding geweest de voorstellen opnieuw in overweging te nemen. Dit heeft geleid tot een nieuw voorstel voor de uitvoeringsstructuur werk en inkomen, dat in het Nader Kabinetsstandpunt SUWI van januari 2000 is uiteengezet en waarvan dit wetsvoorstel de uitwerking is. In de volgende paragraaf worden de hoofdlijnen hiervan toegelicht.

3. Hoofdlijnen nieuwe uitvoeringsstructuur werk en inkomen

a. Verdeling van taken over publieke uitvoering en markt

In de afgelopen jaren is een hoofdelement in alle discussies en afwegingen met betrekking tot de nieuwe uitvoeringsorganisatie op het terrein van werk en inkomen de vraag geweest, hoe de verhouding tussen publieke uitvoering en de gebruikmaking van de private markt voor de uitvoering van taken zou moeten worden vormgegeven. De huidige uitvoeringsstructuur kent de volgende tekortkomingen:

- er zijn vele schijven en (bestuurs)lagen die een adequate beleidsmatige aansturing en het waarmaken van de politieke verantwoordelijkheid bemoeilijken;
- de beperkingen die aan uitvoeringsinstellingen worden gesteld hebben tot gevolg dat er momenteel geen sprake is van reële concurrentie in een marktomgeving. Er is dus noch sprake van het voordeel van efficiënte door vraag en aanbod gestuurde uitvoeringsinstellingen, noch van een adequate publieke aansturingsstructuur;
- er is sprake van een verkokerde uitvoering op het gebied van werk en inkomen;
- er is geen efficiënte en effectieve markt voor reïntegratie.

In dit wetsontwerp maakt het kabinet een keuze die naar zijn oordeel logisch, duidelijk, effectief, efficiënt en evenwichtig is.

De taken die op het terrein van werk en inkomen moeten worden uitgevoerd kunnen in hoofdlijnen als volgt worden samengevat en onderverdeeld:

- het innen van de premies voor de werknemersverzekeringen;
- het verrichten van de claimbeoordeling voor toelating tot één van de

- uitkeringsregelingen in verband met ziekte/arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of bijstand;
- het verstrekken van de uitkeringen;
- alle activiteiten die samenhangen met het voorkomen van uitval uit het arbeidsproces (preventie) en het daadwerkelijk weer toeleiden naar het arbeidsproces (reïntegratie).

De eerste drie taken vormen de kern van de inkomensbeschermende functie van de sociale zekerheid. Naast bevordering van de arbeidsparticipatie beoogt de sociale zekerheid immers ook bestaanszekerheid te bieden aan degenen die buiten hun schuld niet of niet meer in staat zijn om door het verrichten van arbeid in hun levensonderhoud te voorzien. Deze taken hangen nauw samen en wel op een zodanige wijze dat zij niet goed van elkaar te scheiden zijn zonder dat dit leidt tot vele extra overdrachtmomenten tussen verschillende organisaties. Zoals in het Nader Kabinetsstandpunt SUWI reeds betoogd, dienen deze taken door één publieke organisatie te worden uitgevoerd, omdat dit de meest eenvoudige en effectieve wijze is om de claimbeoordeling en de premie-inning te vrijwaren van commerciële beïnvloeding. Uitvoering door één organisatie leidt bovendien tot een uniforme uitvoering en – zij het op termijn – tot schaalvoordelen.

De andere doelstelling van de sociale zekerheid, de bevordering van de arbeidsparticipatie, maakt het wenselijk een koppeling aan te brengen tussen de financiële prikkels in het stelsel en de wijze waarop de verantwoordelijkheden voor preventie en reïntegratie worden belegd. Dit brengt met zich mee dat degene die de financiële lasten draagt, in beginsel verantwoordelijk moet worden gesteld voor preventie en reïntegratie. Het kabinet heeft er daarom voor gekozen om werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) verantwoordelijk te stellen voor de preventie en reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers. Voorts zijn het UWV en de gemeenten verantwoordelijk voor de reïntegratie van werkloze werkzoekenden.

De daadwerkelijke uitvoering van de reïntegratie-activiteiten kan het best worden ingekocht bij private reïntegratiebedrijven. Juist de keuze voor een publieke uitvoering van de werknemersverzekeringen door het UWV, maakt het mogelijk tot betere vormen van marktwerking bij de reïntegratie te komen. Het losknippen van de administratief complexe uitvoeringstaken met betrekking tot de werknemersverzekeringen leidt tot een aanzienlijke verlaging van de toetredingsdrempels tot de reïntegratiemarkt. Bovendien wordt het mogelijk het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van met name arbeidsgehandicapten te positioneren op een meer decentraal niveau, waardoor beter aangesloten kan worden bij de financiële prikkels in de materiewetten.

Het gaat bij deze activiteiten om «produkten» (begeleidingstrajecten, cursussen, enz.) waarin de markt kan voorzien. Het kabinet verwacht dat het de effectiviteit en de doelmatigheid zal bevorderen om deze activiteiten te onderwerpen aan de tucht van de markt en de productie van deze activiteiten in een setting van concurrentie te doen plaatsvinden.

De verhouding tussen de verschillende opdrachtgevers (de werkgevers en werknemers gezamenlijk, het UWV respectievelijk de gemeenten) en de reïntegratiebedrijven zal worden vormgegeven door middel van contractuele relaties. De publieke opdrachtgevers (UWV, gemeenten) zullen door middel van contracten reïntegratieactiviteiten uitbesteden aan private bedrijven. In deze contracten zullen prestaties (resultaten in termen van reïntegratie), prijzen en voorwaarden duidelijk en nauwkeurig moeten zijn vastgelegd. Sturing op doelgroepen door de publieke uitvoerders zal plaatsvinden door middel van de aan te bieden contracten en de daarbij te hanteren differentiatie in prijzen. De private opdrachtgevers (werkgevers,

in overleg met hun werknemers, resp. sociale partners) zullen daarnaast substantiële bedragen besteden voor inkoop van preventie- en reïntegratieactiviteiten op de private markt.

Via de Centra voor Werk en Inkomen (CWI) wordt een brug geslagen tussen werk en inkomen. Dit is het eerste loket voor cliënten op zoek naar werk. Als werk niet direct voorhanden is, kunnen zij bij het CWI ook een uitkering aanvragen. Meer dan in het verleden, wordt de cliënt daardoor al aan het begin van het traject gewezen op de mogelijkheden voor werk. Hiermee wordt voorkomen dat er kostbare tijd verloren gaat in het terugleiden van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt.

b. Totaalbeeld nieuwe structuur

Tegen de achtergrond van het voorgaande wordt in deze subparagraaf beknopt ingegaan op de verschillende onderdelen van de nieuwe uitvoeringsstructuur.

Raad voor Werk en Inkomen

Het kabinet stelt voor een Raad voor Werk en Inkomen te vormen, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gemeenten en een onafhankelijke voorzitter. De Raad krijgt onder meer tot taak om jaarlijks een beleidskader op te stellen met voorstellen voor de concrete vormgeving van het te voeren beleid op het gehele terrein van werk en inkomen. De Raad krijgt voorts de bevoegdheid om criteria op te stellen op grond waarvan sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven op het gebied van de reïntegratie van uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden (mede)gefinancierd kunnen worden. De Raad kent de subsidies toe.

De Centrale organisatie werk en inkomen

Het kabinet stelt voor, verspreid over het land, Centra voor Werk en Inkomen te vormen. De CWI-kantoren worden belast met taken op het terrein van de publieke arbeidsvoorziening (waaronder administratieve intake, fase-indeling, verzamelen van arbeidsmarktgegevens, informatie en advies, en bemiddeling) en het verzamelen van de gegevens die nodig zijn voor het in behandeling nemen van een uitkeringsaanvraag WW of Abw. De CWI-kantoren worden aangestuurd vanuit een landelijk hoofdkantoor, de Centrale organisatie werk en inkomen. Hoofdkantoor en de CWI-kantoren vormen één zelfstandige, publiekrechtelijke organisatie.

Sociale Verzekeringsbank (SVb)

Het kabinet stelt voor om de voorstellen voor de nieuwe uitvoeringsstructuur waar relevant ook van toepassing te laten zijn voor de SVb. Dit heeft met name gevolgen voor de bevoegdheden van de minister ten opzichte van de SVb en de bestuurlijke inrichting van de SVb.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)

Voorgesteld wordt de uitvoering van de premie-inning, de claimbeoordeling en de uitkeringsverzorging voor de werknemersverzekeringen op te dragen aan één zelfstandige publiekrechtelijke organisatie, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Het UWV wordt verantwoordelijk voor de reïntegratie in het kader van de werknemersverzekeringen, voorzover de verantwoordelijkheid hiervoor niet is gelegd bij werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties).

Gemeenten

De gemeenten zijn belast met de uitvoering van de Algemene bijstandswet (Abw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De eindverantwoordelijkheid voor de uitkeringsverstrekking en dus de beslissingsbevoegdheid ligt bij de Colleges van Burgemeester en Wethouders.

De gemeenten worden verantwoordelijk voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden op basis van de Algemene nabestaandenwet (Anw). Daarnaast wordt aan gemeenten gevraagd de ontwikkeling en coördinatie van de regionale platforms ter hand te nemen.

Toezicht

Het kabinet stelt voor de minder gelaagde en meer integrale beleidsuitvoering ook in de organisatie van het toezicht tot uiting te brengen. De integrale beleidsuitvoering krijgt in de nieuwe toezichtsstructuur gestalte door het toezicht op het UWV, de SVb, de Centrale organisatie werk en inkomen en de gemeenten te integreren en dit te plaatsen onder verantwoordelijkheid van de Minister van SZW. Het feitelijke toezicht wordt uitgeoefend door een departementale inspectie (Inspectie Werk en Inkomen). Een professionele, objectieve en onafhankelijke toezichtsuitoefening wordt gewaarborgd via heldere regelgeving (zie verder Hoofdstuk V).

De reïntegratiemarkt

De reïntegratiemarkt is een instrument in het kader van het te voeren reïntegratiebeleid. In contractuele relatie met de opdrachtgevers in zowel de private sfeer (sociale partners) als de publieke sfeer (UWV en gemeenten) en in concurrentie zullen private bedrijven diensten kunnen leveren op het brede terrein van reïntegratie en preventie. Deze markt is in ontwikkeling. Het is niet onwaarschijnlijk dat verbindingen zullen ontstaan met de reeds bestaande private markt voor Arbodienstverlening. Het kabinet wil de ontwikkeling van de markt zoveel mogelijk vrijlaten en zich in eerste aanleg concentreren op het creëren van voorwaarden waaronder zich een gezonde markt kan ontwikkelen.

c. Positie van de cliënt

De SUWI-voorstellen beogen de realisatie van twee hoofddoelen: het waarborgen dat een ieder die daar recht op heeft tijdig de juiste uitkering krijgt (de waarborgfunctie van de overheid) en het bevorderen van de arbeidsparticipatie. Actieve betrokkenheid van de cliënt, zowel op individueel niveau als op collectief niveau, is hierbij van groot belang. De basis voor het op individueel niveau betrekken van de cliënt door de uitvoeringsorganisatie wordt gevormd door een samenhangend pakket van in de wet vastgelegde rechten en plichten.

Onderstaand geeft het kabinet op hoofdlijnen zijn visie over dat samenhangende pakket rechten en plichten. Bij de concrete vormgeving hiervan zal zoveel mogelijk worden aangesloten op datgene wat nu reeds is vastgelegd in de materiewetgeving, zoals de Abw, de IOAW, de IOAZ, de Wiw, de WW en de WAO. Bij zijn analyse van de huidige bepalingen heeft het kabinet geconstateerd dat op een aantal punten aanvullingen c.q. aanscherpingen nodig zijn. Dit is met name het gevolg van de nieuwe

verantwoordelijkheidsverdeling die het kabinet voor ogen heeft bij de uitvoering van de reïntegratie (zie verder hoofdstuk IV van deze memorie). De hier bedoelde aanpassingen worden overigens niet in het onderhavige wetsvoorstel geregeld, maar via de Invoeringswet SUWI in de desbetreffende materiewetten. De toelichting op de Invoeringswet zal daarom een compleet overzicht bieden van alle rechten en plichten. Volledigheids-halve wordt nog opgemerkt dat er hier een nauwe samenhang is met het wetsvoorstel verbetering poortwachter WAO, waarin onder meer zal worden geregeld dat de uvi (straks het UWV) informatie zal verstrekken over de aan hem ter beschikking staande instrumenten (zoals uitstel WAO-beoordeling, mogelijkheid om informatie en advies te vragen over WAO- en REA-aspecten van reïntegratie en verzuim).

Op collectief niveau moet de uitvoeringsorganisatie ervoor zorgen dat er een effectief stelsel van cliëntenparticipatie tot stand komt. Onderstaand wordt in hoofdlijnen geschetst welke invulling het kabinet aan beide niveaus wil geven.

Rechten en plichten

Het kabinet streeft naar het samenstellen van een evenwichtig pakket van rechten en plichten van uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Het kabinet heeft wat betreft de rechten een stelsel voor ogen waarin cliënten hun aanspraken geldend kunnen maken op:

- een adequate informatieverstrekking (zoals informatie en advies van het CWI over de arbeidsmarkt en over geschikte vacatures, voorlichting met betrekking tot de beroepskeuze en de daarvoor benodigde opleiding; recht op een afschrift van het reïntegratieadvies van het CWI en recht op toezending van het reïntegratieplan; recht op informatie en advies over uitkeringen waarvoor men eventueel in aanmerking komt);
- een adequate behandeling (recht op inzage in de eigen gegevens en de correctie van onjuiste gegevens; de cliënt moet correct te woord gestaan worden conform de regels van de Nationale Ombudsman; recht op bezwaar en beroep, e.d.)
- een juiste en tijdig verstrekte uitkering
- een adequate begeleiding (de cliënt heeft bijvoorbeeld recht op gespecialiseerde advisering, zoals sollicitatiebegeleiding, en recht op een onderzoek naar de wijze waarop de kans op werk kan worden verbeterd);
- passende voorzieningen die de inschakeling in het arbeidsproces bevorderen (zo heeft de cliënt recht op reïntegratievoorzieningen, bijvoorbeeld persoonsgebonden voorzieningen die werkhervatting mogelijk maken).

Tegenover rechten staan plichten van de cliënt. Ook de plichten – zoals de verplichting inlichtingen en zonodig bewijsstukken te verstrekken, de identificatieplicht, de sollicitatieplicht, de plicht om mee te werken aan de eigen reïntegratie, de plicht om passend werk te aanvaarden en de plicht om voorschriften op te volgen ten behoeve van een doelmatige controle – krijgen nadrukkelijk een plaats in het nieuwe stelsel.

Tenslotte vormen de wettelijke mogelijkheden van bezwaar en beroep belangrijke instrumenten om te positie van de cliënt te versterken. Hierop zijn de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. Tegen schriftelijke beslissingen van uitvoeringsinstanties die rechtsgevolgen hebben voor cliënten staan de gebruikelijke voorzieningen van bezwaar en beroep open.

Het kabinet hecht grote waarde aan het totstandkomen van volwaardige cliëntenparticipatie. In de eerste plaats vanuit het belang dat hiermee is gediend voor de klanten zelf. Het maakt voor de klant betrokkenheid bij en invloed op de uitvoering van het beleid mogelijk. Daarnaast is cliëntenparticipatie ook van groot belang voor de uitvoeringsorganisaties zelf. De betrokkenheid van cliënten kan zowel op individueel als op vertegenwoordigend niveau vorm krijgen. Op individueel niveau kan dat bijvoorbeeld door vooraf de kwaliteit van de dienstverlening te expliciteren (wat kan de klant verwachten) en te normeren (bijvoorbeeld binnen hoeveel tijd na indiening van de uitkeringsaanvraag wordt een beslissing genomen). Daarnaast kan, bijvoorbeeld via klanttevredenheidsonderzoeken, worden gemeten hoe de klant de verleende dienstverlening in de praktijk heeft ervaren.

Vertegenwoordigende betrokkenheid zal worden gerealiseerd door het instellen van een centrale cliëntenraad voor zowel het UWV, de SVb als de CWI. Deze cliëntenraden adviseren de Raden van bestuur over cliënten-aangelegenheden waaronder in het bijzonder de kwaliteit van de geboden dienstverlening.

Cliëntenparticipatie is onmisbaar voor een organisatie die zich tot doel heeft gesteld om klantgericht te opereren. Zowel vooraf bij het inrichten van de werkprocessen als achteraf (via de genoemde klanttevredenheids-onderzoeken) kan aldus rekening worden gehouden met de gecollecteerde wensen en klachten van de klant. Vandaar dat het van belang is dat juist de ervaringsdeskundigen hierbij betrokken zijn en deel uitmaken van de delegatie van de cliëntenorganisaties.

Cliëntenparticipatie krijgt in dit wetsvoorstel een wettelijke basis voor de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb. Voor de cliënten van de gemeenten zal een vergelijkbare regeling gelden onder meer op basis van de Algemene bijstandswet, de Wiw, de IOAW en de IOAZ. In het kader van de Intentieverklaring van VNG en SZW «Een gezamenlijke agenda voor de toekomst» zijn hierover afspraken gemaakt die uiteraard in nauwe samenspraak met cliëntenorganisaties zullen worden uitgewerkt. Hierdoor wordt bevorderd dat bij het actief betrekken van de cliënt bij de uitvoering van het beleid op het gebied van werk en inkomen zoveel mogelijk één lijn wordt getrokken. Voorts ligt het voor de hand dat de RWI cliëntenorganisaties betreft bij de totstandkoming van het beleidskader.

Aangezien het kabinet van mening is dat de primaire verantwoordelijkheid voor het tot stand komen van een adequate cliëntenparticipatie bij partijen zelf behoort te liggen, stelt het kabinet de volgende benadering voor. De Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb worden verplicht om ieder een regeling te treffen voor cliëntenparticipatie en over de concrete activiteiten op dit gebied in hun jaarverslag te rapporteren. Het onderhavige wetsvoorstel bevat de eisen waaraan de door de uitvoeringsorganisaties op te stellen regelingen in ieder geval moeten voldoen. Zo dient het overleg op centraal niveau tussen de uitvoeringsorganisatie en de betreffende cliëntenraad tenminste twee maal per jaar plaats te vinden. Daarnaast dient in ieder geval geregeld te worden dat de personen die namens de cliëntenorganisaties deelnemen aan het overleg zelf onderwerpen kunnen aanmelden, over de voor het overleg benodigde informatie kunnen beschikken en betrokken worden bij de totstandkoming van het meerjarenbeleidsplan, het jaarplan en het jaarverslag van het betrokken bestuursorgaan. Voorts dienen zij in staat gesteld te worden op een adequate manier aan het overleg deel te nemen, waarbij ten minste aandacht besteed moet worden aan logistieke faciliteiten, onkostenvergoedingen en deskundigheidsbevordering. Verder mogen deelnemers aan

het overleg hiervan geen benadeling ondervinden van de kant van de uitvoeringsorganisatie.

Via deze uniforme eisen wordt een gemeenschappelijk fundament gecreëerd waarop door de uitvoeringsorganisaties in overleg met de cliëntenorganisaties verder kan worden gebouwd en het noodzakelijke maatwerk kan worden gerealiseerd. Daartoe zullen concrete afspraken moeten worden gemaakt. Voorbeelden van dergelijke afspraken zijn:

- afspraken om naast het verplichte landelijke niveau ook op regionaal, sectoraal en lokaal niveau te overleggen;
- afspraken over de faciliteiten die ter beschikking worden gesteld;
- afspraken over de onkostenvergoeding waarvoor men in aanmerking komt;
- afspraken over concrete activiteiten.

In het bovenstaande heeft het kabinet zijn visie op cliëntenparticipatie uiteengezet over de wijze waarop de cliëntenparticipatie dient te worden ingericht in de structurele situatie. De overgangperiode die nu voor ons ligt moet worden benut om hiernaar toe te groeien. Hier ligt een belangrijke rol voor de Veranderorganisatie SUWI en de cliëntenorganisaties die in nauw overleg de nadere concretisering voor hun rekening zullen moeten nemen. Hierbij zal uiteraard gebruik worden gemaakt van de ervaringen die hiermee zijn opgedaan door de huidige uitvoeringsorganisaties. Daarnaast is er echter ruimte om in de vorm van experimenten proefondervindelijk vast te stellen welke vormen van cliëntenparticipatie de beste resultaten bieden. Hiervoor zal ook een budget beschikbaar worden gesteld. Over de opzet en invulling van de cliëntenparticipatie wordt de Kamer separaat geïnformeerd in het kader van de aanwijzing van SUWI tot groot project.

Mocht de hierboven geschetste aanpak in de praktijk niet de gewenste resultaten hebben, dan kunnen bij of krachtens amvb alsnog nadere regels worden gesteld waaraan door de uitvoeringsorganisaties moet worden voldaan.

Deze brede, in de SUWI-wetgeving verankerde, aanpak maakt een door sommigen bepleite aparte Kaderwet voor cliëntenparticipatie op SZW-gebied naar de mening van het kabinet overbodig. Door voor het hele SZW-terrein zoveel mogelijk op de hiervoor genoemde lijn aan te sluiten, wordt per saldo hetzelfde effect bereikt.

Wat betreft de klachtenbehandeling bevat de Algemene wet bestuursrecht toereikende algemene bepalingen over de behandeling van klachten in verband met «feitelijke gedragingen» van bestuursorganen of ambtenaren. De organisaties zijn gehouden hieraan invulling te geven, bijvoorbeeld door een klachtencommissie in te stellen.

d. Samenwerking

Beleid en uitvoering op het terrein van werk en inkomen is geen zaak van het kabinet alleen. Er is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid en van betrokkenheid van anderen, i.c. sociale partners en de gemeenten als medeoverheden. De gezamenlijke verantwoordelijkheid van kabinet, sociale partners en gemeenten noopt tot samenwerking op veel gebieden. Het geldt bijvoorbeeld voor de bevordering van een goede werking van de arbeidsmarkt, voor het voorkomen van uitval uit het arbeidsproces (o.a. door het arbeidsomstandighedenbeleid) en voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten en werklozen met alle middelen die daarvoor ter beschikking staan.

De verankering van de samenwerking tussen overheid en sociale partners en tussen mede-overheden is naar het oordeel van het kabinet, mits juist vormgegeven, één van de sterke elementen van het Nederlandse sociale bestel. Er dient uiteraard helderheid te zijn en te blijven in de onderscheiden verantwoordelijkheden. Die verantwoordelijkheden moeten goed worden afgebakend en de samenwerking moet ook in de praktijk helder en zonder vermenging van verantwoordelijkheden worden vormgegeven.

Het kabinet streeft ernaar door dit wetsontwerp de samenwerking tussen alle betrokkenen op het terrein van Werk en Inkomen vernieuwd en toekomstbestendig vorm te geven.

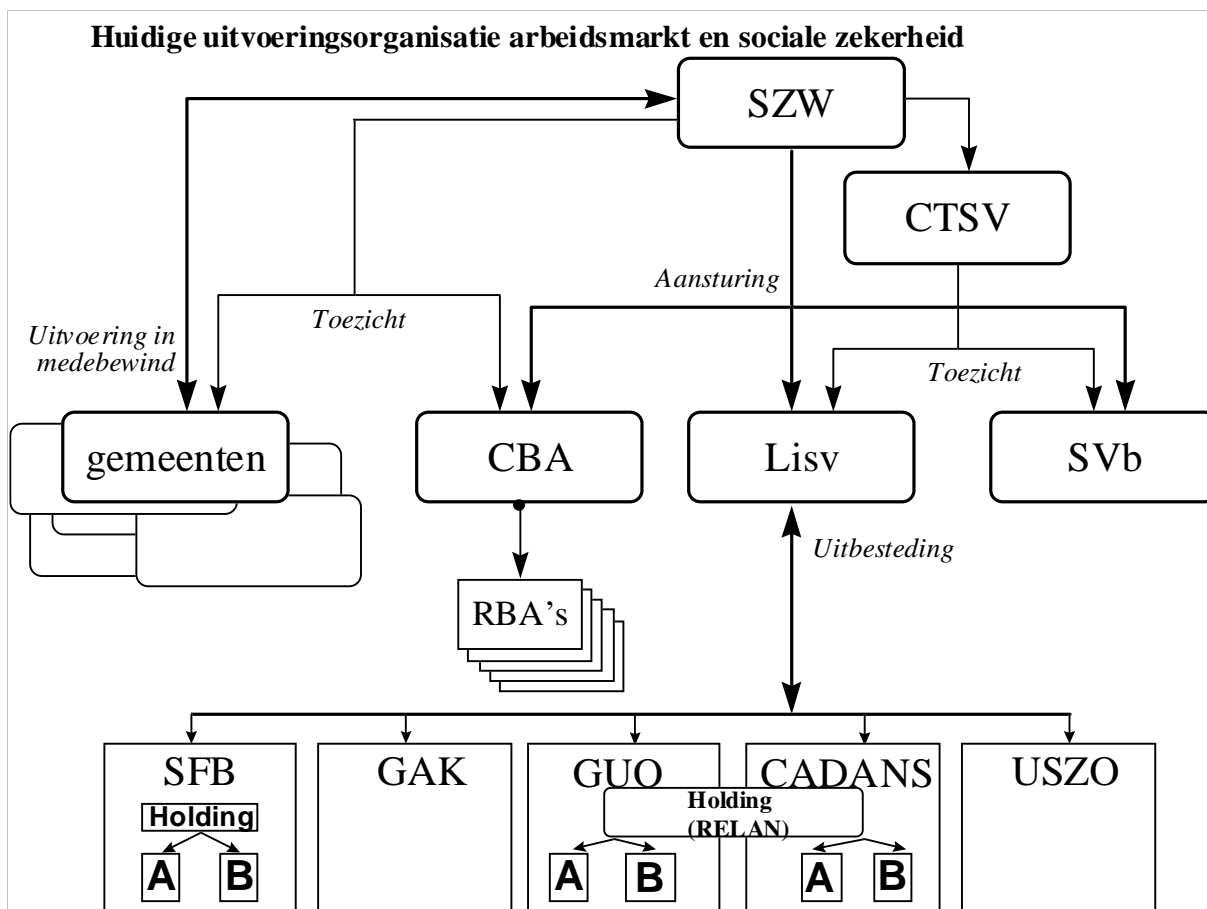
De samenwerking moet zowel op centraal (landelijk) niveau als op regionaal niveau plaatsvinden. Op landelijk niveau wordt een belangrijke plaats toebedacht aan de Raad voor Werk en Inkomen waarin zowel sociale partners als gemeenten zitting zullen hebben. Op regionaal niveau wordt een belangrijke rol toebedacht aan regionale platforms waarin gemeenten, sociale partners en uitvoeringsorganisaties elkaar zullen ontmoeten. Ook via het concept van het bedrijfsverzamelgebouw, waarin met als kern het CWI-kantoor zowel publieke als private partijen die werkzaam zijn op het gebied van werk en inkomen zich kunnen vestigen, kan aan de gewenste bundeling en afstemming een bijdrage worden geleverd.

Een deel van het proces van uitkeringsbehandeling voor WW- en Abw-gerechtigden, namelijk de intake, wordt verricht door de CWI. Zoals eerder in deze toelichting is aangegeven, wordt door deze positionering de aanvrager van een uitkering direct geconfronteerd met de mogelijkheden voor werk. Het streven is de kwaliteit van de uitkeringsintake zodanig te laten zijn dat voor de claimbeoordeling geen hernieuwd klantcontact nodig is. Dat laat onverlet dat het aan de uitkerende instanties is om te bepalen of de klant opnieuw wordt opgeroepen. Gemeenten en UWV blijven dus formeel en materieel verantwoordelijk voor de claimbeoordeling. Zowel bij de vaststelling van de uitkering als bij de daaropvolgende activering en controle kunnen de gemeenten en het UWV zo hun poortwachtersfunctie waarmaken.

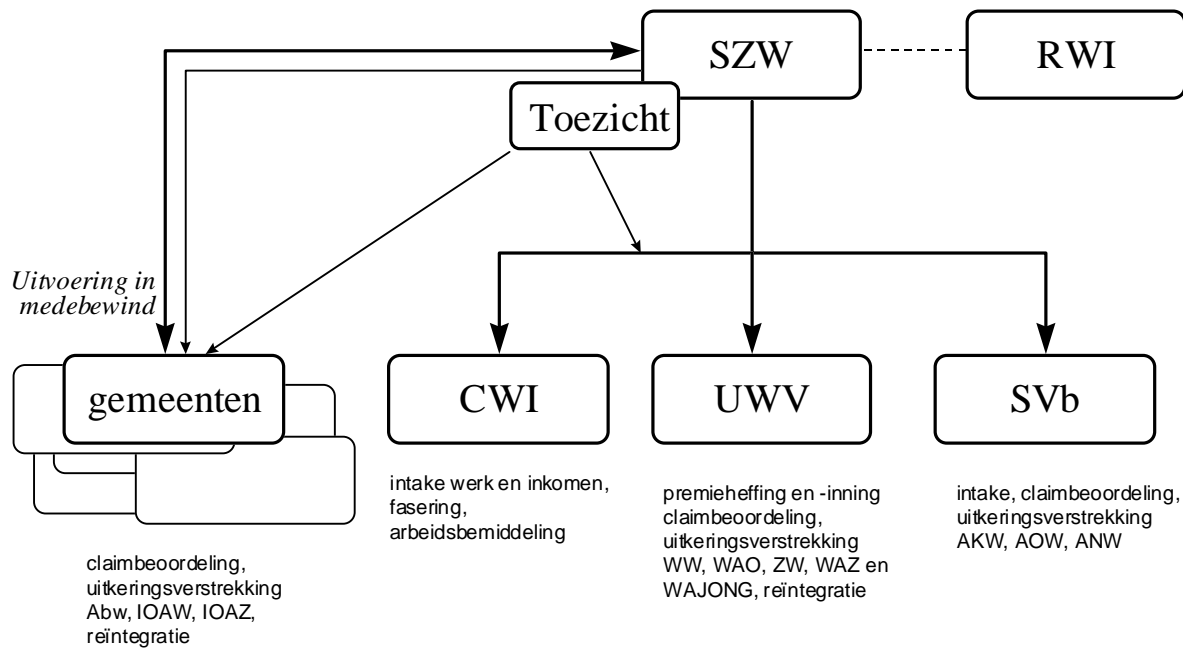
In Service Niveau Overeenkomsten kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt tussen UWV, CWI en gemeente over de kwaliteit en tijdigheid van de uitkeringsintake met als uitgangspunt om de één-loketgedachte voor de klant zo veel mogelijk gestand te doen. Afspraken over zaken die meer betreffen dan de basistaken en over de aansluiting tussen CWI, gemeenten en UWV bij de uitkeringsafhandeling kunnen in de praktijk vorm krijgen door middel van deze Service Niveau Overeenkomsten. Dit biedt de ruimte voor het gewenste lokale maatwerk.

Het inrichten van bedrijfsverzamelgebouwen vervult een belangrijke rol in het kader van de samenwerking tussen de CWI, de gemeenten en het UWV op het gebied van werk en inkomen. Hier zullen bij voorkeur de cliëntcontacten dienen plaats te vinden. Ook private ondernemingen, zoals reïntegratiebedrijven, arbodiensten en uitzendbureaus kunnen zich in een bedrijfsverzamelgebouw vestigen. Een CWI-kantoor maakt in ieder geval deel uit van een dergelijk bedrijfsverzamelgebouw. Momenteel wordt door de Veranderorganisatie SUWI gewerkt aan de verdere ontwikkeling van het bedrijfsverzamelgebouwconcept, waarbij ook de financiering wordt betrokken. Gemeenten krijgen een belangrijke stem in de daadwerkelijke totstandkoming, waarbij uiteraard aangesloten dient te worden bij de CWI-structuur. De Centrale organisatie werk en inkomen is verantwoordelijk voor het onderbrengen van de CWI binnen het concept van het bedrijfsverzamelgebouw. Dit laatste betekent dat er nauw overleg met betrokken gemeenten dient te zijn om tot de keuze van een geschikte locatie te komen.

In de volgende twee schema's zijn de veranderingen in de uitvoeringsstructuur in beeld gebracht en komt de verregaande vereenvoudiging van de nieuwe structuur duidelijk tot uitdrukking.



Structuur Uitvoering Werk en Inkomen per 1-1-2002



e. De nieuwe structuur getoetst aan de criteria

In het Nader Kabinetsstandpunt SUWI van januari 2000 zijn criteria geformuleerd waaraan het in te richten uitvoeringsstelsel zou moeten voldoen. Naar het oordeel van het kabinet voldoet het bovenstaand in hoofdlijnen uiteengezette stelsel naar behoren aan de gestelde criteria:

- *Effectiviteit.* Het voorgestelde stelsel is duidelijk in de toedeling van taken en verantwoordelijkheden. Er is een helder vormgegeven samenwerking met sociale partners en gemeenten. Er is een heldere verdeling van taken over publieke uitvoering en private markt. Het nieuwe stelsel sluit logisch aan op de nu reeds in de materiewetten neergelegde prikkels voor bevordering van de arbeidsparticipatie. Het aantal (publieke) organisaties vermindert aanzienlijk. De taakverdeling tussen hen is logisch en samenhangend. De landelijke publieke organisaties zijn goed bestuurbaar door de minister die daardoor zijn politieke verantwoordelijkheid beter kan waarmaken. Er wordt optimaal gebruik gemaakt van de prikkel die uitgaat van een concurrerende markt voor taken waarbij dat mogelijk en doelmatig is. Het totaal van deze elementen wettigt naar het oordeel van het kabinet de verwachting dat met het voorgestelde stelsel de effectiviteit maximaal wordt bevorderd. Dit zal derhalve betekenen dat in de toekomst het stelsel van sociale zekerheid een activerender karakter heeft, dat het volume beter kan worden beheerst, terwijl zij die daarop recht hebben op adequate wijze van een uitkering kunnen worden voorzien.
- *Klantgerichtheid.* Het nieuwe stelsel voorziet in één loket voor ontslagwerklozen, bijstandsgerechtigden en overige werkzoekenden op de CWI-locatie. Het stelsel is er voorts op gericht (o.m. door de opzet van een gemeenschappelijke ICT-infrastructuur) een snelle, goede en op de persoon gerichte benadering van de cliënt mogelijk te maken. De wettelijke informatiebepalingen en de ICT-infrastructuur bevorderen de

transparantie van de gegevensuitwisseling en daarmee de privacy. Cliëntenparticipatie wordt geregeld.

- *Doelmatigheid.* De bundeling van alle taken op het terrein van werk en inkomen in een beperkt aantal logisch samenhangende organisaties draagt bij aan de doelmatigheid door schaalvoordelen en door de vermindering van lagen en systeemovergangen. De uitbesteding van preventie- en reïntegratietaken aan private reïntegratiebedrijven zal door de werking van de markt eveneens bijdragen aan een doelmatiger uitvoering. De doelmatigheid van de bedrijfsvoering van de publieke instanties zal door een aantal maatregelen worden gestimuleerd. Zo zullen de uitvoeringskosten van het UWV en de Centrale organisatie werk en inkomen worden gebudgetteerd. Voorts zal onder andere benchmarking worden ingezet. Op centraal niveau zullen de verschillende vestigingen van de uitvoeringsorganisaties met elkaar worden vergeleken, mede aan de hand van kengetallen.
- *Publieke waarborgen.* Door het scherpere onderscheid tussen publieke en private taken en de verbeterde voorwaarden voor het uitoefenen van de ministeriële verantwoordelijkheid voldoet het nieuwe stelsel aan de benodigde publieke waarborgen.
- *Beleidsmatige aansturingsmogelijkheden.* De minister krijgt alle noodzakelijke instrumenten om aan te kunnen sturen en zo nodig bij te kunnen sturen.
- *Toezichtbaarheid.* De transparantie van de uitvoeringsstructuur en de duidelijkheid in de verdeling van de taken en verantwoordelijkheden die wordt aangebracht, hebben tot gevolg dat de toezichtbaarheid van de uitvoering wordt vergroot.
- *Reorganisatielasten.* Dit is het enige criterium waaraan slechts in een beperkte mate kan worden voldaan. De omvang van de noodzakelijke veranderingen is groot. Het kabinet is zich ervan bewust dat dit grote gevolgen heeft voor het personeel. Ook zullen de transformatiekosten aanzienlijk zijn. Het kabinet meent echter dat deze keus aldus moet worden gemaakt, omdat alleen op deze wijze een stelsel kan worden gevormd dat goed aan alle overige criteria kan voldoen en dat geacht kan worden toekomstbestendig te zijn. Bovendien zullen op termijn substantiële schaalvoordelen kunnen worden gerealiseerd.

f. Kosten en baten

Het onderwerp kosten en baten hangt direct samen met de voorgaand behandelde criteria. De drie eerste criteria (effectiviteit, klantgerichtheid en doelmatigheid) betreffen de baten. De kosten hebben met name betrekking op de reorganisatielasten. In aanvulling op wat al is gesteld bij de verschillende criteria volgen hierna echter nog enkele opmerkingen over kosten en baten.

Effectiviteit en klantvriendelijkheid

Vergroting van de effectiviteit betekent ceteris paribus dat de uitkeringslasten lager zullen zijn. Dit wordt verwacht als resultaat van de nieuwe structuur. De elementen in de structuur die daarbij naar verwachting een positief effect hebben zijn o.m.: het voorop stellen van werk bij de benadering van cliënten in de Centra voor Werk en Inkomen, de versterking van de door het UWV te vervullen poortwachtersfunctie, de versterking van de claimbeoordeling, de betere en snellere inzet van beschikbare reïntegratiemiddelen zowel door het sneller en meer doelgericht opereren van de publieke organisaties als door de werking van de concurrentie op de reïntegratiemarkt, de ICT-toepassingen die o.a. snellere procedures en een betere handhaving mogelijk zullen maken enz. Het is echter moeilijk om deze effecten te voorspellen. Er kan immers geen vergelijking plaatsvinden met alternatieve ontwikkelingen en de volumes worden ook beïn-

vloed door andere variabelen, zoals de effecten van al gerealiseerde wetgeving (REA, Pemba, FWI) en conjunctuurontwikkelingen. Getracht zal worden wel enige indicatie te verkrijgen door vóór invoering van de SUWI-wetgeving een aantal basisvariabelen, zoals cliënten per doelgroep, plaatsingen, gemiddelde uitkeringsduur enz., te meten en de ontwikkeling van deze variabelen structureel te volgen.

Voor wat betreft de klantvriendelijkheid zal worden getracht via enquêtes de ontwikkeling daarin te volgen en eveneens een vergelijking met de situatie vóór en ná de invoering van de SUWI-wetgeving te maken.

Efficiency

Verbetering van de efficiency betekent lagere uitvoeringskosten. Zoals hiervoor bij dit criterium al is aangegeven wordt verwacht dat ook dit effect zich zal voordoen. Hierbij spelen o.a. schaalvoordelen, de vermindering van systeemovergangen en van uitvoeringslagen een rol. Ook kan worden aangenomen dat de opzet van een goede ICT-structuur tot structurele kostenbesparingen zal leiden. De structurele kostenbesparingen zullen hun vertaling vinden in een lagere personeelsomvang, lagere huisvestingskosten als gevolg daarvan en mogelijk ook lagere structurele exploitatielasten van ICT-investeringen. De omvang van deze besparingen zijn in principe, in elk geval achteraf, meetbaar.

De overgang van het bestaande naar het nieuwe stelsel betekent dat incidenteel transformatiekosten moeten worden gemaakt. De belangrijkste componenten van deze kosten zijn de bouw resp. aanpassing van ICT-systemen, personele kosten (o.a. voor sociale plannen en scholing), (gedeeltelijk) herhuisvestingskosten, alsmede de kosten van het management van het transformatieproces.

Om enige indicatie te verkrijgen van zowel de mogelijke structurele kostenbesparingen als van de incidentele transformatiekosten heeft het kabinet een drietal externe bureaus gevraagd terzake indicaties te geven. De bureaus bevestigden de boven weergegeven verwachtingen: structureel liggen niet onbelangrijke kostenbesparingen in de rede; incidenteel zullen er belangrijke transformatiekosten zijn. De uitkomsten en de mate van onderbouwing die de bureaus, uitgaande van de hen ter beschikking staande gegevens, konden geven, waren te globaal om tot concrete ramingen te komen. De genoemde indicaties (en daarmee samenhangende beschouwingen) van de bureaus waren echter nuttig voor de ontwikkeling door het kabinet van de verdere aanpak van het SUWI-project.

Ten behoeve van de financiering van de transformatiekosten heeft het kabinet voorshands binnen de meerjarenramingen (2000 t/m 2004) een bedrag van 825 mln gulden gereserveerd. Jaarlijks zal in het kader van de begrotingsvoorbereiding worden bezien of er reden is dit bedrag aan te passen. Voor de aanwending van dit bedrag gelden bestedingsprocedures, waarvan de kern is dat uitsluitend voor goed onderbouwde en zorgvuldig inhoudelijk afgewogen deelprojecten, die passen binnen de totale structuur en planning van het SUWI-project, middelen ter beschikking zullen worden gesteld. In het kader van de aanwijzing van SUWI tot «groot project» zal ook de Tweede Kamer terzake periodiek worden geïnformeerd. Een nadere kwantificering op onderdelen wordt mogelijk zodra de contouren van de nieuwe uitvoeringsorganisatie, die zijn geschetst in het zogeheten «grofontwerp», nader zijn uitgewerkt waardoor onder meer inzicht kan worden geboden in de voorgenomen ICT-aanpassingen.

Bedrijfseffecten en administratieve lasten werkgevers

Een van de doelstellingen van de SUWI-voornemens is om de administratieve lasten voor werkgevers zoveel mogelijk te beperken en ook richting werkgevers een klantvriendelijke uitvoeringsorganisatie te creëren. De

gevolgen voor werkgevers zijn per domein verschillend. Per domein zal daarom nader worden ingegaan op de invloed die de voorstellen uitoefenen op werkgevers.

De UWV-vorming zal met name door de stroomlijning en de verdergaande automatisering van de gegevensuitwisseling de informatieverantwoordelijkheid van werkgevers vereenvoudigen en de administratieve lasten op dit punt doen afnemen. Naast de wettelijke taken van het UWV is in dit kader ook de uitvoering van niet-wettelijke taken een factor van betekenis. Doordat het kabinet voornemens is het UWV toe te staan bestaande CAO-regelingen te blijven uitvoeren (zie paragraaf III.3), wordt ook langs die lijn een bijdrage aan administratieve lastenbeperking geleverd. Bij de uitwerking van deze voornemens zal ook gebruik worden gemaakt van de aanbevelingen van de Commissie Administratieve lasten («Regels zonder overlast», 1999). De Commissie ziet vooral in de extra inzet van ICT en de verbetering van de gegevensuitwisseling, mogelijkheden om de lasten te verminderen.

De Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt opgeheven. De publieke arbeidsbemiddeling gaat over naar de CWI-organisatie. Hieruit vloeien geen bijzondere effecten voor werkgevers voort. Wel wordt beoogd met de CWI-vorming de inspanningen van werkgevers bij de werving van personeel extra te faciliteren. Zo zal de CWI-organisatie onder meer de nationale sollicitantenbank beschikbaar stellen en staan in een «bedrijfsverzamelgebouw» alle faciliteiten ter beschikking van de werkgever.

De te verwachten gevolgen van de voornemens op het gebied van de reïntegratie worden hieronder belicht.

Onder invloed van het ontstaan van een private, dynamische en niet-bureaucratische reïntegratiemarkt, zullen naar verwachting betere resultaten worden geboekt. Dat heeft een positief gevolg voor de premielasten. Met name voor de reïntegratiebedrijven zijn de SUWI-voornemens rechtstreeks van invloed. Zij krijgen meer mogelijkheden om onder invloed van de verruiming van de marktwerking activiteiten te ontplooiën. De toetredingsdrempels worden verlaagd door de uitvoering van de «klas-sieke» taken op het gebied van de werknemersverzekeringen exclusief in het publieke domein te positioneren en door de uitbesteding van de reïntegratie-activiteiten.

Ook voor de Arbodiensten worden meer mogelijkheden geboden om het dienstenpakket te verbreden richting reïntegratieactiviteiten bij een andere werkgever.

Daarnaast is de opdrachtgeverrol die de werkgever (met instemming van zijn werknemers) krijgt met betrekking tot de reïntegratie van arbeidsgehandicapten bij een andere werkgever van belang. Hieraan zullen administratieve lasten zijn verbonden, door de verplichting om een contract af te sluiten met een reïntegratiebedrijf en de informatieverplichting hierover richting het UWV. Werkgevers kunnen in aanmerking komen voor REA-subsidies van het UWV. Deze subsidies zijn bedoeld ter financiering van reïntegratietrajecten en andere inspanningen gericht op de reïntegratie van arbeidsgehandicapten, maar kunnen tevens worden benut ter dekking van de door de werkgever gemaakte kosten. Door de combinatie van inspannings- en resultaatfinanciering van reïntegratietrajecten gericht op de reïntegratie van werknemers bij een andere dan de eigen onderneming, zal een opdrachtnemer (reïntegratiebedrijf) naar de mate waarin in meer gevallen wordt herplaatst een gemiddeld hogere vergoeding ontvangen.

Werkgevers zullen ook incidentele aanpassingskosten moeten maken om de opdrachtgeversrol goed te kunnen vervullen. Bij de verdere uitwerking van de voorstellen zal worden bezien op welke wijze deze lasten zoveel mogelijk kunnen worden beperkt (bijvoorbeeld via het aansluiten bij erva-

ringen rond contractering van Arbodiensten en het benutten van mogelijkheden om de activiteiten van het reïntegratiebedrijf te zien in het verlengde van de activiteiten van de Arbodienst).

Per saldo mag een positief effect worden verwacht op de administratieve lasten van werkgevers onder invloed van de maatregelen die in SUWI-kader worden voorgesteld. Met name de stroomlijning van de gegevensleverantie door werkgevers zal hierbij een belangrijke rol spelen. Uit besprekingen van het EIM, in opdracht van de Commissie Administratieve Lasten, blijkt dat de mogelijke lastenvermindering in het kader van ICT-toepassingen en gegevensuitwisseling op SV-terrein aanzienlijk kan zijn.

Daarnaast wordt de dienstverlening aan werkgevers verbeterd en biedt de verruiming van de marktwerking mogelijkheden voor het terugdringen van de premielasten. Voor reïntegratiebedrijven en Arbodiensten ontstaan nieuwe kansen in een dynamische markt.

g. Evaluatie

Gezien de complexiteit en de ingrijpendheid van de veranderingen die de SUWI-wet met zich meebrengt, ligt een uitgebreide proces- en effectevaluatie voor de hand. Aangezien de implementatie van de SUWI-plannen een lange periode in beslag neemt, zullen structurele effecten pas na enige jaren optreden. Ten behoeve van de evaluatie zal een set indicatoren opgesteld worden die in de tijd gevolgd wordt. Daarnaast is uiteraard inzicht gewenst in de implementatie en de eerste effecten op een aantal deelterreinen. Over de voortgang van de implementatie wordt in eerste instantie bericht in het kader van de rapportages over het «groot project SUWI». Na invoering van SUWI zullen de eerste jaren soortgelijke rapportages blijven verschijnen. Tenslotte vraagt een aantal deelterreinen om een tussentijdse evaluatie. In ieder geval betreft het hier de wording van de reïntegratiemarkt, de invoering van het CVCS, de claimbeoordeling en de samenwerking tussen organisaties. De uitwerking van de plannen wordt uiteraard afgestemd met lopende en geplande evaluaties op aanpalende terreinen.

4. Overgangsfase

De veranderingen die de SUWI-voornemens met zich meebrengen zijn ingrijpend.

De Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt gesplitst in een publiek en een privaat deel. Het publieke deel gaat de kern vormen van de nieuw op te richten Centrale organisatie werk en inkomen, waar de publieke arbeidsbemiddeling gaat plaatsvinden. Het deel van Arbeidsvoorziening dat zich bezig houdt met reïntegratie, wordt geprivatiseerd en moet gaan concurreren met andere private aanbieders van reïntegratie-activiteiten. De uvi's die thans de werknemersverzekeringen uitvoeren worden uit de holdings losgemaakt en uiteindelijk samengevoegd tot één organisatie, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). De taken van het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen (LISV) worden voor het merendeel bij het UWV ondergebracht. Voorts gaan taken van de gemeenten (met betrekking tot de intake van gegevens voor het verkrijgen van een bijstandsuitkering) over naar de Centrale organisatie werk en inkomen, gaat het CWI het vervolggelbesprek fase-4 uitvoeren en worden gemeenten verantwoordelijk voor de reïntegratie van Anw'ers en niet-uitkeringsgerechtigden.

De wijzigingen voor de Sociale Verzekeringsbank (SVb) zijn relatief beperkt en hebben met name betrekking op de bevoegdheden van de minister ten opzichte van de SVb en op de bestuurlijke inrichting van de SVb.

Bij de uitvoering van de voornemens moet de grootst mogelijke zorgvuldigheid worden betracht. De Veranderorganisatie SUWI, een apart onderdeel van het Ministerie van SZW, voert de regie over het veranderproces. De Veranderorganisatie SUWI is verantwoordelijk voor het vernieuwen van de uitvoeringsorganisatie en het – in nauwe afstemming met de bestaande organisaties – waarborgen van het evenwicht tussen de vernieuwingen en het handhaven en waar mogelijk het verbeteren van de huidige dienstverlening. Tijdens het veranderproces dient immers de kwaliteit van de dienstverlening door de uitvoeringsorganisaties gewaarborgd te zijn. Uitgangspunten bij de reorganisatie zijn: snel en zorgvuldig, van «grof» naar «fijn», top-down, maar met voldoende ruimte voor regionale en sectorale differentiatie, transparantie voor en participatie van betrokkenen. Over de voortgang van het veranderproces wordt de Kamer uitvoerig gerapporteerd in het kader van de aanwijzing van SUWI tot «groot project».

5. Commentaar van bij SUWI betrokken organisaties

Het kabinet heeft met het oog op de beoordeling van de uitvoerbaarheid van dit wetsontwerp advies c.q. commentaar gevraagd en ontvangen van het CTSV, het CBA, de VNG, het LISV, de SVb, de Stichting van de Arbeid, de Algemene Rekenkamer, Actal en de Registratiekamer. Gezien de korte periode die hiervoor beschikbaar was, heeft het kabinet grote waardering voor de verstrekte adviezen. De adviezen bevatten vele constructieve voorstellen die in dank zijn aanvaard. Dit heeft geleid tot een groot aantal wijzigingen van het eerste voorontwerp. Daarnaast heeft het kabinet gebleken onduidelijkheden verhelderd door aanpassing en aanvulling van de tekst van de memorie van toelichting. In het vervolg van deze paragraaf wordt ingegaan op de hoofdpunten uit de ontvangen commentaren.

Raad voor werk en inkomen

De reacties van de Stichting van de Arbeid over de voorgestelde inrichting van de RWI hebben geleid tot een andere vormgeving van de RWI die de instemming heeft van alle partijen die zitting zullen nemen in de Raad, i.c. gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties. De RWI wordt een overlegorgaan dat onder meer tot taak heeft om jaarlijks een beleidskader voor werk en inkomen op te stellen. Deze en de overige taken van de RWI worden nader toegelicht in hoofdstuk II van deze memorie.

Toezicht

In dit wetsvoorstel kiest het kabinet ervoor om het toezicht op de gemeenten, de CWI, het UWV en de SVb te bundelen en onder te brengen bij de minister van SZW. Zoals nader wordt beargumenteerd in hoofdstuk V van deze memorie, is een belangrijk argument hiervoor dat aldus integraal toezicht kan worden uitgeoefend op de gehele uitvoeringsstructuur werk en inkomen, d.w.z. op de gemeenten, de CWI, het UWV en de SVb. Zowel het CTSV, als het CBA, de VNG, het LISV, de SVb en de Stichting van de Arbeid zijn voorstander van integraal toezicht. Ook zijn zij eensgezind in het onderstrepen van de noodzakelijke onafhankelijkheid waarmee het toezicht moet worden uitgeoefend. De meningen blijken echter te verschillen wat betreft de positionering van het toezicht. De VNG pleit voor positionering van het toezicht bij de minister. Het CBA en het LISV doen op dit punt geen duidelijke uitspraak. De SVb pleit voor een strikte scheiding tussen sturing (vooraf) en toezicht (achteraf). Het CTSV noemt in zijn advies concrete waarborgen (bijvoorbeeld de autonome oordeelsvorming; openbaarheid van producten en aanbidding ervan aan het parlement; een in belangrijke mate door de toezichthouder opgesteld werkprogramma) voor een onafhankelijke taakuitoefening.

De door het CTSV genoemde waarborgen sporen in grote lijnen met de inzichten van het kabinet op dit punt en vormen daarop een welkome aanvulling. Dit heeft ertoe geleid dat meer aspecten van het toezicht thans in het wetsvoorstel zelf worden geregeld in plaats van, zoals oorspronkelijk beoogd, via nadere regelgeving. Voorts heeft een verdere explicitering plaatsgevonden van hoofdstuk V van deze memorie. Daarnaast heeft het kabinet met instemming kennis genomen van het merendeel van de door het CTSV in zijn advies genoemde kernproducten die door een toezichthouder dienen te worden geleverd. Zij zullen een belangrijke rol spelen bij de verdere inrichting van het toezicht, zoals dat nader staat beschreven in hoofdstuk V van deze toelichting.

Het CTSV stelt voor de toezichtsfunctie onder te brengen bij een zelfstandig bestuursorgaan (zbo). Het college betwijfelt namelijk of een toezichthouder, die als aparte entiteit deel uitmaakt van het ministerie, zich een voldoende geloofwaardige, dat wil zeggen onafhankelijke, positie kan verwerven. Zelfs indien overigens aan alle waarborgen voor een onafhankelijke taakuitoefening zou zijn voldaan. Het argument dat zbo-gepositioneerd toezicht op gemeenten als niet passend bij de Nederlandse bestuurlijke verhoudingen moet worden beschouwd, acht het CTSV niet overtuigend.

Het kabinet blijft van oordeel dat het niet past bij de Nederlandse bestuurlijke verhoudingen om het toezicht op gemeenten onder te brengen bij een zbo. Het is gebruikelijk en aangewezen dat het bestuurlijk toezicht op mede-overheden (provincies en gemeenten) wordt uitgeoefend door een «hogere» bestuurslaag (artikel 136 Grondwet en artikel 268 Gemeentewet). Op de argumenten van het kabinet voor onderbrenging van het toezicht bij het departement wordt nader ingegaan in hoofdstuk V van deze toelichting. Zoals daaruit blijkt meent het kabinet dat bij positionering binnen het departement wel degelijk de benodigde onafhankelijkheid in de oordeelsvorming kan worden gerealiseerd.

Het CTSV is voorts van mening dat het toezicht zich ook zou moeten uitstrekken tot de bijdrage van arbodiensten en reïntegratiebedrijven aan de publieke doelen. Daartoe dient de toezichthouder toegangsrecht tot de arbodiensten en de reïntegratiebedrijven te hebben. Bovendien zou de Minister van SZW, aldus het CTSV, de mogelijkheid moeten hebben om nadere regels te stellen met betrekking tot de kwaliteit van de reïntegratiebedrijven. De Stichting van de Arbeid merkt in dit verband op dat het niet stellen van kwaliteitseisen (en het houden van toezicht daarop) risico's inhoudt voor de taak van de RWI om de kwaliteit en de transparantie van de reïntegratiemarkt te bevorderen. Ook het kabinet hecht groot belang aan een adequate kwalitatief hoogwaardige dienstverlening door de reïntegratiebedrijven. De betrokken partijen moet – binnen een aantal randvoorwaarden – de kans worden geboden om deze betrekkelijk nieuwe markt vorm te geven, ook in kwalitatieve zin. De kwaliteit van de reïntegratie-activiteiten kan naar de mening van het kabinet het beste gewaarborgd worden door toezicht op de doelmatige en rechtmatige besteding van publieke middelen door de opdrachtgevers, het bewerkstelligen van transparantie door voldoende informatievoorziening door de opdrachtgevers aan de minister en de RWI en het stellen van eisen aan de contracten die opdrachtgevers afsluiten. Het wordt onjuist geacht om rechtstreeks kwaliteitseisen te stellen aan reïntegratiebedrijven en toezicht te houden op de reïntegratiemarkt, zoals het CTSV en de Stichting voorstellen. Het stellen van kwaliteitseisen kan een drempel opwerpen voor de vrije toetreding tot de reïntegratiemarkt en kan leiden tot bureaucrativering en verstarring van een markt die juist dynamisch en innovatief dient te zijn.

Een aantal organisaties (CTSV, CBA, SVb) is van mening dat de invloed van de Minister van SZW op de zbo's te groot is. Het kabinet wil benadrukken dat de betreffende organisaties hun eigen – aan de wet ontleende – bevoegdheden en verantwoordelijkheden hebben. In het voorliggende wetsvoorstel zijn bepalingen opgenomen die de Minister van SZW de mogelijkheid geven te sturen en, indien nodig, bij te sturen. Bij het vormgeven van de sturingsrelatie tussen de minister en de zbo's is aangesloten bij de komende Kaderwet zbo's. Uit deze kaderwet vloeit rechtstreeks voort dat de Minister van SZW de uitvoeringsbudgetten vaststelt en een aanwijzingsbevoegdheid krijgt. In gebruikelijke bestuurlijke verhoudingen zal overigens niet of nauwelijks gebruik worden gemaakt van de aanwijzingsbevoegdheid. De meeste afspraken worden immers gemaakt in goed overleg tussen minister en zbo's, bijvoorbeeld door middel van regulier overleg tussen de minister en de zbo's aan de hand van de ingediende jaarplannen, kwartaalverslagen e.d.

Positie Raden van advies

Door enkele organisaties is de positie van de Raden van advies binnen de nieuw te vormen organisaties aan de orde gesteld. Het CTSV vindt de daadwerkelijke invloed van de Raden van advies op grond van het wetsvoorstel onduidelijk. In het kader van «checks and balances» acht het CTSV een versterking van de positie van de Raden van advies nodig. De SVb komt tot een vergelijkbaar oordeel, terwijl het LISV de in het wetsvoorstel gemaakte keuze juist ondersteunt.

Ook het kabinet hecht aan de totstandkoming van een systeem van checks and balances binnen de zbo's. Naar de mening van het kabinet biedt het wetsvoorstel daar ook de basis voor. Zoals het CTSV in zijn advies terecht opmerkt, dient de Raad van advies door de Raad van bestuur betrokken te worden bij zwaarwegende aspecten van het functioneren van de organisatie, zoals het meerjarenbeleidsplan, het jaarplan, de begroting, de jaarrekening (inclusief de doelmatigheidsrapportage) en het jaarverslag. De Raad van bestuur is verplicht het advies van de Raad van advies bij te voegen bij aanbieding van de hierboven genoemde documenten aan de minister. Hierdoor zal de Raad van advies de gewenste invloed kunnen hebben op de inhoud van deze documenten. Daarnaast is de Raad van bestuur verplicht om de Raad van advies alle gegevens te verstrekken die de Raad van advies nodig heeft voor de uitoefening van zijn taak. Op basis van deze wettelijke bepalingen kan de Raad van advies derhalve wel degelijk de belangrijke rol vervullen die hem in het wetsvoorstel wordt opgedragen. Een uitbreiding van de bevoegdheden van de Raden van advies is derhalve niet nodig en zou bovendien leiden tot onduidelijkheid over de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wettelijke taken, die nadrukkelijk berust bij de Raden van bestuur.

De taak- en verantwoordelijkheidsafbakening tussen de SUWI-organisaties

Een aantal organisaties heeft hierover opmerkingen gemaakt. Het CBA en het LISV hebben opgemerkt dat er geen sprake kan zijn van enige vrijblijvendheid bij de samenwerking tussen de organisaties. Het LISV en de Stichting van de Arbeid signaleren enige onduidelijkheden in de taakafbakening tussen RWI en UWV op het gebied van het uitvoeringsbeleid. De VNG pleit voor meer maatwerk bij de inrichting van de CWI en stelt voor de gemeenten een groter aandeel te geven in de uitkeringsintake. Zoals in paragraaf 3 van deze inleiding is uiteengezet, is samenwerking tussen overheid en sociale partners en tussen medeoverheden, mits juist vormgegeven, één van de sterke punten van het Nederlandse bestel.

Voorwaarde is wel dat volstrekt helder moet zijn hoe de verantwoordelijkheden tussen organisaties zijn verdeeld. Het kabinet onderschrijft geheel de opvatting van het LISV en het CBA dat er op dit punt geen sprake kan zijn van enige vrijblijvendheid. Om die reden is in de wet een verplichting tot samenwerking opgenomen. Daarnaast zal de nadere uitwerking die aan deze samenwerkingsverplichting moet worden gegeven in nadere regels worden vastgelegd.

Het UWV krijgt in het wetsvoorstel tot taak beleidsvoornemens op uitvoerbaarheid te beoordelen. Het LISV acht het niet juist dat deze taak integraal bij het UWV wordt gelegd, omdat het UWV, volgens het LISV, alleen over techniek behoort te gaan. Voorzover «uitvoerbaarheid» beleidsaspecten bevat zou de RWI daarover moeten adviseren.

Ook de Stichting van de Arbeid is van mening dat in de wet bepaald moet worden dat de RWI de minister voorstellen kan doen aangaande beleidsmatige aspecten in het uitvoeringsbeleid op het gebied van werk en inkomen.

Naar aanleiding van deze reacties heeft het kabinet de taken van de RWI en het UWV in onderlinge samenhang opnieuw bezien. Dit heeft ertoe geleid dat het kabinet in aanvulling op zijn eerdere voornemens thans voorstelt om de RWI niet alleen voorstellen te laten doen met betrekking tot de premies wachtgeldfondsen en de indeling van het bedrijfs- en beroepsleven, maar de Raad ook te betrekken bij beleidsvoornemens die in de uitvoering aanmerkelijke administratieve consequenties kunnen hebben voor werkgevers.

De VNG pleit voor meer maatwerk bij de inrichting van de CWI. Het kabinet onderschrijft het algemene uitgangspunt dat er met het oog op een optimale dienstverlening aan de cliënt zoveel mogelijk maatwerk moet kunnen worden geleverd. Dit uitgangspunt geldt ook voor de inrichting van de CWI, maar binnen de randvoorwaarde dat er een uniform basismodel voor alle CWI-kantoren moet worden geïmplementeerd. Het CBA is eveneens de mening toegedaan dat er een uniform basismodel dient te worden geïmplementeerd. Met dit uniforme basismodel als uitgangspunt kunnen op regionaal niveau door CWI, gemeenten en UWV aanvullende afspraken worden gemaakt om te komen tot de gewenste regionale en lokale differentiatie.

De VNG stelt voor de gemeenten een groter aandeel te geven in de uitkeringsintake conform de taakafbakening op grond van het huidige samenwerkingsbesluit. Volgens de VNG vloeit dit logisch voort uit de poortwachtersfunctie van de gemeente. Kernpunt voor de VNG is het geringe belang dat de CWI zouden hebben bij de uitvoering van deze taken. Ook het afsluiten van zogeheten «Service Niveau Overeenkomsten» zal hiervoor geen afdoende oplossing bieden, aldus de VNG. Het voorstel van de VNG betekent dat de CWI de centrale positie in het kader van werk en inkomen zouden verliezen. De doelstelling van werk boven inkomen is ermee gediend dat gedurende het gehele proces alle kansen op werk worden benut. Zowel bij de vaststelling van (het recht op en de hoogte van) de uitkering als bij de daaropvolgende activering en controle kunnen de gemeenten (en het UWV) hun poortwachtersfunctie waarmaken. Het kabinet is het oneens met de stelling dat de CWI onvoldoende belang zouden hebben bij de uitvoering van de uitkeringsintake. Het betreft hier immers een bij wet opgedragen taak die bovendien aan toezicht onderhevig is. In lagere regelgeving zal worden vastgelegd welke gegevens dienen te worden geregistreerd, binnen welke termijn en van welke kwaliteit. Ook hier is dus geen sprake van enige vrijblijvendheid. De Service Niveau Overeenkomsten zijn bedoeld om afspraken vast te leggen die in aanvulling op de wettelijke taken op regionaal of lokaal niveau zijn gemaakt tussen de betrokken organisaties (CWI, gemeenten en UWV).

Regionale platforms

De VNG pleit voor een verdergaande wettelijke verankering van de regionale platforms. Het CBA is van mening dat de rol van de platforms geëxpliciteerd moet worden. De Stichting van de Arbeid is voorstander van een centrale regie op de totstandkoming van de regionale platforms. Deze platforms, die in de visie van de Stichting uitsluitend zouden moeten bestaan uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gemeenten, zouden het arbeidsmarktbeleid in de regio moeten coördineren en een kader moeten bieden waarbinnen gemeenten, werkgevers en werknemersorganisaties op lokaal/regionaal niveau arbeidsmarktbeleid en middelencoördinatie kunnen effectueren. De feitelijke uitvoering van het beleid, aldus de Stichting, zou uitbesteed moeten worden aan private reïntegratiebedrijven c.q. opleidingsinstellingen.

Het platform heeft een belangrijke overleg- en afstemmingsfunctie op het gebied van regionale (arbeidsmarkt)vraagstukken. Het kabinet is van mening dat een wettelijke verankering en een centrale regie op de totstandkoming van de regionale platforms niet nodig is. Aan de gemeenten wordt gevraagd het initiatief te nemen voor het oprichten van regionale platforms en daarbij alle partijen te betrekken die een rol spelen in het regionale (arbeidsmarkt)beleid. Naast de door de Stichting genoemde partijen zouden dat onder meer ook reïntegratiebedrijven, uitzendbureau's en ROC's kunnen zijn. Om een landelijk dekkend stelsel te krijgen, ligt het voor de hand dat de regionale platforms aansluiten bij de CWI-structuur.

Momenteel wordt bestudeerd of een financiële stimuleringsregeling dient te worden getroffen. Bij of krachtens amvb kunnen nadere regels worden gesteld als er geen landelijk dekkend stelsel van regionale platforms tot stand komt.

Cliëntenparticipatie

Met name het LISV heeft in zijn commentaar uitgebreid aandacht besteed aan de positie van de cliënt en cliëntenparticipatie. Terecht heeft het LISV erop gewezen dat de positie van de cliënt niet eenzijdig vanuit de optiek van de organisatie dient te worden benaderd. Het kabinet onderschrijft dat voor de relatie tussen cliënt en uitvoering vooral ook de invalshoek van de individuele cliënt van belang is. Juist daardoor kenmerkt zich een klantgerichte organisatie van de uitvoering. De betreffende passages in de memorie van toelichting zijn mede naar aanleiding van genoemde opmerkingen aangevuld. Overigens vat het kabinet de opmerkingen van het LISV op als een ondersteuning voor zijn keuze om cliëntenparticipatie per uitvoeringsorganisatie gestalte te laten krijgen.

Administratieve lasten

Het Adviescollege administratieve lasten (Actal) concludeert in zijn advies over het SUWI-wetsvoorstel dat «de kans op toename van de administratieve lasten als gevolg van onderdelen van het wetsvoorstel SUWI, groot is.» Het College baseert zich hierbij op een onderzoeksrapport van het EIM («De gevolgen van de wet SUWI voor administratieve lasten van bedrijven», Zoetermeer, november 2000).

De studie, die in opdracht van Actal is uitgevoerd, bevat naar de mening van het kabinet een aantal versturende factoren. Zo worden de door het EIM verwachte gevolgen van maatregelen, die niet tot het SUWI-voorstel behoren (met name de voornemens in het kader van «Verbetering poortwachter WAO» en «Vereenvoudiging dagloon- en premie-inningssystematiek»), mede in beschouwing genomen. Ook wordt een te sterke parallel getrokken met de Arbodienstverlening en worden kosten gepre-

senteerd, die niet tot de administratieve lasten behoren of waar een vergoeding voor de werkgevers tegenover staat.

Het onderzoek is daarmee volgens het kabinet slechts beperkt bruikbaar en bevat een sterke overschatting van de extra kosten voor werkgevers. De concrete aanbevelingen van Actal om de lasten te verminderen, waaronder een verdergaande geautomatiseerde gegevensaanlevering, het gebruik van sofinummers en een lastenverminderende invulling van lagere regelgeving neemt het kabinet over. Voorts zal bij de nadere vormgeving van de reïntegratiemarkt verlaging van de administratieve lastendruk een belangrijk aandachtspunt zijn.

Mede tegen deze achtergrond is het advies van Actal geen aanleiding voor het kabinet om de verwachting, dat op termijn een lastenverlichting mag worden verwacht, bij te stellen.

6. Opbouw van de regelgeving

Dit wetsvoorstel beperkt zich tot de regeling in hoofdlijnen van de instituties die, tezamen met de gemeenten, de uitvoeringsstructuur voor werk en inkomen vormen. Deze hoofdlijnen betreffen: de bestuurlijke en organisatorische inrichting, de taken en bevoegdheden, de onderlinge relaties van deze instituties, de cycli ten aanzien van jaarplannen, begrotingen en verantwoordingsdocumenten, de financiering (uitvoeringskosten), de ministeriële bevoegdheden en het toezicht. Tot de hoofdlijnen worden eveneens gerekend de inspanningsverplichting van de instituties om vorm en inhoud te geven aan de cliëntenparticipatie en de regeling van kernpunten aangaande het gegevensverkeer en de informatierelaties. Ook voor de taken die de gemeenten vervullen op het terrein van werk en inkomen heeft deze herstructurering gevolgen (zie paragraaf III.3 van deze memorie). Een en ander wordt geregeld door wijziging van de betreffende materiewetten (via de Invoeringswet SUWI).

Het voorgaande impliceert dat het onderhavige wetsvoorstel niet het proces van dienstverlening reguleert en evenmin de meer specifieke regelingen op de genoemde aspecten geeft, die voor een adequaat functioneren van de uitvoering in de dagelijkse praktijk niettemin wel noodzakelijk zijn. Deze op de processen (aangaande uitvoeringshandelingen, administratieve zaken e.d.) en op de meer specifieke onderdelen van het bestuurlijk functioneren gerichte regels zullen in nadere regelgeving worden neergelegd. Er wordt hierbij naar gestreefd de nadere regelgeving eveneens tot het noodzakelijke te beperken en te groeperen tot samenhangende en overzichtelijke regelingen.

Daar waar zaken aan de orde zijn van meer principiële (niet-technische) aard is gekozen voor regeling primair op het niveau van de algemene maatregel van bestuur. Dit is bijvoorbeeld het geval ten aanzien van de samenwerking tussen de instituties en de uitwerking van de cliëntenparticipatie. Daar waar nadere regels niet gemist kunnen worden en overwegend technisch, gedetailleerd of praktijkgericht zijn, of in hoofdzaak betrekking hebben op te regelen routinematige aangelegenheden dan wel een uitwerking zijn van hetgeen op hoger niveau in hoofdlijn reeds bepaald is, is de voorkeur gegeven aan de ministeriële regeling. Ook voor zaken die, gezien de diversiteit en dynamiek van de betrekkingen tussen de verschillende instituties onderling en met het departement, alert regulerend handelen vereisen, is de voorkeur gegeven aan de ministeriële regeling. Er dient rekening mee gehouden te worden dat, gezien de grote omvang en complexiteit van deze herstructureringsoperatie, zeker in de eerste jaren na invoering een aantal malen de noodzaak van snel bijsturen (buiten de mogelijkheden die toezicht en overleg daartoe reeds bieden) nodig zal blijken. Een goede uitvoering dient steeds gewaarborgd te zijn. Overigens kunnen de uitvoeringsorganisaties zelf ook (beleids)regels stellen binnen het kader van de hun verleende bevoegdheden.

Op de zelfstandige bestuursorganen, die in dit wetsvoorstel worden geregeld, zal ook de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen van toepassing zijn. Een voorstel voor deze kaderwet is op 27 september 2000 bij de Tweede Kamer ingediend (Kamerstukken II, 2000, 27 426). Er is in het onderhavige wetsvoorstel van uitgegaan dat de kaderwet eerder dan, of gelijktijdig met, deze wet in werking zal treden. De van toepassing zijnde bepalingen uit de voorgestelde kaderwet zijn daarom niet in dit wetsvoorstel opgenomen, maar zijn uiteraard wel op de hier ingestelde zbo's van toepassing en worden in de artikelsgewijze toelichting (art. 2, 3e lid) nader beschreven.

De herstructurering van de uitvoeringsstructuur, waarvan dit wetsvoorstel de neerslag vormt, gaat onvermijdelijk gepaard met een groot aantal wijzigingen in bestaande wetgeving en met diverse aspecten van overgangrecht. De Organisatiewet Sociale Verzekeringen 1997 en de Arbeidsvoorzieningswet 1996 zullen worden ingetrokken. Het overgangsen invoeringsrecht, alsmede de wijziging van andere wetten, worden gebundeld in een separaat voorstel voor een Invoeringswet. Naast veelal technische wijzigingen bevat de Invoeringswet ook belangrijke inhoudelijke wijzigingen, met name met betrekking tot de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie en de gevolgen voor de uitvoering van de uitkeringsintake door de Centrale organisatie werk en inkomen.

7. Verdere indeling algemeen deel van de Memorie van toelichting

Het algemeen deel van de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel kent verder de volgende opzet. In hoofdstuk II worden de taken van de Raad voor Werk en Inkomen nader toegelicht. Hoofdstuk III bevat een uiteenzetting over de uitvoeringsorganisaties. Achtereenvolgens worden de taken geschetst van de Centrale organisatie werk en inkomen en het UWV, alsmede de consequenties van SUWI voor de gemeenten. Hoofdstuk III wordt afgesloten met de bestuurlijke inrichting en organisatie van de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb. De ingrijpende veranderingen die worden voorgesteld op het gebied van de reïntegratie staan vermeld in hoofdstuk IV. Daarin wordt ingegaan op het ontstaan van een private reïntegratiemarkt, de spelregels die daarbij zullen worden gehanteerd en de rol van de opdrachtgevers. Hoofdstuk IV wordt afgesloten met een beschouwing over de rechten en plichten van de cliënt op dit gebied. Sturing en toezicht is de titel van hoofdstuk V. Daarin worden de mogelijkheden geschetst die de minister heeft om de uitvoering aan- en bij te sturen. Tevens wordt hierin gemotiveerd waarom ervoor is gekozen om de verantwoordelijkheid voor het toezicht integraal bij de Minister van SZW neer te leggen. Aspecten van financiering en verantwoording komen aan de orde in hoofdstuk VI. Het algemeen deel van de memorie wordt afgesloten met een hoofdstuk over gegevensuitwisseling en informatievoorziening.

HOOFDSTUK II. RAAD VOOR WERK EN INKOMEN

1. Inleiding

De Raad voor Werk en Inkomen is een belangrijke concretisering van het aan dit wetsontwerp ten grondslag liggende uitgangspunt dat beleid en uitvoering op het terrein van Werk en Inkomen een gedeelde verantwoordelijkheid van kabinet, werkgevers en werknemers en de gemeentelijke mede-overheden is. Van de Raad voor Werk en Inkomen wordt een belangrijke stimulerende en ondersteunende rol verwacht bij de beleidsontwikkeling op het gehele beleidsterrein van werk en inkomen. Met de

instelling van de Raad voor Werk en Inkomen beoogt het kabinet deze gezamenlijke verantwoordelijkheid in het vernieuwde bestel zodanig vorm te geven dat een effectieve samenwerking wordt gerealiseerd zonder dat onduidelijkheid in de afbakening van de verantwoordelijkheden ontstaat.

2. Taken

De Raad voor Werk en Inkomen heeft de volgende taken:

- het ten behoeve van de Minister van SZW jaarlijks opstellen van een beleidskader met voorstellen voor de concrete vormgeving van het beleid op het gebied van werk en inkomen en het voeren van overleg hierover met de Minister van SZW;
- het ontwikkelen van criteria op grond waarvan sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven op het gebied van de reïntegratie van uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden (mede)gefinancierd kunnen worden. Deze criteria behoeven de goedkeuring van de Minister van SZW en worden in een ministeriële subsidieregeling vastgelegd, waarvoor door de Minister van SZW een afzonderlijk budget beschikbaar zal worden gesteld. De Raad kent de subsidies in het kader van deze subsidieregeling toe;
- het overleggen met de Minister van SZW met betrekking tot (het bevorderen van) de kwaliteit en de transparantie van de reïntegratiemarkt;
- het overleggen met de Minister van SZW met betrekking tot algemene en meer specifieke onderwerpen op het terrein van de arbeidsmarkt (zoals het beleid ten aanzien van knelpunten op de arbeidsmarkt, de aansluiting tussen regionaal en sectoraal arbeidsmarktbeleid, de participatie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt, de administratieve consequenties van beleidsvoornemens en de vaststelling c.q. wijziging van de indelingsregeling bedrijfs- en beroepsleven).

2.1 Het analyseren van de ontwikkelingen op het beleidsterrein van werk en inkomen

Jaarlijks beleidskader

De ontwikkeling van het beleid op het gebied van werk en inkomen maakt onderdeel uit van een continu proces, waarin de Raad voor Werk en Inkomen een essentiële rol vervult.

Aan de Raad zal worden gevraagd om jaarlijks voor 1 april een beleidskader op te stellen waarin voorstellen worden gedaan aan de Minister van SZW hoe het arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid feitelijk kan worden vormgegeven, daarbij rekening houdend met relevante elementen van de sociale zekerheid die hieraan raken. In het bijzonder worden in het beleidskader door de Raad concrete voorstellen gedaan over de omvang en verdeling van de reïntegratiemiddelen op centraal, regionaal en sectoraal niveau. Het gaat hierbij vooral om de huidige REA-gelden, de ESF-gelden, de middelen voor de sluitende aanpak, het scholings- en activeringsbudget Wiw en het voormalig prestatiebudget van Arbeidsvoorziening en middelen voor de subsidieregeling. Ook is het van belang dat de Raad daarbij ingaat op het geven van extra aandacht aan bepaalde categorieën werklozen, waarvoor extra inspanningen vereist zijn. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan ouderen, allochtonen en nieuwkomers.

Ook wordt in het beleidskader de relatie gelegd met andere, niet-overheidsmiddelen en inspanningen die aangewend worden met betrekking tot reïntegratie, zoals de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen. Op deze manier kunnen de publieke en sectorale reïntegratiemiddelen zo effectief mogelijk worden ingezet. Het ligt voor de hand dat de RWI cliëntenorganisaties betreft bij de totstandkoming van het beleidskader.

Het beleidskader zal in ieder geval voorstellen omtrent de volgende onderwerpen omvatten:

- * de omvang en inzet van de publieke reïntegratie en arbeidsmarkt gerelateerde middelen, waarbij ook de door de rijksoverheid beschikbaar gestelde middelen in het Fonds voor werk en inkomen kunnen worden betrokken. Bij de omvang van de gelden zal uitgegaan worden van het meerjarenkader van de overheidsuitgaven en bij de verdeling van de middelen zal de Raad uitgaan van de door de overheid beschikbaar gestelde middelen. De Raad kan uitspraak doen of hij van mening is of het beschikbare budget voldoende is;
- * de inzet van specifieke taakstellingen of instrumenten voor bepaalde doelgroepen (zoals bijvoorbeeld etnische minderheden, arbeidsongeschikten en ouderen);
- * de verbetering van de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door de verbetering van de kwalificaties van werkzoekenden en werkenden in relatie tot die sectoren waar krapte op de arbeidsmarkt heerst of dreigt.
- * de vertaling van het Europese werkgelegenheidsbeleid naar de Nederlandse situatie.

De Raad dient het beleidskader als voorstel in bij de Minister van SZW. Het beleidskader is een belangrijk richtinggevend – jaarlijks – document in de beleidsvoorbereiding en in de begrotingscyclus op het gebied van werk en inkomen. De Minister van SZW voert met de Raad overleg over de gedane voorstellen in het beleidskader en wijkt van deze voorstellen alleen met redenen omkleed af. In feite krijgt het beleidskader hiermee een vergelijkbaar gewicht als een advies in de zin van artikel 3:50 Awb. Dit laat uiteraard onverlet dat de minister, gegeven diens politieke verantwoordelijkheid, verantwoordelijk blijft voor het beleid op het gebied van werk en inkomen.

Werking arbeidsmarkt(instrumenten)

Het is van belang dat in het overleg tussen de Raad en de minister ook de visie van de Raad op andere onderwerpen aan de orde kan komen, waarmee een bijdrage wordt geleverd aan de beleidsvoorbereiding op het gebied van werk en inkomen. Hierbij kan bijvoorbeeld aan de volgende onderwerpen worden gedacht:

- de transparantie en kwaliteit van de reïntegratiemarkt. Hiermee wordt bedoeld de inzichtelijkheid voor alle betrokkenen van de werking en effectiviteit van deze markt;
- de werking van de verschillende instrumenten met betrekking tot de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld gesubsidieerde arbeid;
- overwegingen die relevant kunnen zijn voor de premievaststelling voor de wachtgeldfondsen;
- de vaststelling of wijziging van de Regeling indeling bedrijfs- en beroepsleven in sectoren (Indelingsregeling);
- administratieve consequenties voor werkgevers van beleidsvoornemens.

2.2 Het ondersteunen van sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven

De verbetering van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en reïntegratie van werklozen en arbeidsgehandicapten is niet alleen een publieke taak. Ook sectoren/sociale partners dragen verantwoordelijkheid voor het wegnemen van knelpunten op de arbeidsmarkt. Deze verantwoordelijkheid wordt onder andere ingevuld door de afspraken die in CAO's worden gemaakt over instroom in de sector (in het bijzonder voor doelgroepen) en de bijdragen hiervoor uit Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen. Voorts dragen de sociale partners vanuit hun deskundigheid bij aan een doelmatige en doeltreffende inzet van publieke

reïntegratiemiddelen. De inbreng van de sociale partners hiertoe is nu nog geïnstitutionaliseerd door hun participatie in het centrale en de regionale besturen van de Arbeidsvoorziening.

De activiteiten die Arbeidsvoorziening thans onderhoudt, spelen een belangrijke rol bij de verbinding tussen het sectorbeleid van sociale partners en het Arbeidsvoorzieningsbeleid. Belangrijke activiteiten in dit verband zijn:

directe bemiddeling en vacaturebehandeling; het ontwikkelen van de sectormonitor (in het kader van de informatie- en adviesfunctie); het sluiten van convenanten met sectoren, volgens welke bemiddelings- en scholingsafspraken vorm krijgen en het inrichten van accountmanagement, landelijke sectoradviseurs en regionale sectormanagers, waardoor branches en sectoren vaste aanspreekpunten hebben.

Het kabinet hecht eraan dat ook in de nieuwe structuur van werk en inkomen het sectorbeleid wordt voortgezet en verder ontwikkeld. Hiervoor worden onderdelen van Arbeidsvoorziening ingebed in de Centrale organisatie werk en inkomen. Ook de inbreng van sociale partners is van evident belang. Door participatie in de Raad voor Werk en Inkomen kan invulling worden gegeven aan de coördinatie van het sectorbeleid. Op regionaal niveau kan eveneens verknoping plaatsvinden, door deelname van sectoren aan regionale platforms. In het navolgende wordt hier nader op ingegaan.

- **Subsidiëring sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven**

De Raad ontwikkelt criteria op grond waarvan sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven op het gebied van de reïntegratie van uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden gefinancierd kunnen worden. De Raad stelt een conceptsubsidieregeling op. De minister legt de subsidieregeling vervolgens vast in een ministeriële regeling, waarvoor hij een afzonderlijk budget beschikbaar stelt. De Minister van SZW zal, overeenkomstig de Algemene wet bestuursrecht, de bevoegdheid tot het nemen van besluiten omtrent het verlenen van subsidies in het kader van voornoemde regeling mandateren aan de RWI. Een agentschap binnen het departement van SZW wordt belast met de uitbetaling van de verleende subsidies en de controle op de rechtmatige besteding ervan. De omvang van de bedoelde subsidies wordt gebaseerd op de huidige sectorale (Arbvo-)regelingen, te weten de BBSW (bedrijfstakgewijze scholing) en het KVA-budget (knelpunten vraagzijde arbeidsmarkt), alsmede de regeling ex art. 69 WW, waarbij het bestaande uitgavenniveau als richtlijn geldt.

Naast de hier bedoelde subsidieregeling betreffende sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven blijven er andere subsidieregelingen op het gebied van reïntegratie bestaan, welke regelingen de Minister van SZW zelf kan uitvoeren of waarvoor hij de bevoegdheid tot het nemen van besluiten omtrent subsidieverlening aan andere rechtspersonen kan mandateren.

3. Informatieverstrekking aan de Raad voor Werk en Inkomen

Om zijn taken te kunnen vervullen heeft de Raad gegevens nodig over de aansluiting van vraag en aanbod en over de reïntegratie praktijk. De Raad zal hiertoe kunnen beschikken over informatie die daarover wordt verzameld door de Centrale organisatie werk en inkomen, UWV en gemeenten. De Raad kan ook zelf onderzoek laten verrichten.

4. Bestuurlijk-juridische vormgeving

De RWI heeft een specifieke bestuurlijk-juridische positie («orgaan sui generis»). Het is een bij wet ingestelde rechtspersoon die fungeert als het overlegorgaan op het terrein van werk en inkomen.

De leden van de Raad worden op voordracht van werknemersorganisaties (vijf leden, waaronder een lid die door de Raad voor het Overheids-personeelsbeleid (Rop) is voorgedragen), werkgeversorganisaties (vijf leden, waaronder een lid die door de Rop is voorgedragen) en de gemeenten (vijf leden) benoemd door de minister. De onafhankelijke voorzitter, die tevens lid is, wordt eveneens benoemd door de minister. De bezoldiging/schadeloosstelling van de leden wordt door de Minister van SZW vastgesteld.

De RWI krijgt een eigen secretariaat ten behoeve van de ondersteuning van de werkzaamheden van de Raad.

De uitvoeringskosten van de RWI komen ten laste van een daartoe door de minister toe te kennen rijksbijdrage. Wat de financiële en verantwoordingsbepalingen betreft, is voor de RWI in dit wetsvoorstel zoveel mogelijk dezelfde lijn gevolgd als ten aanzien van de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb.

Waar het betreft de toekenning van subsidies voor sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven, wordt de relatie tussen de minister en de RWI als volgt vormgegeven. In dit wetsvoorstel is opgenomen dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid alle werkzaamheden met betrekking tot de voorbereiding van besluiten omtrent de verlening van subsidies in het kader van een te treffen regeling, laat verrichten door de RWI. Tevens is bepaald dat de minister de bevoegdheid tot het nemen van besluiten omtrent verlening van subsidies in het kader van voorgenoemde regeling kan mandateren aan de RWI. Met nadruk zij hier gesteld, dat het de bedoeling is dat de minister daadwerkelijk tot mandaatverlening overgaat. Concreet betekent dit dat de RWI bevoegd wordt om namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – op wie de verantwoordelijkheid blijft berusten – subsidiebesluiten in het kader van voorgenoemde regeling te nemen.

De Algemene wet bestuursrecht biedt een regeling voor mandatering, die ook hier van toepassing zal zijn. Dit betekent onder andere dat het mandaat schriftelijk dient te worden verleend en dat de mandaatgever (minister) instructies kan geven terzake van de uitoefening van de gemandateerde bevoegdheid. De gemandateerde verschafft de mandaatgever op diens verzoek inlichtingen over de uitoefening van de bevoegdheid.

HOOFDSTUK III: EEN SAMENHANGEND STELSEL VAN UITVOERING

1. Algemeen

De Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de Sociale Verzekeringsbank (SVb) zijn zelfstandige bestuursorganen (zbo) met een publiek-rechtelijke organisatievorm. Een zbo is een bestuursorgaan van de centrale overheid dat bij of krachtens wet met openbaar gezag is bekleed en dat niet hiërarchisch ondergeschikt is aan een minister. Kenmerkend voor een zbo is de inperking van de (formele) ministeriële verantwoordelijkheid en bevoegdheden. Een aantal bestuurstaken wordt op afstand van de minister uitgevoerd, die derhalve niet (meer) verantwoordelijk is voor de individuele beschikkingen etc. Dit is de essentie van de scheiding van beleid en uitvoering. De minister stuurt op hoofdlijnen; de feitelijke uitvoering is opgedragen aan het zbo, dat daarover verantwoording aflegt aan de minister.

De belangrijkste overweging voor het kabinet om de werknemersverzekeringen uit te laten voeren door een zbo was – en is – de scheiding die daarmee wordt aangebracht tussen beleid en uitvoering. Een zbo is in staat om bij de uitvoering in het individuele geval te komen tot een onafhankelijke oordeelsvorming op grond van specifieke deskundigheid. Deze voordelen wegen in dit geval zwaarder dan het mogelijke nadeel dat de taak niet rechtstreeks onder de zeggenschap en verantwoordelijkheid van de minister valt. Door middel van adequaat toezicht (onder directe ministeriële verantwoordelijkheid) en goed relatiebeheer vanuit het kerndepartement (met inbegrip van een op prestatiebevordering gerichte sturingswijze) is het goed mogelijk deze specifieke uitvoerende bestuurszaak aan een zelfstandige organisatie op te dragen. Het professioneel gestalte geven aan de benodigde – zeer grootschalige – uitvoeringsprocessen vereist het bijeenbrengen van veel specifieke deskundigheid en een organisatorische vormgeving die het optimaal mogelijk maakt de werkprocessen klantgericht vorm te geven. Het heeft duidelijke voordelen om de organisatie en dagelijkse aansturing van die specifieke deskundigheid onder te brengen in een afzonderlijke zelfstandige bestuurlijke organisatie. Door het UWV de vorm te geven van een zbo wordt, ten slotte, aangesloten bij de vorm die ook voor de Centrale organisatie werk en inkomen en de Sociale Verzekeringsbank geldt.

Hiermee is mede een antwoord gegeven op de vraag op welk niveau de minister wil beïnvloeden en aansturen, namelijk op beleids- en systeemniveau. De aansturing op het niveau van bedrijfsvoering en klantbehandeling is de primaire verantwoordelijkheid van de zelfstandige bestuursorganen. Deze verantwoordelijkheid kan aan hen worden toevertrouwd, mede omdat veel al vastligt in de relevante materiewetgeving, waaraan deze uitvoerende organen gebonden zijn. De minister beschikt, zoals gezegd, bovendien over belangrijke aanvullende mogelijkheden tot sturing, zoals goedkeuringsbevoegdheden en de vaststelling van het budget. Uit deze redenen vloeit voort dat de keuze voor de zbo-vorm niet slechts voor de korte termijn is gemaakt. Met de SUWI-operatie wordt de invoering van een stabiele uitvoeringsstructuur beoogd, hetgeen eventueel noodzakelijk blijkende aanpassingen in de verdere toekomst overigens niet volledig uitsluit.

Verder is van belang dat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de publieke arbeidsvoorziening, de werknemersverzekeringen en de volksverzekeringen in de huidige situatie al bij zbo's ligt (resp. de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, het LISV en de SVb). Er is geen aanleiding deze externe verzelfstandiging ongedaan te maken. Wel vormt de nieuwe structuur aanleiding de nadere inkleuring van de relatie tussen minister en zbo en de interne verhouding binnen de organisaties nader te bezien. Beide aspecten komen in deze memorie nog afzonderlijk aan de orde.

Het feit dat de SVb in deze wet wordt meegenomen, vergt nog een aparte toelichting. SUWI brengt een nieuwe bestuurlijke inrichting op het terrein van arbeidsmarkt en sociale zekerheid met zich mee. De nieuwe organisaties (CWI, UWV) worden op andere wijze ingericht dan voorheen het geval was. Het kabinet stelt voor de SVb – die in dezelfde sector opereert – dezelfde bestuurlijke inrichting te geven. Dat impliceert dat ook de SVb niet langer een participatie-zbo zal zijn. Voor de taken van de SVb heeft deze wet overigens slechts beperkte gevolgen die in de Invoeringswet SUWI worden geregeld.

Voorzover in het kader van SUWI gemeentelijke taken in het geding zijn, is het op gemeenten van toepassing zijnde bestuurlijk-juridisch kader van belang (uitvoering in medebewind).

2. De Centrale organisatie werk en inkomen

2.1 Inleiding

Binnen de nieuwe Structuur Uitvoering Werk en Inkomen is de Centrale organisatie werk en inkomen het orgaan dat als kerntaak heeft zorg te dragen voor de basisdienstverlening op de terreinen werk en inkomen. Voor een aanzienlijk deel van de cliënten moet de Centrale organisatie werk en inkomen via zijn vestigingen in de regio – de CWI-kantoren – het enige «loket» zijn, dat zij moeten bezoeken voor de gevraagde dienstverlening, te weten: het behulpzaam zijn bij het vinden van een baan, bij het vinden van een sollicitant of bij het aanvragen van een uitkering, voorzover nodig.

Uit deze kerntaak vloeit een scala van taken voort, zoals verzameling van gegevens ten behoeve van analyse en bevordering van de transparantie op de arbeidsmarkt, verstrekking van informatie en advies over arbeid, arbeidsmarkt en sociale zekerheid, verzorgen van activerende arbeidsbemiddeling en het waar nodig leveren van ondersteuning bij sectorale, regionale of categorale initiatieven.

Daarnaast neemt de Centrale organisatie werk en inkomen de meeste «overige» wettelijke taken over die thans aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie zijn opgedragen, zoals de ontslagtaak.

De Centrale organisatie werk en inkomen dient zich te ontwikkelen tot een organisatie die op activerende wijze een pakket diensten waaronder informatie en advies aanbiedt, dat de allocatie op de arbeidsmarkt bevordert en het beroep op uitkeringen verkleint.

Door coördinatie en integratie van werkprocessen rond werk en inkomen kan een hogere doelmatigheid en klantvriendelijkheid worden bereikt. Bij de uitvoering van taken van de Centrale organisatie werk en inkomen staat de positie van de werkzoekende centraal; om die positie te borgen wordt voorzien in een adequate regeling voor de cliëntenparticipatie. Met de inzet van actieve bemiddeling, moderne informatie- en communicatiemiddelen, waaronder een landelijk dekkende sollicitanten- en vacaturebank en voorts intensieve samenwerking met uitkeringsinstanties/opdrachtgevers voor de reïntegratie alsmede met andere intermediairs, kan aan werkgevers en werkzoekenden belangrijke service worden geleverd.

De noodzakelijke samenwerking tussen partijen wordt bevorderd en voor de cliënt inzichtelijker, doordat gemeenten en UWV enkele activiteiten (verplicht) op locatie van de CWI-kantoren in de regio moeten uitvoeren.

Hierna wordt achtereenvolgens ingegaan op:

- a. vergroting transparantie op de arbeidsmarkt
- b. informatie en advies over werk en inkomen
- c. registratie werk en inkomen
- d. fasering en reïntegratie-advies
- e. arbeidsbemiddeling
- f. activering en controle (dit is geen taak van de CWI, maar wordt in nauwe samenhang met CWI-taken uitgevoerd, deels ook op locatie van de CWI-kantoren)
- g. ondersteuning bij sectorale, regionale en categorale initiatieven
- h. bijzondere taken op verzoek van de Minister van SZW
- i. overige wettelijke taken.

2.2 Taken van de Centrale organisatie werk en inkomen

a. Vergroting transparantie op de arbeidsmarkt

Optimale allocatie op de arbeidsmarkt vereist een goed inzicht in de

situatie, de (verwachte) ontwikkelingen en de spelers op die markt. Dat geldt zowel voor de arbeidsmarkt als geheel als voor de situatie op de voor de individuele werkzoekende en werkgever relevante regionale of sectorale arbeidsmarkt. Naast werkzoekenden (al dan niet werkloos) en werkgevers zijn er vele andere actoren die gebaat zijn bij inzicht in de arbeidsmarkt zoals de overheid, de RWI, het UWV, de gemeenten, sociale partners, private intermediairs en reïntegratiebedrijven.

Het is de taak van de Centrale organisatie werk en inkomen om zoveel mogelijk bij te dragen aan transparantie op de arbeidsmarkt. Daartoe zullen (regionale en sectorale) gegevens uit het domein werk en inkomen worden verzameld en toegankelijk worden gemaakt en zal onderzoek worden verricht.

In verband met de verwevenheid van nationale arbeidsmarkten die in de toekomst alleen maar zal toenemen, kent de transparantiebevorderende taak ook een internationale dimensie.

b. Informatie en advies

Een snelle en goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vergt, zoals hiervoor reeds gesteld, dat partijen zoveel mogelijk beschikken over relevante marktinformatie. Deze informatie is essentieel voor de zelfwerkzaamheid van de individuele belanghebbenden, maar ook voor de regionale partijen op de arbeidsmarkt.

Het gaat in dit kader om het bieden van informatie over zoveel mogelijk vacatures en werkzoekenden; over de arbeidsmarktsituatie in regio's en sectoren, over opleidingsmogelijkheden en beroepen, uitkerings-aangelegenheden, arbeidsrecht, de dienstverlening van de CWI-kantoren en andere instanties waar klanten met specifieke vragen naar doorverwezen kunnen worden. Een belangrijke pijler van de informatie- en adviesfunctie is een brede toegankelijkheid van de dienstverlening onder andere door de inzet van nieuwe zoekmethoden en interactieve media (zoals internet).

Voorzover klanten hieraan behoefte hebben, bieden de CWI-kantoren in aanvulling op de zelfbedieningsmogelijkheden, tevens persoonlijke dienstverlening.

De dienstverlening voor aansluiting van vraag en aanbod zal niet alleen fysiek, maar ook langs digitale weg beschikbaar zijn. Een belangrijk hulpmiddel hierbij is het inrichten van een gedigitaliseerde nationale vacature- en sollicitantenbank (NVS) die actuele bestanden van vraag en aanbod voor het hele land zal bevatten.

Werkzoekenden kunnen zich via deze NVS bekend maken bij werkgevers door middel van opname in de sollicitantenbank. Voor werkgevers geldt dat zij vacatures kunnen inbrengen en kunnen zoeken naar geschikte werkzoekenden, al dan niet door tussenkomst van de medewerker van het CWI-kantoor. Ook voor uitzendbureaus en andere (commerciële) intermediairs op de arbeidsmarkt zal de mogelijkheid bestaan hun vacatures te presenteren dan wel vacatures uit de NVS te benutten.

c. Registratie ten behoeve van werk en inkomen

Werkzoekenden die behoefte hebben aan dienstverlening die verder gaat dan informatie over vraag en aanbod van werk, kunnen zich laten inschrijven bij het CWI-kantoor. Dit recht komt iedereen toe die gerechtigd is om in Nederland arbeid te verrichten. Voor personen die een uitkering willen aanvragen is er een verplichting om zich te laten inschrijven. Op het CWI-kantoor vindt zowel de registratie ten behoeve van werk plaats als de registratie ten behoeve van inkomen/uitkering. Het gaat daarbij om een aanvraag voor de Werkloosheidswet, de Toeslagenwet, de Algemene

bijstandswet (voorzover betreffende algemene bijstand), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

Het CWI-kantoor neemt de gegevens over naam, adres en woonplaats in en verifieert deze. Ook wordt de legaliteit van het verblijf vastgesteld en geverifieerd op basis van de GBA. Het kabinet streeft ernaar dat op termijn identificatie kan plaatsvinden met behulp van een elektronisch identificatiedocument. Naast deze algemene gegevens kan verder bij de inname van gegevens worden onderscheiden naar enerzijds de verzameling en registratie van gegevens die van belang zijn voor de op werk gerichte dienstverlening (de zogeheten werkintake) en anderzijds de verzameling en registratie ten behoeve van de dienstverlening gericht op het verkrijgen van een uitkering (de uitkeringsintake). De gecombineerde intake van gegevens voor werk én inkomen maakt een directe koppeling tussen beide mogelijk bij andere taken die door of op het CWI-kantoor worden vervuld, zoals de bemiddeling en de activering en controle (zie hierna).

Bij de handelingen die verricht moeten worden voor het behandelen en beoordelen van uitkeringsaanvragen zijn, in de toekomstige situatie, twee partijen betrokken: de Centrale organisatie werk en inkomen en de gemeente of het UWV. De betrokkenheid van twee instanties bij één samenhangend proces vergt precisering van verantwoordelijkheden van beide partijen. Dit is ook van belang voor de positie van de cliënt. In nadere regelgeving zal worden vastgelegd welke gegevens dienen te worden geregistreerd, binnen welke termijn en van welke kwaliteit. In Service Niveau Overeenkomsten kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt tussen UWV, CWI en gemeente(n) over de kwaliteit en tijdigheid van de uitkeringsintake. Dit biedt ruimte voor het gewenste regionale maatwerk.

Zieke en arbeidsgehandicapte werknemers volgen een andere route. Een zieke werknemer meldt zich ziek bij zijn werkgever. De werkgever schakelt vervolgens zijn arbodienst in. Het UWV dient uiterlijk na 52 weken ziekte de WAO-claimbeoordeling af te ronden. Als wordt vastgesteld dat de betrokkene slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dan kan voor het resterende deel recht op WW bestaan. Bij het verwerken van de uitkeringsaanvraag WW zal gebruik gemaakt kunnen worden van de gegevens die dan al over de betrokkene bekend zijn; het UWV zorgt immers zowel in het geval van de WAO als de WW voor de juiste uitkering. De betrokkene dient zich op het CWI-kantoor als werkzoekende in te schrijven. Uiteraard kan de betrokkene ook gebruik maken van de mogelijkheden die de Centrale organisatie werk en inkomen biedt. De werkgever blijft in dit soort samenloopgevallen overigens verantwoordelijk voor de reïntegratie.

d. Het inschatten van de afstand tot de arbeidsmarkt en het opstellen van een reïntegratie-advies

Personen die zich inschrijven op het CWI-kantoor hebben behoefte aan dienstverlening op maat. Daartoe dient de afstand tot de arbeidsmarkt cq. de kans op het vinden van werk te worden beoordeeld en een persoonlijk advies te worden opgesteld om deze afstand te overbruggen. Deze activiteiten worden thans samengevat onder het begrip «fasering».

De Centrale organisatie werk en inkomen verricht deze activiteiten als enige instantie binnen de nieuwe uitvoeringsstructuur werk en inkomen, onder meer vanwege de gewenste onafhankelijkheid en concentratie van deskundigheid. Deze activiteiten omvatten ook de herbeoordeling van de

kansen van cliënten na verloop van tijd en/of wanneer de uitkerende instantie daartoe aanleiding ziet gelet op veranderingen in de situatie van de betrokkene.

Na inschrijving worden de kansen op werk globaal ingeschat. Dat geschiedt thans via de zogeheten «Kansmeter». Personen wier kans op het vinden van werk groot wordt geacht, komen in aanmerking voor actieve bemiddeling (zie taak onder e).

Met personen wier kans op het snel vinden van werk geringer wordt geacht, wordt een nader beoordelingsgesprek («Kwalificerende intake») gevoerd. Daarin wordt dieper ingegaan op achtergronden en mogelijkheden. Dit leidt tot een nadere inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt in een aantal groepen (thans fase 2, 3 en 4 geheten). Onderdeel van het nadere gesprek is ook dat een globaal advies wordt opgesteld ten behoeve van de uitkeringsinstantie, bevattende in elk geval de hoofdlijnen van (vervolg) dienstverlening: het zogeheten «reïntegratieadvies»¹. Voor de uitkeringsinstantie is dit advies vervolgens het vertrekpunt voor de verdere dienstverlening.

e. Arbeidsbemiddeling

Het begrip arbeidsbemiddeling heeft betrekking op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het om activiteiten als attendering, verwijzing, matching en «plaatsing».

Het CWI bemiddelt actief. Dat betekent bijvoorbeeld dat fase 1-cliënten, hoewel in beginsel zelfredzaam, met regelmaat zullen worden opgeroepen en geconfronteerd met vacatures. Aldus ontstaat een activerende arbeidsbemiddeling. Ook klanten die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt kunnen actief worden bemiddeld (fase 2, 3 en 4).

De actieve dienstverlening en bemiddeling heeft ook betrekking op de dienstverlening voor werkgevers. De Centrale organisatie werk en inkomen biedt werkgevers (gratis) de mogelijkheid om:

- vacatures te presenteren aan werkzoekenden via de nationale vacaturebank;
- zelf te zoeken in een groot aanbod van werkzoekenden via de nationale sollicitantenbank;
- een verzoek te doen tot het actief bemiddelen bij vacatures;
- informatie en advies te vragen over alles wat met werk en inkomen te maken heeft, waaronder advies over moeilijk vervulbare vacatures;
- ondersteuning te vragen bij het organiseren van activiteiten zoals informatiebijeenkomsten, beurzen en voorlichting.

f. Activering en controle²

Het kabinet kiest ervoor de zogeheten activerings- en controletaak voor cliënten met een geringe afstand tot de arbeidsmarkt (fase 1) op de locatie van het CWI te laten uitvoeren. Dit heeft het grote voordeel dat het CWI-kantoor voor deze categorie cliënten veelal het enige loket zal zijn. Bij het activerings- en controlegesprek beoordeelt de medewerker van de uitkeringsinstantie op locatie van het CWI-kantoor, of de klant de arbeidsverplichtingen in de periode voorafgaand aan het gesprek is nagekomen. De werkzoekende wordt ook gewezen op de verplichtingen voor de komende periode. Tenslotte is het gesprek gericht op controle van andere feiten die van invloed zijn op hoogte of duur van de uitkering (zoals inkomen, vermogen). Het ligt voor de hand dat met de medewerker van het CWI-kantoor die verantwoordelijk is voor de actieve bemiddeling van de betrokken cliënt overlegd wordt in welke situaties het gesprek met de cliënt gezamenlijk wordt gevoerd. Zo kunnen bemiddeling, activering en controle (waaronder begrepen het zo nodig opleggen van sancties) in een

¹ Voor fase 4 gaat het hier niet om een volwaardig reïntegratieadvies, maar om een aanduiding van de belangrijkste problemen/belemmeringen voor terugleiding in het arbeidsproces.

² Het gaat hier niet om een taak van de CWI, maar om een taak die (verplicht) op locatie van het CWI-kantoor wordt uitgevoerd en in nauwe samenhang staat met taken van de CWI; derhalve wordt hij op deze plaats beschreven.

logisch samenhangend proces worden uitgevoerd. In ieder geval dienen Centrale organisatie werk en inkomen, UWV en gemeenten afspraken te maken over:

- de wijze waarop zij elkaar informeren over bedoelde activering en over verwijtbaar gedrag van klanten;
- de vraag hoe zij deze samenhangende werkzaamheden op praktische wijze onderling verdelen zonder dat er doublures of hiaten ontstaan.

g. Ondersteuning bij sectorale, regionale en categorale

Arbeidsvoorziening vervult thans een belangrijke rol bij het zogeheten sectorbeleid, het beleid gericht op bijzondere groepen en ook bij regionale initiatieven.

Het kabinet hecht eraan dat het beleid en de ondersteuning ten behoeve van de genoemde taakvelden zoveel mogelijk wordt overgenomen en verder wordt verbeterd binnen de SUWI-context.

Met sectorbeleid wordt bedoeld op het geheel van inspanningen gericht op het verkleinen en voorkomen van kwalitatieve en kwantitatieve discrepanties op sectorale arbeidsmarkten via actief inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in bedrijfstakken, branches en sectoren. Sociale partners zijn primair verantwoordelijk voor het bedoelde sectorbeleid en de vertaling daarvan naar regio's. Een effectieve ondersteuning van dit sectorbeleid is noodzakelijk.

De inspanningen die in dit kader zullen worden verricht hebben betrekking op:

- het verzamelen en verstrekken van arbeidsmarktinformatie (sectormonitor, informatie over sectoren en opleidingen, arbeidsmarktonderzoek);
- de bemiddeling in het kader van sectorprojecten en vacatures;
- internationale aspecten van sectorbeleid (vooral transparantie en overleg);
- makelaars- en coördinatiefunctie (hierbij gaat het om ondersteuning bij het tot stand komen en uitvoeren van sectorconvenanten, adviseren over de aanpak van knelpunten en de uitvoeringstechnische «vertaling» van relevante CAO-afspraken (ten behoeve hiervan is er een infrastructuur van landelijke accountmanagers en sectoradviseurs).

De bovengenoemde taken komen overeen met de huidige taken op dit gebied van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie met uitzondering van de hierboven niet genoemde instroombevordering naar sectoren met behulp van reïntegratie (BBSW/KVA). Deze taak gaat over naar de RWI (zie hiervoor paragraaf 2.2). De inzet van reïntegratiemiddelen voor sectorbeleid is en blijft de verantwoordelijkheid van werkgevers in overeenstemming met werknemers, individueel of collectief. Daarnaast kunnen publieke middelen worden ingezet.

Voorts heeft de Centrale organisatie werk en inkomen een taak in het kader van categorale initiatieven ten behoeve van de toeleiding naar arbeid van etnische minderheden. In het bijzonder zijn dit:

- Registratie op basis van etniciteit. Deze is van groot belang met betrekking tot het zichtbaar en meetbaar maken van de dienstverlening aan specifieke groepen.
- Advisering van bedrijven door BedrijfsAdviseurs Minderheden (Bammers).
- Helpdesk wet SAMEN. De wet wordt verlengd tot en met het jaar 2003. De taken van de helpdesk worden uitgebreid met ondersteuning op het gebied van intercultureel personeelsbeleid.
- Bijdrage aan het inburgeringsonderzoek, door een administratieve

intake aan het begin van het inburgeringstraject en een advies over doorstroming van de nieuwkomer naar een traject richting arbeid.

h. Bijzondere taken

De Centrale organisatie werk en inkomen heeft op verzoek van de betreffende gemeente een ondersteunende taak ten aanzien van een regionaal platform. Voorts kan de Centrale organisatie werk en inkomen bij ministeriële regeling worden opgedragen om specifieke taken uit te voeren. De minister kan de Centrale organisatie werk en inkomen ook belasten met het verrichten van onderzoek met betrekking tot de wettelijke taken.

i. Overige wettelijke taken

In veel materiewetten wordt Arbeidsvoorziening nog genoemd als partij die een (deel)taak in de uitvoering van die wetten vervult. Het gaat dan om taken als het verlenen van vergunningen, het verstrekken van verklaringen, het verrichten van specifieke diensten en het leveren van gegevens. De belangrijkste van deze «overige wettelijke taken», voorzover zij in de toekomst door de Centrale organisatie werk en inkomen zullen worden uitgevoerd, zijn de volgende:

1 Ontslagtaak ex BBA en Wet melding collectief ontslag

In het kader van de preventieve ontslagtoetsing zullen de taken die belegd waren bij de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening overgaan naar de Centrale organisatie werk en inkomen.

2 Tewerkstellingsvergunning (WAV)

Dit betreft het beoordelen van aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen in het kader van de Wet Arbeid Vreemdelingen (d.w.z. de beantwoording van de vraag of voor een vacature aanbod binnen Nederland en de overige bij de EER aangesloten landen beschikbaar is).

3 Taken op grond van de wet SAMEN

De Centrale organisatie werk en inkomen neemt de jaarverslagen van werkgevers op in een administratief systeem en verleent op verzoek inzage aan derden. CWI-kantoren worden aangewezen die belast worden met deze taak.

De Centrale organisatie werk en inkomen rapporteert regelmatig aan de Arbeidsinspectie die het toezicht op de naleving van deze wet vervult. De Centrale organisatie werk en inkomen stelt jaarlijks een analyse op over de gegevens uit de jaarverslagen. De analyse en de daaruit resulterende aanknopingspunten voor het (minderheden)beleid worden ter beschikking gesteld van de minister en de RWI.

4 Intake in verband met Wet inburgering nieuwkomers (WIN).

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de WIN. Gemeenten moeten de Centrale organisatie werk en inkomen inschakelen aan het begin van het inburgeringsonderzoek. Tegen het einde van het inburgeringstraject moet de Centrale organisatie werk en inkomen worden ingeschakeld voor een advies aan cliënt en gemeente over de verdere reïntegratie richting arbeidsmarkt.

5 Wiw-verklaring

De afgifte van een Wiw-verklaring – voor een langdurig werkloze noodzakelijk om in aanmerking te kunnen komen voor een Wiw-dienstbetrekking of Wiw-werkervaringsplaats – wordt ingepast in de procedure van fase-ring op het CWI-kantoor.

6 Verklaringen «langdurig werkloos»

De Centrale organisatie werk en inkomen krijgt de taak om verklaringen

«langdurig werkloos» in het kader van de Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premies Volksverzekeringen aan de werkgever (t.b.v. de belastingdienst) te verstrekken.

7 EU-arbeidsbemiddeling

De Centrale organisatie werk en inkomen zal de taken uitvoeren die voortvloeien uit de EU-verordening en het bijbehorende implementatiebesluit in het kader van het vrije verkeer van werknemers.

8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI).

Dit betreft het verstrekken van vergunningen voor het verrichten van arbeidsbemiddeling.

III.1 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de uitvoering van de werknemersverzekeringen zoals die zal gaan plaatsvinden op basis van dit wetsvoorstel. De nadruk zal daarbij liggen op de wijzigingen die optreden als gevolg van de vorming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De uitvoering van de premie-inning, de claimbeoordeling en de uitkeringsverzorging wordt opgedragen aan één publiekrechtelijke organisatie, het UWV. In het geval dat het UWV verantwoordelijk is voor de reïntegratie van werklozen en arbeidsgehandicapten, is het verplicht de uitvoering van deze taak uit te besteden aan private reïntegratiebedrijven.

Bij de functionele inrichting van het UWV en bij de dagelijkse uitvoering is van belang hoe vanuit de uitvoering lijnen naar bedrijven, branches en sectoren kunnen worden gelegd (en ook omgekeerd), zowel om de wederzijdse expertise te kunnen blijven benutten als om wederzijds informatie uit te kunnen wisselen. Dit zal een belangrijk aandachtspunt zijn bij de implementatie van de voorstellen.

2. Wettelijke taken van het UWV

Het UWV ontstaat uit de huidige vijf uitvoeringsinstellingen en (een deel van) het LISV. De taken die het UWV krijgt, zijn afkomstig van deze zes organisaties. De taken die het LISV zelf verricht worden verdeeld over het UWV (hier gaat het merendeel van de taken naar toe), de minister en de RWI. De regelgevende bevoegdheden van het LISV zijn verdeeld over de Minister van SZW en het UWV. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Alle algemeen verbindende voorschriften worden door de Minister van SZW (ministeriële regeling) of de Kroon (AMvB) gesteld, tenzij het regels zijn van een hoog technisch of organisatorisch karakter. Indien dat het geval is, stelt het UWV deze regels (goedkeuring benodigd van de Minister van SZW).
2. Alle beleidsregels worden door het UWV gesteld.

Het UWV heeft de volgende wettelijke taken:

- a. heffen en innen van de premies werknemersverzekeringen;
- b. claimbeoordeling/uitkeringsverzorging;
- c. reïntegratie;
- d. beheren en administreren van sociale fondsen werknemersverzekeringen;
- e. informatievoorziening;
- f. verstrekken van second opinions;
- g. een uitvoeringstoets doen met betrekking tot voorgenomen wet- en regelgeving;

- h. uitvoering indelingsregeling sectoren;
- i. bijzondere taken op verzoek van de Minister van SZW.

Op het terrein van handhaving worden geen wijzigingen beoogd. Wel zal de vorming van het UWV een positieve invloed hebben op de handhaving. Veel handhavingsactiviteiten vloeien echter niet voort uit de organisatiestructuur van de uitvoering, maar uit de (aard van de) materiewetten.

a. Heffen en innen van de premies werknemersverzekeringen

Het UWV zal worden belast met de premieheffing en premie-inning van de werknemersverzekeringen, inclusief de Ziekenfondswet (ZFW). Het betreft al die activiteiten die erop gericht zijn om de wettelijk verschuldigde sociale premies voor de werknemersverzekeringen te innen. Daartoe verricht het UWV werkzaamheden met betrekking tot de premievaststelling, de feitelijke heffing en de invordering van de sociale premies.

Het UWV stelt de volgende premiepercentages vast:

- voor de WW: de per sector gedifferentieerde wachtgeldpremie;
- voor de WAO: de per onderneming gedifferentieerde premie WAO;
- de premies voor de vrijwillige ZW, WAO en WW.

De door het UWV vastgestelde wachtgeldpremies behoeven de goedkeuring van de minister. Indien de minister zijn goedkeuring aan een door het UWV vastgestelde premie onthoudt, stelt hij vervolgens zelf de betreffende premie vast.

De door het UWV vastgestelde WAO-premie voor een onderneming alsmede de premies voor de vrijwillige ZW, WAO en WW behoeven niet door de minister te worden goedgekeurd. De parameters die aan de per onderneming gedifferentieerde WAO-premie ten grondslag liggen behoeven echter, net als thans het geval is, wél de goedkeuring van de minister.

Voor de volgende premies stelt het UWV premieadviezen op waarna deze door de Minister van SZW worden vastgesteld:

- de AWF-premie;
- de WAO-basispremie;
- de WAZ-premie;
- de UFO-premie voor overheidswerkgevers (voor ondermeer de vangnet ZW-uitkeringen);
- de vervangende wachtgeldpremie over uitkeringen.

De werkgever dient de premies werknemersverzekeringen te betalen. De heffing en invordering van de premies zijn gericht op het voldoen aan deze verplichting. Op dit moment gebeurt dit als volgt. Aan de hand van de door de werkgever verstrekte loongegevens berekent de uvi de verschuldigde premies. In een beschikking wordt vastgelegd welk bedrag de werkgever aan premies moet afdragen. Daarna gaat de uvi over tot invordering van de premies. Het handhavingsbeleid ten aanzien van premieheffing en premie-inning berust eveneens bij de uvi.

Straks wordt het UWV verantwoordelijk voor deze taak. In de toekomst zal het UWV in tegenstelling tot de nu bestaande situatie één uniforme systematiek voor de afdracht van premies kunnen hanteren. De premieafdracht zal plaatsvinden op basis van een nominatieve aangifte achteraf. De nu bestaande voorschotsystematiek vervalt.

Het is cruciaal dat de premieheffing en uitkeringsverzorging bij één instantie – te weten het UWV – worden belegd. Aldus kan via het zogeheten concept van de geïntegreerde bedrijfsvoering een belangrijke bijdrage worden geleverd aan een wijze van uitvoering, waarin admini-

stratieve lastenverlichting voor de werkgever (zeer beperkte uitvraag van extra gegevens), doelmatigheid, actualiteit en fraudebestrijding hand in hand gaan. Het UWV zal een polisadministratie voeren, waarbij het uitgangspunt wordt gehanteerd dat de in het kader van de premieheffing verkregen gegevens, kunnen worden gebruikt bij de claimbeoordeling en uitkeringsverzorging.

De geïntegreerde bedrijfsvoering houdt in dat het UWV het proces van uitkeringsverstrekking, anders dan thans het geval is, kan uitvoeren met behulp van de in de eigen administratie aanwezige gegevens. Deze gegevens worden verzameld op basis van de premie-inning.

Thans is uitkeringsvaststelling op basis van de in de eigen administratie aanwezige gegevens nog niet mogelijk. Dit heeft verschillende oorzaken. In de eerste plaats zijn het SV-premieloon (het loon waarover de premie wordt geheven) en het SV-uitkeringsloon (het loon op basis waarvan de hoogte van de uitkering wordt berekend) thans niet aan elkaar gelijk. Thans wordt over bepaalde loonelementen wel premie geheven, maar komen deze elementen niet terug in de uitkering en omgekeerd. In de tweede plaats worden premies voor een groot deel van de werknemers thans op voorschotbasis afgedragen. Dit betekent dat de uitvoeringsinstelling niet beschikt over de meest actuele gegevens per werknemer.

In het Wetsvoorstel administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten wordt een aantal maatregelen voorgesteld om het proces van premie-inning en uitkeringsverstrekking te vereenvoudigen. In de eerste plaats wordt het SV-premieloon gelijkgesteld aan het SV-uitkeringsloon. Dit betekent dat de uitkeringsverstrekking dan wel kan plaatsvinden op basis van gegevens die in de administratie voorhanden zijn. In de tweede plaats zullen de premies in alle gevallen op nominatieve aangifte achteraf worden afgedragen. Werkgevers leveren periodiek alle voor de premie-inning noodzakelijke gegevens aan (dienstverbanden, loongegevens). Het UWV kan daardoor beschikken over de meest actuele gerealiseerde gegevens per individuele werknemer in de eigen administratie. In de derde plaats zal de polisadministratie worden ingevoerd. Deze polisadministratie bevat dan alle voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen relevante gegevens per werknemer.

In de toekomst zullen deze voorstellen ertoe leiden dat op basis van het proces van premie-inning en de daaruit voortvloeiende gegevensstromen de uitkeringsverstrekking door het UWV zonder aanvullende gegevensuitvraag bij werkgevers kan plaatsvinden. Op deze wijze kunnen de administratieve lasten voor werkgevers én de uitvoeringskosten van het UWV aanzienlijk worden verminderd, en kunnen tevens de rechtmatigheid en de handhavingsmogelijkheden worden verbeterd.

De polisadministratie zal een «authentieke registratie» gaan vormen van actuele gegevens over dienstverbanden, loongegevens en sv-uitkeringen. Dit betekent dat de polisadministratie van het UWV in dat geval niet alleen ten dienste staat van de uitvoering van de sv-taken, maar ook van (wettelijke) taken van andere (publieke) instanties. Uitgangspunt is dat de premieheffing met zo min mogelijk administratieve lasten voor de werkgever wordt uitgevoerd. Samenwerking met de belastingdienst kan hieraan een nuttige bijdrage leveren.

b. Claimbeoordeling/uitkeringsverzorging

Tot de claimbeoordeling worden al die activiteiten gerekend die nodig zijn om het recht op en de omvang van de uitkering vast te stellen. De uitkeringsverzorging omvat alle activiteiten die de betaalbaarstelling en de terugvordering van uitkeringen betreffen.

Het kabinet heeft ervoor gekozen de claimbeoordeling en uitkeringsverzorging op te dragen aan een publieke organisatie, het UWV. De wissering van uitvoerder is echter niet de enige wijziging. Dit wetsvoorstel beoogt de condities te scheppen waaronder claimbeoordeling en uitkeringsverzorging op een onderling samenhangende wijze kunnen worden verbeterd. Het gaat achtereenvolgens om:

- de focus op werk te handhaven in alle fasen van de claimbeoordeling;
- effectieve, logische en klantvriendelijke dienstverlening;
- vermindering van de uitvoeringskosten.

Werkloosheidswet

Iemand die WW wil aanvragen meldt zich bij een CWI-kantoor. Voordat er over een uitkering wordt gesproken, worden eerst de mogelijkheden verkend om direkt elders weer aan de slag te gaan. De aanvraag bevat een set gegevens die op het CWI-kantoor wordt verzameld. Het UWV is verantwoordelijk voor het verstrekken van de uitkering en bepaalt of er voldoende gegevens beschikbaar zijn om de aanvraag af te handelen. Als dat niet het geval is kunnen er globaal drie bronnen zijn die nadere informatie moeten leveren. De aanvrager, de ex-werkgever of derden. De aanvrager zal nadere informatie moeten leveren als onvoldoende duidelijk is of de werkloosheid niet verwijtbaar is, of als er bijzondere discrepanties bestaan tussen de gegevens zoals die geregistreerd staan en de gegevens zoals de aanvrager ze heeft opgegeven.

De werkgever zal gevraagd moeten worden om de omstandigheden van het geval toe te lichten als de verklaringen van de aanvrager het niet mogelijk maken om tot een beoordeling te komen. Gegevensuitvraag bij de werkgever over het dagloon en arbeidsverleden zal in de toekomst grotendeels achterwege kunnen blijven. De polisadministratie maakt dit overbodig. Nadere gegevens van derden zijn aan de orde als er discrepanties blijven bestaan tussen bewijsstukken die direkt betrokkenen overleggen en gegevens die uit officiële registraties komen. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om kwesties de identiteit of de verblijfsstatus van de aanvrager betreffende, of de identiteit van de werkgever.

De verwachting is dat in een groot aantal gevallen het UWV geen nadere informatie bij werknemer, werkgever of derden hoeft uit te vragen, maar de aanvraag kan afhandelen op basis van de aanvraag die via het CWI-kantoor is binnengekomen, de eigen informatiesystemen en eventueel systemen van derden waarmee elektronische koppelingen bestaan. Door de aanvraag zoveel mogelijk geautomatiseerd te verwerken kan de focus op werk maximaal zijn, en wordt bijgedragen aan logische en klantvriendelijke dienstverlening en vermindering van de uitvoeringskosten.

Ziektewet

De Ziektewet fungeert voornamelijk als «vangnet» voor degenen die geen aanspraak kunnen maken op loondoorbetaling, omdat zij niet of niet langer op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Het UWV beoordeelt in deze gevallen of er recht op uitkering bestaat en, zo ja, gaat over tot uitbetaling van het ziekengeld.

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

Nog altijd is er sprake van een te groot beroep op de WAO. Daarbij gaat het niet alleen om cijfers, maar vooral om de zorg dat te veel mensen via de WAO het arbeidsproces verlaten die wellicht aan het werk hadden kunnen blijven. Het betekent ook dat mensen met een arbeidshandicap, ongeacht of ze een arbeidsverleden hebben of niet, moeilijk toegang krijgen tot werk. Het kabinetsbeleid is er al een aantal jaren op gericht

deze zorgelijke ontwikkelingen om te buigen. Cruciaal daarbij is dat de verantwoordelijkheid wordt teruggelegd, daar waar het probleem moet worden opgelost, tussen werkgever en werknemer. Dit gebeurt onder handhaving van een aantal essentiële waarborgen in het publieke bestel. De reïntegratiedoelstelling van de WAO moet meer invulling krijgen.

In de brief van 14 april 2000 (TK 1999–2000, 22 187, nr. 104) is aangegeven dat de forse structuurwijziging die met SUWI gestalte krijgt, hiertoe een belangrijke bijdrage kan leveren, naast de vele verbeteringen die reeds zijn doorgevoerd en die nog komen. Het gaat dan in hoofdlijnen om de verdeling van de verantwoordelijkheden in het eerste ziektejaar (poortwachtersmodel), tegen de achtergrond van de wens om de verantwoordelijkheid nadrukkelijker bij werkgever en werknemer te leggen. Het primaat voor de ondersteuning van werkgever en werknemer bij reïntegratie ligt bij de arbodienst respectievelijk het reïntegratiebedrijf. Het UWV adviseert aanvullend, toetst of voldoende reïntegratie-inspanningen worden verricht, stelt middelen beschikbaar voor reïntegratie en doet zonodig de uiteindelijke claimbeoordeling. Daarnaast ontstaat er een markt voor reïntegratiediensten die de effectiviteit van de in te zetten middelen moet vergroten.

Op de werking van de nieuwe structuur voor wat betreft de reïntegratie wordt nader ingegaan in hoofdstuk IV. Voor wat betreft de claimbeoordeling geldt dat van de vorming van het UWV een kwaliteitsverbetering wordt verwacht. De nieuwe organisatie zal het beter mogelijk maken tot een optimale inzet van beschikbare capaciteit en kennis te komen. Snelheid van handelen wordt voor het UWV van groot belang. Of het nu gaat om het toekennen van reïntegratiemiddelen, het verschaffen van een second opinion, of het uitvoeren van de medische beoordeling, steeds moet het UWV snel en effectief inspelen op de activiteiten die werkgever en werknemer in gang hebben gezet, dan wel dreigen na te laten.

c. Reïntegratie

Het UWV is in beginsel de opdrachtgever voor de reïntegratie van WW-gerechtigden. Het UWV is ook opdrachtgever voor de reïntegratie van bepaalde groepen arbeidsgehandicapten (voor WAZ- en WAJONG-gerechtigden en – voor arbeidsgehandicapte werknemers – uiterlijk 6 jaar na aanvang van de ziekte of – op verzoek van de werkgever – na het einde van het dienstverband).

In het kader van de reïntegratie speelt het UWV ook anders dan als opdrachtgever, een belangrijke rol. Zo heeft het UWV tot taak om voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers op een verantwoorde manier reïntegratiegelden beschikbaar te stellen. Op grond van de Wet REA kan het UWV subsidie verstrekken voor voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de arbeidsgehandicapte werknemer voor de eigen arbeid. Verder kunnen de kosten van herplaatsing in een andere functie worden gefinancierd uit het forfaitaire herplaatsingsbudget dan wel een pakket op maat. Verder is een kerntaak van het UWV een goede en tijdige claimbeoordeling. De medische beoordeling die onderdeel is van de claimbeoordeling levert in combinatie met een adequate arbeidskundige beoordeling belangrijke informatie voor de reïntegratie. Centraal moet daarin immers staan wat de werknemer nog wel kan.

d. Beheren en administreren van sociale fondsen werknemersverzekeringen

De uitgaven ingevolge de werknemersverzekeringen worden gefinancierd uit daarvoor ingestelde fondsen. Zowel de uitkeringen, voorzieningen,

subsidies en toeslagen («grote geldstroom») die krachtens de wet door het UWV worden toegekend, als de uitvoeringskosten van het UWV («kleine geldstroom») komen ten laste van de sociale fondsen.

De fondsen die door het UWV worden beheerd vallen onder het geïntegreerd middelenbeheer. Dit betekent dat het UWV de middelen van de fondsen in een rekening-courantverhouding met het Rijk aanhoudt. Het fondsbeheer in zijn geheel blijft de verantwoordelijkheid van het UWV, echter de beleggingsactiviteiten maken geen onderdeel meer uit van het fondsbeheer.

Hiermee wordt de huidige situatie voor wat betreft het fondsbeheer en het geïntegreerd middelenbeheer ongewijzigd overgebracht van het LISV naar het UWV.

e. informatievoorziening

De uitvoering van de sociale verzekeringen vergt een hoge informatie-intensiteit. Informatie is cruciaal voor alle betrokken partijen. Gegarandeerd zal moeten zijn dat alle betrokkenen kunnen beschikken over voldoende en juiste informatie.

Het UWV dient de informatiehuishouding zodanig in te richten dat alle betrokken partijen op een doelmatige wijze kunnen beschikken over de informatie die nodig is in verband met de uitvoering van de werknemersverzekeringen.

f. second opinion

Op grond van het geldende wettelijke systeem kan de werknemer een second opinion bij het LISV aanvragen in geval van een geschil met de werkgever over het bestaan van arbeidsongeschiktheid tot werken. Het UWV neemt deze taak van het LISV over.

Op grond van het wetsvoorstel verbetering Poortwachter WAO krijgt het LISV (in de pre-SUWI-situatie) ook tot taak om een second opinion uit te brengen over het aanwezig zijn van passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever en over de vraag of de werkgever ten aanzien van zijn arbeidsongeschikte werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. In lijn met de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling zal de second opinion als het om de beoordeling van reïntegratie-inspanningen gaat ook betrekking hebben op de eventuele reïntegratie-inspanningen gericht op reïntegratie buiten het eigen bedrijf.

Het UWV neemt deze taken van het LISV over.

g. uitvoeringstechnisch adviseren over voorgenomen wet- en regelgeving

De Minister van SZW kan het UWV vragen om over voorgenomen wet- en regelgeving een uitvoeringstoets uit te brengen.

h. uitvoering indelingsregeling sectoren

De sectorindeling (nu opgenomen in de Osv 1997) zal op basis van de Invoeringswet SUWI in de WW worden opgenomen, omdat de sectorindeling vooral van belang is voor de hoogte van de wachtgeldpremie. De bevoegdheid om de sectorindeling vast te stellen, blijft bij de minister. Onder de Osv 1997 zijn sociale partners bij de vaststelling en wijziging van de Indelingsregeling betrokken, doordat de minister in het merendeel van de gevallen het LISV om advies vroeg. Na inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel zal de inbreng van sociale partners via de Raad voor Werk en Inkomen lopen.

De administratieve indeling van werkgevers in sectoren, inclusief het behandelen van bezwaar- en beroepschriften, vindt plaats door het UWV.

Dit geldt eveneens voor het voorbereiden van de invoering en wijziging van de Indelingsregeling.

Op grond van de Osv 1997 hebben werkgevers en werknemers binnen een sector de mogelijkheid om een sectorraad op te richten. Deze raden adviseren het LISV over sectorale aspecten in de uitvoering van de sociale verzekeringen, met name over de te sluiten administratie- en jaar-overeenkomsten met de uitvoeringsinstellingen. Deze laatste taak verdwijnt na inwerkingtreding van SUWI, omdat er geen contracten meer met de uitvoeringsinstellingen gesloten behoeven te worden.

Ongeveer 40 van de 66 sectoren hebben een sectorraad opgericht. Belangrijke onderdelen van het bedrijfs- en beroepsleven kennen geen sectorraad (bijv. de industrie). Er is dus geen, het gehele bedrijfs- en beroepsleven afdekkende, organisatorische structuur. Dit heeft er, samen met het feit dat de één van de belangrijkste taken van de sectorraden verdwijnt, toe geleid dat sectorraden geen onderdeel meer uitmaken van het dit wetsvoorstel. Bovendien kunnen sectoren via de RWI hun wensen ten aanzien van de uitvoering kenbaar maken.

i. bijzondere taken

Het UWV kan bij ministeriële regeling worden opgedragen om specifieke taken uit te voeren. Tevens kan de minister het UWV belasten met het verrichten van onderzoek met betrekking tot de wettelijke taken.

3. Andere, niet-wettelijke taken van het UWV

Het kabinet heeft onderzocht of het wenselijk is het UWV onder voorwaarden toe te staan ook andere dan de wettelijke taken te laten verrichten. Bij de beoordeling om welke taken dat kan gaan, heeft het kabinet rekening gehouden met de uitgangspunten van het in voorbereiding zijnde wetsvoorstel «markt en overheid». Het betreffende wetsvoorstel stelt nadere regels voor de uitvoering van marktactiviteiten door overheidsorganisaties. Hoofregel dient op grond van dit nog in te dienen wetsvoorstel te zijn, dat er altijd een wettelijke basis moet zijn voor het verrichten van marktactiviteiten en dat dit de meest aangewezen wijze is voor de behartiging van het openbaar belang.

Eerst is gekeken naar de andere taken die de uvi's op grond van de OSV 1997 thans mogen verrichten. Het gaat hierbij onder meer om werkzaamheden in het kader van bovenwettelijke aanvullingen (op WW, ZW en WAO), werkzaamheden in het kader van CAO-regelingen, die geen aanvulling op een wettelijke regeling inhouden (bijv. vut- en pensioenregelingen) en werkzaamheden in opdracht van publieke organisaties (SVb, Arbeidsvoorziening, gemeenten) die nauw samenhangen met de werkzaamheden die de uvi op grond van zijn wettelijke taken verricht.

Vervolgens is beoordeeld of het wenselijk is dat het UWV de uitvoering van deze andere taken voortzet. Een aantal van de hier bedoelde taken van de uvi's zijn niet te beschouwen als marktactiviteiten. Dit zijn de bovengenoemde werkzaamheden in opdracht van publieke organisaties. Deze taken kunnen zonder bezwaar ook door het UWV worden uitgevoerd.

Nadere afweging verdienen daarentegen de volgende door de uvi's uitgevoerde taken:

1. werkzaamheden m.b.t. bovenwettelijke aanvullingen op WW, ZW, WAO, AAW;
2. heffing en inning van premies en de betaling van uitkeringen op grond van een regeling die tot stand is gekomen in overleg tussen werknemers- en werkgevers(verenigingen).

De taken onder 1 zijn regelingen die een aanvulling op één van de werknemersverzekeringen vormen (met name WAO en WW). Bij de taken

genoemd onder 2 gaat het om CAO-regelingen, maar het zijn geen aanvullingen op een wettelijke regeling. Gedacht moet worden aan vut- en pensioenregelingen, scholingsregelingen, vorstverletregelingen, etc.

Vanwege de grote doelmatigheidsvoordelen van gecombineerde uitvoering kiest het kabinet ervoor het UWV toe te blijven staan de uitvoering te verzorgen van de (onder 1 genoemde) huidige regelingen die een aanvulling vormen op de werknemersverzekeringen.

De afweging over het al dan niet laten uitvoeren door het UWV van de onder 2 genoemde taken is niet eenvoudig, omdat de samenhang met de uitvoering van de werknemersverzekeringen minder sterk aanwezig is en omdat er in de markt verschillende andere partijen zijn die deze regelingen (zouden kunnen) uitvoeren. Ter wille van continuïteit en beperking van reorganisatielasten zal het kabinet het UWV voor onbepaalde tijd toestaan om de huidige regelingen bedoeld onder 2 uit te voeren. Nieuwe regelingen (waarvoor thans geen toestemming is verleend) die door sociale partners op dit gebied worden overeengekomen, zullen echter op de private markt moeten worden ondergebracht, tenzij deze regelingen overeenkomen met regelingen die thans al worden uitgevoerd door de uvi's.

Onder nieuwe regelingen wordt, zowel met betrekking tot de taken genoemd onder 1 als onder 2, in dit verband verstaan de «andere taken» die op het moment van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel door geen van de uitvoeringsinstellingen worden uitgevoerd. Bestaande regelingen kunnen worden gewijzigd (een wijziging maakt een regeling niet nieuw) en worden uitgevoerd door het UWV. Indien sociale partners nieuwe regelingen overeenkomen die vergelijkbaar zijn met regelingen die thans worden uitgevoerd door de uvi's, dan kunnen deze door het UWV worden uitgevoerd.

III. 2 Consequenties SUWI voor gemeentelijke taken

1. Inleiding

Gemeenten zijn in de afgelopen jaren, mede door invoering van de nieuwe Algemene bijstandswet op 1 januari 1996, de Wiw en de nWsw, in steeds sterkere mate verantwoordelijk geworden voor activering en reïntegratie. Gemeenten hebben zich daarbij gericht op de mensen met een bijstands-, loaz-, of loaw-uitkering of een uitkering op basis van het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz). Met de invoering van SUWI zullen zij tevens verantwoordelijk worden voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en de personen die een uitkering ontvangen op grond van de Algemene nabestaanden wet.

Meer dan voorheen zullen uitkeringsgerechtigden, bij aanvang van hun werkloosheid, te maken krijgen met de aandacht voor werk. Cliënten van gemeenten zullen aan het begin van hun werkloosheid niet meer direct te maken krijgen met de gemeentelijke sociale diensten, maar in eerste instantie met een centrum voor werk en inkomen waar hun kansen voor de arbeidsmarkt nader bekeken worden.

Gemeenten dragen, voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zorg voor een traject naar werk. De bijbehorende reïntegratie-activiteiten zullen door gemeenten zoveel mogelijk worden ingekocht bij professionele (private) reïntegratiebedrijven. De gemeenten blijven verantwoordelijk voor cliënten met een bijstandsuitkering en worden dat ook voor cliënten zonder uitkering of met een Anw-uitkering. Gemeenten zijn eveneens verantwoordelijk voor het leveren van arbeidsplaatsen respectievelijk het aangaan van dienstbetrekkingen in het kader van de Wsw en Wiw.

2. Een beschrijving van de wijzigingen in de uitvoeringstaken van gemeenten

Bij de invoering van SUWI zullen een aantal uitvoeringstaken van gemeenten wijzigen,

a) De administratieve procedures:

- *De intake*

Nieuwe aanvragen in het kader van de Abw, loaw en loaz voor de kosten van levensonderhoud worden niet langer door de gemeente ingenomen. De intake wordt verricht door een CWI-medewerker. De CWI-medewerker doet een eerste check op de volledigheid van de gegevens en stuurt deze zo snel mogelijk door naar de gemeente ter afhandeling van de aanvraag, indien het niet is gelukt de cliënt aan een baan te helpen. Zowel bij de vaststelling van (het recht op en de hoogte van) de uitkering als bij de daaropvolgende activering en controle kunnen de gemeenten hun poortwachtersfunctie voor de Abw waarmaken.

Het bovenstaande geldt niet voor bijzondere groepen binnen de Abw waarvoor het niet zinvol is de uitkeringsaanvraag via het CWI te laten lopen, omdat voor deze groepen de koppeling tussen werk en inkomen niet bestaat. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan personen die zijn opgenomen in een psychiatrische inrichting. Bij of krachtens de Algemene bijstandswet zal dit punt uitgewerkt worden.

- *Cliënten met een grote kans op het vinden van werk (de zogeheten fase 1-cliënten)*

Fase 1-cliënten blijven voor hun contacten aangewezen op medewerkers die werkzaam zijn op locatie van het CWI. Op de CWI-locatie vindt de basisdienstverlening plaats waaronder begrepen het helpen van de cliënt met het zoeken naar nieuw werk (al dan niet via de nationale vacaturebank) en het bemiddelen tussen de cliënt en een potentiële werkgever.

- *Cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (fase 2 t/m 4 cliënten)*

De cliënten die naar de mening van het CWI-kantoor een geringere kans hebben op de arbeidsmarkt, worden doorverwezen naar de betreffende gemeente. De case-manager van de gemeente stelt, samen met de cliënt, naar aanleiding van een reïntegratieadvies van het CWI, een reïntegratietraject vast.

- *Activering en controle (heronderzoeken)*

De activering en controle van de fase 1-cliënten wordt uitgevoerd op het CWI-kantoor, maar door medewerkers van gemeenten. Zij voeren periodiek gesprekken met de cliënt om de rechtmatigheid van de uitkering te bewaken en de activiteiten van de cliënt richting betaald werk te stimuleren. De activering en controle van de overige cliënten vindt plaats bij de gemeente.

b) De reïntegratietaken:

- *Opdrachtgeverschap*

Gemeenten hebben zich in het verleden voor de basisdienstverlening en de reïntegratie van cliënten altijd gewend tot Arbeidsvoorziening. Met de invoering van SUWI, zal de basisdienstverlening op het CWI-kantoor geschieden. Hierin wijzigt voor gemeenten niets. Anders ligt het voor de reïntegratie-activiteiten voor fase 2 tot en met 4 cliënten. Deze activiteiten zullen door de gemeenten als opdrachtgever in beginsel op de (private) reïntegratiemarkt moeten worden ingekocht.

3. Nieuwe gemeentelijke taken

- *Regionale platforms*

Het is wenselijk om op regionaal niveau afstemming te zoeken tussen partijen teneinde tot een samenhangend regionaal arbeidsmarktbeleid te komen. Hiertoe is het gewenst dat regionale platforms opgericht worden. Aan gemeenten zal worden gevraagd hiervoor het initiatief te nemen. Het is voor de hand liggend dat naast gemeenten, UWV, CWI, werkgevers en werknemers participeren in regionale platforms. Ook andere partijen kunnen (structureel of ad hoc) participeren, waarbij gedacht kan worden aan reïntegratiebedrijven, uitzendbureaus, ROC's, scholen voor praktijkonderwijs, Wiv-organisaties en Wsw-bedrijven.

Regionale platforms zijn van belang voor een goede samenwerking, omdat daarin naast de CWI-kantoren, het UWV en de gemeenten ook werkgevers, werknemers en andere partijen kunnen participeren. Medewerkers van het CWI kunnen op verzoek van de gemeente een ondersteunende rol spelen.

Om een landelijk dekkend stelsel te krijgen, ligt het voor de hand dat de regionale platforms aansluiten bij de CWI-structuur. Momenteel wordt bestudeerd of een financiële stimuleringsregeling dient te worden getroffen. Bij of krachtens amvb kunnen regels worden gesteld voor het geval dat er geen landelijk dekkend stelsel van regionale platforms tot stand komt. De functie's van het regionale platform zijn (niet-limitatief):

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

Het platform is een overlegorgaan en heeft geen bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden. De meerwaarde van het platform zit in een betere afstemming, het bij elkaar brengen van kennis van de regionale situatie, de afstemming van het sectorbeleid, het regionale beleid en het lokale beleid, het uitwisselen van best practices e.d.

Op basis van hun kennis van de regionale (arbeidsmarkt)situatie kunnen (partijen betrokken bij) regionale platforms bij de Raad voor Werk en Inkomen voorstellen indienen voor regionale projecten en sectorale initiatieven.

- *Niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en werkzoekenden met een Anw-uitkering*

Gemeenten krijgen de verantwoordelijkheid voor een nieuwe doelgroep: de in hun gemeente woonachtige niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en de werkzoekenden die een uitkering ontvangen op grond van de Algemene nabestaandenwet. De inspanning die gemeenten voor deze groepen moeten leveren is, afgezien van het verstrekken van een uitkering, dezelfde als voor de uitkeringsgerechtigde werkzoekende.

Deze werkzoekenden kunnen gebruik maken van de reïntegratie-instrumenten van de gemeente voorzover hun kans op het zelf vinden van werk als gering wordt beoordeeld.

III. 3 Bestuurlijke inrichting en organisatie van CWI, UWV en SVb

1. Bestuurlijke inrichting

Voor de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb wordt eenzelfde bestuurlijke inrichting voorgesteld. Gekozen is voor een tweeledige interne structuur: een Raad van bestuur voor de dagelijkse leiding van de organisatie en daarnaast een Raad van advies. De Raad van bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de wettelijke taken van de organisatie als geheel. Deze is dus eindverantwoordelijk voor alle bij

het orgaan berustende wettelijke taken. Het is dan ook de Raad van bestuur die het aanspreekpunt vormt voor de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (in het kader van het bestuurlijk overleg, toezicht en anderszins). De minister benoemt de leden van de Raad van bestuur. De Raad van bestuur is niet alleen verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering en de direct daarmee samenhangende activiteiten, maar ook voor het vaststellen van het jaarplan, begroting en de verantwoordingsstukken (jaarverslag, jaarrekening, kwartaalverslag).

De Raad van advies bestaat uit een beperkt aantal (3 à 5) onafhankelijke leden, die eveneens door de minister worden benoemd. Bij de benoeming zal rekening worden gehouden met deskundigheid en bestuurlijke ervaring die relevant zijn voor het zo goed mogelijk functioneren van grote organisaties (bijvoorbeeld op het gebied van grootschalige ICT-processen en organisatieveranderingen).

De Raad van advies staat, op iets meer afstand van de praktijk van alledag, in raadgevende zin de Raad van bestuur terzijde. Het gaat hierbij in het bijzonder om advisering over vraagstukken van strategisch belang en andere kernbeslissingen die zich binnen de organisatie voordoen. Met deze tweeledige structuur wordt beoogd dat er binnen elk zbo sprake is van *checks and balances*, hetgeen de kwaliteit van de interne afwegingen ten goede komt.

De beoogde wisselwerking tussen Raad van bestuur en Raad van advies kan als volgt worden ingevuld.

Alvorens het meerjarenbeleidsplan, het jaarplan, de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag naar de minister worden gezonden, legt de Raad van bestuur deze aan de Raad van advies voor. Het oordeel van de Raad van advies – inhoudende dat de Raad zich ermee kan verenigen, of niet, en dit met redenen omkleed – wordt bijgevoegd bij de aanbieding aan de minister. Gezien de onderwerpen die in bovengenoemde documenten aan de orde zullen komen, heeft de inschakeling van de Raad van advies dus betrekking op de meest zwaarwegende aspecten van het functioneren van de organisatie. Het kan bijvoorbeeld gaan om advisering bij kernbeslissingen over het niveau van dienstverlening en de kwaliteitszorg, uitbesteding van taken en het verrichten van andere activiteiten dan de wettelijke taken. Voor de oprichting van en deelneming in andere rechtspersonen of organisaties, voor strategische beslissingen ten aanzien van samenwerking met andere organisaties, investeringen en reorganisaties alsmede besluiten inzake het aangaan van geldleningen, is de betrokkenheid van de Raad van advies overeenkomstig.

In het bestuursreglement dat de Raad van bestuur dient op te stellen, kan onder andere de wijze van besluitvorming (dus ook de verhouding tot de adviserende taak van de Raad van advies daarbij) nader worden geregeld. Het bestuursreglement behoeft ministeriële goedkeuring.

2. De mogelijkheden tot het uitbesteden van taken

Uitbesteding van werkzaamheden is één van de instrumenten die kunnen bijdragen aan een klantgerichte en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening en kostenbewaking.

Er is sprake van uitbesteding als de uitvoering van werkzaamheden die samenhangen met de uitoefening van het bedrijf, niet meer in eigen beheer gebeurt. In dit verband is het goed om het begrip uitbesteding te onderscheiden van het begrip inhuur. In geval van inhuur is er geen sprake van het uitbeheer geven van bepaalde werkzaamheden.

In de huidige publiek/private situatie op het gebied van de uitvoering van de werknemersverzekeringen is een uitgebreide regelgeving op het punt van de uitbesteding noodzakelijk om een mogelijke belangenvermenging

te voorkomen. In de voorgestelde structuur is er sprake van volledig publieke uitvoeringsinstanties, waarbinnen geen risico bestaat van belangenverstremgeling tussen private en publieke bedrijfsonderdelen. Derhalve is geen gedetailleerde regelgeving nodig op het gebied van uitbesteding.

Op grond van doelmatigheidsoverwegingen zullen de betrokken zbo's moeten beslissen of bepaalde taken uitbesteed kunnen worden. De zbo's zullen worden verplicht in hun jaarplan voornemens tot uitbesteding op te nemen. Deze verplichting biedt de minister de mogelijkheid om vooraf kennis te nemen van de aard en de omvang van eventuele uitbestedingen en om ongewenste uitbestedingen bij te kunnen sturen. Daarnaast kan de minister gebruik maken van zijn algemene aanwijzingsbevoegdheid jegens de zbo's. Voorts is in deze wet een algemene bepaling opgenomen die de bevoegdheid geeft om bij of krachtens amvb regels te stellen omtrent de uitvoering. Deze bepaling biedt de mogelijkheid voor de minister om – indien daar in de toekomst behoefte aan bestaat – regels te stellen omtrent uitbesteding.

HOOFDSTUK IV. REÏNTEGRATIE: MARKT, ORDENING EN AANSTURING

1. Inleiding

Het reïntegratiebeleid is erop gericht uitkeringsgerechtigden goed en snel weer naar het proces van betaalde arbeid terug te brengen. Het gaat hier om zieke werknemers en arbeidsgehandicapten, ontslagwerklozen en bijstandsgerechtigden en uitkeringsgerechtigden op grond van de Anw. Daarnaast strekt het reïntegratiebeleid zich ook uit tot werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigden.

Reïntegratie-inspanningen kunnen bestaan uit diensten als: begeleiding, scholing, actieve bemiddeling naar werk en (indien nodig) het treffen van voorzieningen. In de met dit wetsvoorstel samenhangende wetgeving wordt voorgesteld dat deze diensten worden ingekocht op de private markt.

Op deze markt opereren opdrachtgevers als vragers van reïntegratiediensten en de private reïntegratiebedrijven als aanbieders daarvan. Er zijn zowel private als publieke opdrachtgevers. Private opdrachtgevers zijn sociale partners (op meerdere niveaus). Publieke opdrachtgevers zijn het UWV en de gemeenten. De private opdrachtgevers kunnen privaats gefinancierde middelen inzetten. Zij kunnen echter onder voorwaarden ook beschikken over publieke subsidies voor de inkoop van reïntegratiediensten. De publieke opdrachtgevers werken (uiteraard) uitsluitend met publieke middelen. De gemeenten kunnen daarnaast ook eigen middelen inzetten. Over alle publiek beschikbaar gestelde middelen moet verantwoording worden afgelegd. De minister houdt toezicht op de rechtmatige en doelmatige besteding van deze middelen.

Succesvolle reïntegratie staat of valt met de persoonlijke betrokkenheid van de individuele cliënt. Het kabinet acht het daarom van groot belang dat de rechten en plichten van cliënten in het kader van het reïntegratiebeleid helder worden gedefinieerd.

Het voorgaande betekent dat het totaal van het reïntegratiebeleid nader kan worden onderscheiden in de volgende elementen:

- het beleid met betrekking tot de reïntegratiemarkt, i.c. de aan vragers (privaats of publiek) en aanbieders te stellen voorwaarden en eisen;

- het beleid met betrekking tot de publieke financiering van de reïntegratie-activiteiten;
- het beleid met betrekking tot de toedeling van de doelgroepen aan de verschillende opdrachtgevers;
- het beleid met betrekking tot de aan cliënten te geven rechten en op te leggen plichten.

Deze elementen van beleid worden hierna verder uitgewerkt.

Dit wetsontwerp heeft een belangrijke relatie met het nog in te dienen wetsontwerp Verbetering poortwachter WAO. Op de inhoud van het poortwachtersmodel in algemene zin wordt navolgend slechts deels ingegaan, namelijk voorzover dat feitelijk onderdeel vormt van de inhoud van dit wetsontwerp. Verwezen zij overigens in hoofdzaak naar het genoemde wetsontwerp.

2. De reïntegratiemarkt

Algemeen

De levering van reïntegratiediensten (begeleiding, scholing, actieve bemiddeling naar werk, enz.) zal door private bedrijven plaatsvinden. Het kabinet verwacht dat het de effectiviteit en de doelmatigheid zal bevorderen om deze diensten te onderwerpen aan de tucht van de markt en de productie ervan in concurrentie te doen geschieden. Op die wijze kan worden bijgedragen aan de effectiviteit van het nieuwe stelsel van werk en inkomen als geheel en kan het rendement van de in te zetten private en publieke reïntegratiemiddelen worden geoptimaliseerd. Voorwaarde voor het realiseren van deze doelstellingen is wel dat de juiste spelregels voor de ontwikkeling van een effectieve en efficiënte markt in acht worden genomen. Deze spelregels omvatten de volgende elementen:

- vrije toetreding en eerlijke concurrentie;
- kwaliteit door zelfregulering;
- sturing op doelgroepen via prijzen en contracten;
- openbare aanbestedingsprocedures;
- contracten waarin ook op resultaat wordt afgerekend;
- transparantie via informatieverstrekking door opdrachtgevers;
- verantwoording door opdrachtgevers van de besteding van publieke middelen.

Vrije toetreding en eerlijke concurrentie

Er zal sprake zijn van vrije toetreding. Dit betekent dat geen specifieke toetredingseisen zullen worden gesteld. Uiteraard moeten personen en bedrijven die zich begeven op de reïntegratiemarkt wel voldoen aan de algemeen geldende criteria voor zelfstandig ondernemerschap resp. zelfstandige uitoefening van een vrij beroep en aan algemeen geldende criteria uit hoofde van de uitoefening van specifieke beroepen (bijv. in de medische sfeer).

Ook zal aan bedrijven die mee willen dingen naar contracten de eis worden gesteld dat zij beschikken over een privacy-reglement en over een klachtenprocedure. Aan opdrachtgevers zal worden voorgeschreven dat zij deze minimumeisen stellen.

Er zal sprake moeten zijn van eerlijke concurrentie. De overheid zal erop toezien dat bedrijven die zijn gelieerd aan de overheid onder dezelfde voorwaarden moeten concurreren als private bedrijven. Dit zal ook gaan gelden voor het te privatiseren reïntegratiebedrijf van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

In het kabinetsvoorstel worden de «klassieke», goeddeels administratieve, taken rond de werknemersverzekeringen losgekoppeld van de reïntegratietaken door de verplichting tot uitbesteding. Zoals in een onder-

zoek van het IOO¹ is aangetoond, leidt dit tot een verlaging van de toetredingsdrempels, omdat reïntegratiebedrijven alleen maar hoeven te doen waar ze goed in zijn, reïntegratie. Bovendien wordt hierdoor voorkomen dat de uitvoerders van de werknemersverzekeringen de cliëntenbestanden kunnen «afromen» (door zich met name te richten op het reïntegreren van kansrijke cliënten).

Kwaliteit door zelfregulering

Eerder is aangegeven dat het kabinet geen specifieke toetredingseisen wil stellen. Dit betekent ook dat geen kwaliteitseisen zullen worden gesteld door middel van een wettelijk verplicht systeem van certificering. Certificering kan leiden tot toetredingsbelemmeringen. Ook zijn de administratieve lasten groot. Dit betekent uiteraard niet dat kwaliteit niet van groot belang wordt geacht, integendeel. Het kabinet gaat er echter vanuit dat in toereikende mate op andere manieren een goed kwaliteitsniveau kan worden bevorderd en bewaakt.

In de eerste plaats staat het kabinet positief tegenover initiatieven vanuit de branche zelf die zijn gericht op zelfregulering. Inmiddels is een branche-organisatie gevormd. Denkbaar is dat deze organisatie een rol speelt in de bevordering en bewaking van kwaliteit (uiteraard mogen er geen oneigenlijke toetredingsbelemmeringen worden ontwikkeld). Het kabinet zal, mede in overleg met de branche-organisatie, de ontwikkelingen terzake volgen.

In de tweede plaats zullen opdrachtgevers op basis van hun ervaringen met concrete bedrijven in termen van prijzen en prestaties, kunnen sturen op kwaliteit. Slecht presterende bedrijven zullen zich vanzelf uit de markt prijzen.

In de derde plaats zal worden gestreefd naar transparantie van de markt door middel van verzameling van informatie over bedrijven, contracten, producten, prijzen en prestaties. Hierbij zal de RWI een belangrijke rol spelen (zie verder hierna).

In het geval van de arbodiensten is destijds (1993) wel gekozen voor een systeem van certificering, omdat het hier een wettelijk verplichte dienstverlening betrof, in de vorm van adviezen, waarvan de kwaliteit niet zo eenvoudig door de opdrachtgevers is vast te stellen. In het geval van reïntegratiebedrijven kan gemakkelijker voor transparantie van de markt gezorgd worden aan de hand van hun meer concrete output: succesvolle reïntegratie.

Sturing op doelgroepen via prijzen en contracten

Het reïntegratiebeleid richt zich op meerdere doelgroepen. De afstand tot de arbeidsmarkt van deze doelgroepen (en van de individuele cliënten binnen de doelgroepen) is verschillend. Voor sommige werklozen en bijstandsgerechtigden kan een kort traject voldoende zijn, voor anderen is een omvangrijke inspanning noodzakelijk. Voor arbeidsgehandicapten geldt eveneens dat van uiteenlopende afstanden tot de arbeidsmarkt sprake kan zijn.

Het kabinet acht het van groot belang dat ook (zelfs juist) cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een gelijkwaardige kans op toetreding hebben. Het beleid is daarop gericht.

Het is de taak van de opdrachtgevers ervoor zorg te dragen dat ook personen en groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt adequate toetredingsmogelijkheden krijgen. De opdrachtgevers moeten in dezen sturen door middel van prijzen en de inhoud van contracten. De prijs zal hoger zijn naarmate de afstand tot de arbeidsmarkt groter is. Het is een van de taken van de RWI om over de hoogte van de zogeheten norm-

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

vergoedingen die hiervoor beschikbaar worden gesteld, te adviseren. De overheid zal monitoren, ook en vooral voor de zeer moeilijk plaatsbare groepen, hoe de reïntegratie-activiteiten worden uitgevoerd en welke resultaten daarbij worden behaald.

Aanbestedingsprocedures

In het proces van opdrachtverlening dienen de opdrachtgevers te voldoen aan de EU-richtlijnen terzake.

Contracten waarin ook op resultaat wordt afgerekend

Doel van het reïntegratiebeleid is de daadwerkelijke en blijvende toeleiding naar werk van personen die nu buiten de betaalde arbeid staan. Dit doel dient centraal te staan in de inhoud van de contracten. De te leveren prestatie is in veel gevallen: bestendige plaatsing van de cliënt op een reguliere (niet-gesubsidieerde) arbeidsplaats in hetzij de marktsector, hetzij de collectieve sector. Denkbaar is dat in de concrete vormgeving een basisbedrag wordt betaald voor bepaalde in elk geval te verrichten werkzaamheden en dat een aanvullend bedrag uitsluitend wordt gekoppeld aan het resultaat in termen van plaatsing. In situaties waarin in verband met de grootte van de afstand tot de arbeidsmarkt plaatsing nog niet direct aan de orde kan zijn en het contract zich beperkt tot een deel van de voorbereiding op de toetreding tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld inburgeringstraject, kunnen de prestaties op andere wijze dan in de vorm van een directe plaatsing worden gedefinieerd.

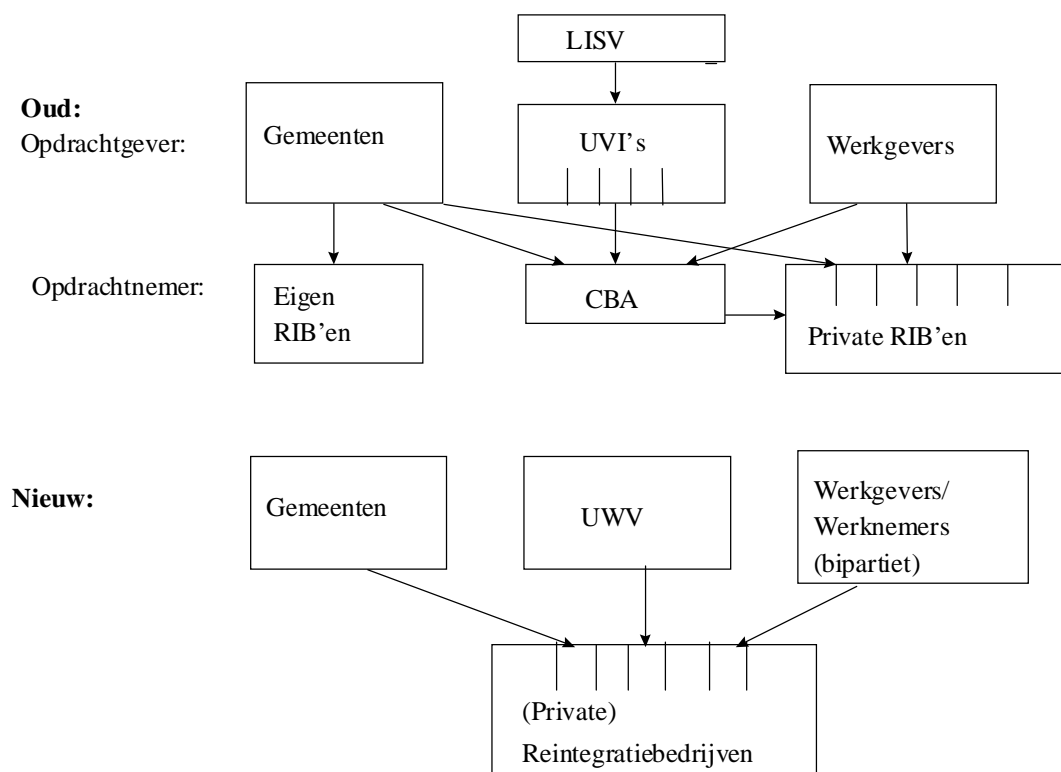
Transparantie via informatieverstrekking door opdrachtgevers

Een belangrijke vereiste voor een goed functionerende reïntegratiemarkt is transparantie, dat wil zeggen inzicht in de aanbieders op de markt en de verschillen tussen aanbieders zowel in termen van specialisatie als prestaties. Dit inzicht is voor meerdere partijen van belang:

1. de *minister* heeft informatie nodig voor de beoordeling en verdere ontwikkeling van het beleid.
2. de *RWI* heeft informatie nodig voor het opstellen van het beleidskader werk en inkomen.
3. de *opdrachtgevers* hebben informatie nodig om tot een verantwoorde keuze van een reïntegratiebedrijf te kunnen komen.

Hoewel elke partij een eigen informatiebehoefte zal kennen, wordt de basis gevormd door informatie van de opdrachtgevers over de verrichte reïntegratieinspanningen en de resultaten daarvan. In de SUWI-wetgeving en de nadere regelgeving wordt geregeld dat de minister en de RWI over deze informatie kunnen beschikken. Verder moet worden gewaarborgd dat de opdrachtgevers over voldoende informatie beschikken om een verantwoorde keuze tussen reïntegratiebedrijven te kunnen maken.

Reïntegratiemarkt



3. De opdrachtgevers voor de reïntegratie

Bij het toedelen van het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie is aangesloten bij de (financiële) prikkels die in de materiewetten zijn opgenomen met het oog op preventie en reïntegratie. Dit heeft geleid tot de volgende verdeling:

- werkgevers(-) en werknemers(organisaties) kunnen zelf bepalen op welk niveau (bedrijfsniveau, cao-niveau of brancheniveau) zij het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers inrichten. In ieder geval na 6 jaar gaat het opdrachtgeverschap over naar het UWV. Het UWV is ook opdrachtgever voor WAZ-, ZW-, en WAJONG-gerechtigden;
- het UWV is in beginsel opdrachtgever voor WW-gerechtigden. Onder voorwaarden kunnen de overheid en sociale partners ook opdrachtgever worden voor deze categorie;
- de gemeenten zijn al opdrachtgever voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden en worden dit voor personen met een Anw-uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden.

a. De reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers

De verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers berust ook thans al bij private partijen (werkgever en werknemers daarbij ondersteund door de arbodienst). Die verantwoordelijkheid is nu nog ingeperkt tot herplaatsingsmogelijkheden in het

eigen bedrijf (reïntegratie in het eerste spoor). Is dat niet mogelijk, dan neemt het (publieke) LISV de verantwoordelijkheid over (het tweede spoor). Door middel van wijzigingen in de wet REA (via de Invoeringswet SUWI) zal deze private verantwoordelijkheid worden uitgebreid met de reïntegratie bij een andere werkgever, indien er in het eigen bedrijf geen herplaatsingsmogelijkheden meer zijn. Het grote voordeel hiervan is dat er een volledige aansluiting ontstaat tussen enerzijds het complex van preventie en ziekteverzuimbegeleiding/reïntegratie tijdens het eerste ziektejaar en anderzijds de WAO-periode daarna. De duur van het opdrachtgeverschap sluit bewust aan bij de periode van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever gedurende het eerste jaar van ziekte en de gedifferentieerde WAO-premie uit hoofde van PEMBA. Door vroegtijdige reïntegratie kan de werkgever grote financiële schade voorkomen. Een deel van de mogelijke besparingen zou de werkgever als bonus in het vooruitzicht kunnen stellen van reïntegratiebedrijven waarmee een prestatiecontract wordt gesloten.

Arbodiensten en reïntegratiediensten zullen naar verwachting nauw gaan samenwerken, zo niet fuseren. Er hoeft daardoor ook geen overdracht meer plaats te vinden van dossiers, met alle voordelen van een integrale gevalsbehandeling vandie.

Deze private en bipartiete verantwoordelijkheid duurt in ieder geval zolang er een dienstverband is (in de regel twee jaar). Daarna kan de verantwoordelijkheid worden overgedragen aan het UWV. De werkgever kan er, met instemming van OR of personeelsvertegenwoordiging, ook voor kiezen om het opdrachtgeverschap te continueren. In elk geval zal uiterlijk na zes jaar de verantwoordelijkheid overgaan naar het UWV. Ook in het geval van samenloop van aanspraken (WAO/WW) is de private opdrachtgever verantwoordelijk voor de reïntegratie.

Reïntegratie-activiteiten zijn alleen kansrijk als er sprake is van een zo goed mogelijke samenwerking tussen alle betrokkenen. In de eerste plaats is dat de betrokken werknemer zelf die een eigen verantwoordelijkheid heeft om alles te doen om zijn terugkeer naar werk te bevorderen. Verder spelen het reïntegratiebedrijf en het UWV (via het ter beschikking stellen van subsidies en in het kader van de WAO-keuring) een belangrijke rol. In die zin is er sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever, de betrokken werknemer, het reïntegratiebedrijf en het UWV voor de reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers.

Het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers is op alle niveaus bipartiet. Het bipartiete karakter van het opdrachtgeverschap kan op het niveau van de onderneming vorm krijgen door de instemming van de OR, personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan door instemming van de belanghebbende werknemers. Ook door daarover in een cao afspraken te maken kan het bipartiete opdrachtgeverschap vorm krijgen. Deze afspraken zijn bindend voor de leden van de contracterende organisaties van werknemers en werkgevers. Uiteraard voorzover dit past binnen het kader van de mededingingswet. Cao-afspraken gaan boven afspraken op ondernemingsniveau. Op deze afspraken is het staande AVV-beleid van toepassing, zoals dat nu ook geldt voor bijvoorbeeld het afsluiten van contracten met arbodiensten. Cao-afspraken over de inhoud van reïntegratiecontracten, bijvoorbeeld in termen van het (minimum)niveau van dienstverlening waaraan die contracten moeten voldoen, kunnen algemeen verbindend worden verklaard. In dat geval gelden de bepalingen dus voor de gehele bedrijfstak. Cao-afspraken waarin heel specifiek één of meer reïntegratiebedrijven zouden worden aangewezen als te contracteren bedrijf, komen, op grond van het reguliere toetsingskader ter zake, in principe niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking. Als de cao evenwel een ruime, welhaast automatische en met waarborgen

omklede dispensatiemogelijkheid bevat met betrekking tot deze afspraak, dan komt een dergelijke afspraak, eveneens op grond van genoemd toetsingskader, wel voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking. In dat geval kan de individuele werkgever immers kiezen voor een ander reïntegratiebedrijf, uiteraard met instemming van zijn OR of de personeelsvertegenwoordiging.

Aangezien het hier gaat om een uitbreiding van een bestaande verantwoordelijkheid van de werkgever kan in de vormgeving worden aangesloten op de bestaande arrangementen voor reïntegratie in het eerste spoor. Ook thans worden die al, op basis van vrijwilligheid, benut voor reïntegratie bij een andere werkgever. Het gaat hierbij met name om de verplichte ondersteuning door een arbodienst, de inschakeling van reïntegratiebedrijven, het kader van rechten en plichten van de werknemer, de rol van het LISV/UWV bij toetsing van de reïntegratieplannen en de financiering op grond van REA.

Deze arrangementen zullen op grond van de beleidsvoornemens aangekondigd in de Voortgangsnota arbeidsongeschiktheidsregelingen (Tweede Kamer, 1999–2000, 22 187, nr. 104) al eerder worden gewijzigd. Daartoe zal een wetsvoorstel tot wijziging van het zogeheten «poortwachtersmodel» worden ingediend en de arboregelgeving worden aangepast. Deze wijzigingen beogen de werkwijze van werkgever, arbodienst en uvi te verbeteren en tevens de positie van de werknemer bij het reïntegratieproces te versterken. De voorgestelde wijzigingen in het «poortwachtersmodel» zijn zo vorm gegeven dat deze zowel kunnen worden ingevoerd bij de bestaande verantwoordelijkheidsverdeling op het punt van de reïntegratie van arbeidsgehandicapten, als bij de in dit wetsvoorstel voorgestelde verantwoordelijkheidsverdeling.

Bij de reïntegratie in het eerste spoor is de bijstand van een arbodienst verplicht. In de arboregelgeving zal explicieter dan thans het geval is worden vastgelegd dat de arbodienst, indien werkhervatting niet zonder meer te verwachten is, werknemer en werkgever dient te adviseren over de concrete stappen die nodig zijn voor reïntegratie. Vóór SUWI betreft dit herplaatsing in het eigen bedrijf dan wel overdracht van verantwoordelijkheid aan de uvi; na SUWI betreft dit ook de stappen die nodig zijn ter bevordering van reïntegratie bij een andere werkgever. Contracten met de arbodienst die hieraan niet voldoen zullen moeten worden herzien.

b. De reïntegratie van WW-uitkeringsgerechtigden

Het UWV is in beginsel verantwoordelijk voor de reïntegratie van WW-uitkeringsgerechtigden. Daartoe sluit het UWV contracten met meerdere reïntegratiebedrijven. Door meerdere reïntegratiebedrijven in te schakelen kan het UWV de prestaties van de verschillende reïntegratiebedrijven onderling vergelijken. Dit houdt de reïntegratiebedrijven «scherp» en zorgt ervoor dat het UWV niet afhankelijk wordt van één of enkele reïntegratiebedrijven.

Ook (vertegenwoordigers van) werkgevers en werknemers kunnen opdrachtgever worden voor de reïntegratie van WW-uitkeringsgerechtigden. Dat kan bijvoorbeeld in het geval dat werkgevers(organisaties) met werknemers(organisaties) afspraken hebben gemaakt over het naast de beschikbare publieke middelen inzetten van eigen middelen voor de reïntegratie van WW-gerechtigden. Het UWV heeft in dat geval een toetsende rol, voorzover het hierbij ook gaat om het inzetten van publieke middelen.

Een tweede voorbeeld heeft betrekking op de overheid. Anders dan in de private sector hebben de overheidswerkgevers een direct financieel belang bij het reïntegreren van ontslagen werknemers vanwege het feit

dat zij de lasten van WW-uitkeringen ten volle zelf dragen. De voorwaarden waaronder het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van WW-gerechtigden door anderen dan het UWV kunnen worden uitgeoefend, zullen nader worden uitgewerkt.

Voorzover dat noodzakelijk is om de continuïteit van de reïntegratie van WW-uitkeringsgerechtigden te waarborgen zal ten aanzien van overheids-werkgevers die in 2001 een reïntegratiecontract hebben afgesloten op basis van artikel 38a OSV 1997, een overgangstermijn in acht worden genomen.

c. De reïntegratie van bijstandsgerechtigden, personen met een Anw-uitkering en niet uitkeringsgerechtigden

Gemeenten opdrachtgever

De gemeenten zijn al verantwoordelijk voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden. Deze verantwoordelijkheid wordt nu uitgebreid tot de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden (een voormalige taak van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie) en personen met een Anw-uitkering. Een specifieke groep niet-uitkeringsgerechtigden wordt gevormd door wachtgelders die geen recht op een WW-uitkering hebben. De verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van deze specifieke groep werknemers gaat niet over naar de gemeenten, maar blijft bij de overheidswerkgevers, omdat het hier een regeling betreft die in 2003 afloopt. De voor deze groep bestemde middelen voor de sluitende aanpak gaan over van Arbeidsvoorziening naar het UWV.

Het algemene uitgangspunt is dat alleen met private bedrijven reïntegratiecontracten zullen worden gesloten. Dit uitgangspunt geldt in beginsel ook voor de gemeenten.

Om meerdere redenen is het niet wenselijk om nu wettelijk gemeenten tot volledige uitbesteding te verplichten. Bij gemeentelijke klanten is vaak sprake van meervoudige problematiek (schuld, verslaving, werkloosheid) die vraagt om een gecombineerd zorg/werktraject dat niet geheel pivaat kan worden uitbesteed. Tevens is van belang dat gemeenten in het kader van het Fonds Werk en Inkomen financiële prikkels krijgen om de uitvoering zo doelmatig mogelijk te doen verlopen. Verondersteld mag worden dat hiervan een impuls uitgaat om reïntegratietrajecten op de markt in te kopen. Bovendien bestaan er, voorzover het gaat om gelden die de gemeenten uit eigen middelen inzetten, geen wettelijke mogelijkheden om gemeenten te verbieden reïntegratie-activiteiten uit te besteden aan aan gemeenten gelieerde reïntegratiebedrijven.

Veranderde relatie met aan gemeente gelieerde reïntegratiebedrijven

Speciale aandacht vraagt de inkoop van reïntegratie-activiteiten bij «aan gemeenten gelieerde» reïntegratiebedrijven. Indien en voorzover nog wel aan de gemeentelijke overheid gelieerde bedrijven (i.c. Wsw- en Wiw-bedrijven) in aanmerking komen voor de gunning van reïntegratie-activiteiten, dan dient dit onder dezelfde voorwaarden te gebeuren als bij private ondernemingen en onder het stellen van dezelfde kwaliteitseisen. Dit betekent dat:

- bij de oprichting of instandhouding van aan de gemeente gelieerde reïntegratiebedrijven geen extra middelen op basis van de WIW ingezet mogen worden, naast de inkoopprijs voor de te leveren diensten;
- de aan de gemeente gelieerde reïntegratiebedrijven niet mogen zijn vrijgesteld van BTW;
- er vooraf beoordelingscriteria moeten worden opgesteld;
- er sprake moet zijn van een volkomen transparante en toetsbare

- aanbestedingsprocedure in het kader waarvan meerdere offertes moeten worden gevraagd;
- er een keuze dient te worden gemaakt op basis van de prijs/kwaliteitsverhouding.

Voor de relatie met aan gemeente gelieerde bedrijven zijn de Europese aanbestedingsregels en de thans in ontwikkeling zijnde Wet markt en overheid van belang. Daarnaast is relevant dat gemeenten de reïntegratiemiddelen die zij ontvangen in het kader van de WIW, het scholings- en activeringsbudget, niet mogen inzetten voor de financiering van hun eigen apparaatskosten. Deze middelen vormen het overgrote deel van de gemeentelijke reïntegratiemiddelen. Ten slotte krijgen gemeenten, zoals hierboven aangegeven, door de invoering van het Fonds werk en inkomen een grotere financiële prikkel reïntegratiemiddelen zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten. Door effectief en efficiënt in te kopen kunnen zij immers besparingen realiseren op het gebudgetteerde deel (25%) van de uitkeringslasten Abw, IOAW en IOAZ.

Het kabinet verwacht dat hiermee belangrijke waarborgen bestaan voor een marktconform opdrachtgeverschap door gemeenten, in het bijzonder richting aan gemeenten gelieerde reïntegratiebedrijven. Met het oog op het goed functioneren van de reïntegratiemarkt zal de uitbesteding door gemeenten en de relatie met aan gemeente gelieerde bedrijven van jaar op jaar zorgvuldig worden gemonitord. Gemeenten worden via artikel 118 van de Abw verplicht in hun beleidsplan en verslag in te gaan op de uitbesteding van reïntegratie-activiteiten. Voorts zullen gemeenten in het verantwoordingsverslag WIW verzocht worden hierover aan de minister van SZW te rapporteren.

Voor een goed functionerende reïntegratiemarkt vindt het kabinet het daarenboven van groot belang dat een substantieel deel van de reïntegratiemiddelen van gemeenten wordt uitbesteed aan private – niet aan gemeenten gelieerde – partijen. In bestuurlijke afspraken tussen de minister van SZW en VNG zal worden neergelegd dat gemeenten hun reïntegratie-activiteiten zo veel mogelijk uitbesteden aan private partijen. Dit zal expliciet worden opgenomen in een convenant met de gemeenten met een looptijd van 4 jaar. Na 4 jaar zal de balans worden opgemaakt.

4. Rechten en plichten van de cliënt met betrekking tot reïntegratie

Via de Invoeringswetgeving SUWI worden de rechten en plichten van de cliënt met betrekking tot reïntegratie nader ingevuld en aangescherpt. Het betreft hier een aantal aanvullende bepalingen op het bestaande instrumentarium in met name de WW, WAO, de wet REA en de WIW. Naar de mening van het kabinet ontstaat hierdoor een evenwichtig en samenhangend geheel van rechten en plichten, die het de cliënt mogelijk maakt zijn belangen effectief tot gelding te maken. Toezeggingen om dit onderwerp te betrekken bij SUWI zijn gedaan tijdens Algemene Overleggen met de Vaste Commissie voor SZW van de Tweede Kamer op resp. 30 september 1999 en 8 juni 2000 (Kamerstukken II, 1999/2000, 22 187, nr. 97 en 107).

In de kern gaat het erom dat het nieuwe stelsel zodanig wordt vormgegeven dat voor cliënten is gewaarborgd dat zij feitelijk aanspraak kunnen doen gelden op:

- een adequate behandeling
- een adequate begeleiding
- adequate informatieverstrekking
- een passend aanbod met betrekking tot reïntegratie.

Dit zijn zaken die een adequate, objectieve en klantvriendelijke behande-

ling van de persoon in kwestie mogelijk maken en daarmee voorwaarden-scheppend zijn voor een succesvolle individuele (traject)benadering. De cliënt moet voldoende mogelijkheden hebben om een belangrijke rol te spelen bij zijn reïntegratie.

De reikwijdte van de aanspraken kan uiteraard niet verder gaan dan wat redelijkerwijs van betrokken partijen kan worden verlangd. Zo kan van een formeel afdwingbaar recht op een reïntegratietraject of passende andere arbeid als zodanig geen sprake zijn. De situatie in het individuele geval is immers bepalend of de mogelijkheden daartoe reëel aanwezig zijn. Niettemin mag van de werkgever resp. de uitkeringsinstantie verwacht worden dat deze zich inspant om indien redelijkerwijs mogelijk betrokkene een aanbod te doen.

Tegenover rechten staan ook plichten van de cliënt. Ook de plichten – zoals de verplichting inlichtingen te verstrekken, de sollicitatieplicht en de plicht om passend werk te aanvaarden – hebben nadrukkelijk een plaats in het nieuwe stelsel. Voorzover e.e.a. naast of in afwijking van het bestaande wettelijke kader aanpassing behoeft, zal dit in hoofdzaak worden meegenomen in de Invoeringswetgeving. Het gaat dan om wijzigingen in o.a. de WW, de Abw en de wet REA.

Tenslotte vormen de wettelijke mogelijkheden van bezwaar en beroep belangrijke instrumenten om te positie van de cliënt te versterken. Hierop zijn de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. Tegen schriftelijke beslissingen van uitvoeringsinstanties die rechtsgevolgen hebben voor cliënten staan de gebruikelijke voorzieningen van bezwaar en beroep open.

In onderstaande toelichting wordt achtereenvolgens ingegaan op de rechten en plichten van a) zieke werknemers en arbeidsgehandicapten, b) ontslagwerklozen en bijstandsgerechtigden en c) niet-uitkeringsgerechtigden.

a. Zieke werknemers en arbeidsgehandicapten

Een adequate behandeling begint met het verstrekken door de werkgever (in samenspraak met het reïntegratiebedrijf) aan de werknemer van alle informatie die voor zijn reïntegratie van belang kan zijn. De werkgever wordt hiertoe (via de Invoeringswetgeving SUWI) verplicht en de betrokken werknemer kan daar derhalve een recht aan ontleen. Werkgever en werknemer dienen de afspraken die zij wederzijds over reïntegratie maken en de ondernomen acties, te documenteren. Ook de werknemer wordt aldus op zijn verantwoordelijkheden aangesproken.

De arbeidsgehandicapte werknemer heeft recht op een passend aanbod voor activiteiten die worden verricht in het kader van zijn reïntegratie. De werknemer kan zijn werkgever aanspreken op de naleving van deze wettelijke verplichting tot bevordering van de reïntegratie. Als de werknemer van mening is dat de werkgever zijn verplichting niet of onvoldoende nakomt, kan de werknemer een second opinion aan het UWV vragen. Het UWV spreekt naar aanleiding van het verzoek van de werknemer een oordeel uit over de vraag of de werkgever zijn verplichting tot bevordering van de reïntegratie van de werknemer in voldoende mate is nagekomen. Als het UWV van oordeel is dat de werkgever zijn verplichtingen is nagekomen, dan zal de werknemer zich daar of bij neer moeten leggen of in beroep moeten gaan bij de civiele rechter. In het geval dat het UWV oordeelt dat de werkgever inderdaad in gebreke is gebleven, kan de werknemer vorderen bij de civiele rechter dat de werkgever aanvullende reïntegratie-activiteiten inzet.

Het recht op een passend aanbod gaat gepaard met de verplichting van de zieke of arbeidsgehandicapte werknemer om mee te werken aan zijn reïntegratie. Voor deze groep werknemers geldt dat de loondoorbetalingsplicht van de werkgever vervalt indien de betrokken werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan zijn reïntegratie (e.e.a. is geregeld in het nog in te dienen wetsvoorstel verbetering poortwachter).

Indien de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie overgaat op het UWV, zal het UWV moeten bezien of het de onder private verantwoordelijkheid gemaakte afspraken voortzet, dan wel in overleg met de cliënt een nieuw plan opstelt en de afspraken daarover op overeenkomstige wijze vastlegt.

b. Ontslagwerklozen en bijstandsgerechtigden

Ook hier start een adequate behandeling met het verstrekken aan de cliënt van alle informatie die van belang kan zijn voor zijn reïntegratie. Bij de intake op het CWI-kantoor moet duidelijk worden gemaakt welke rechten en plichten de uitkeringsgerechtigde en de uitkeringsinstantie hebben. Ten einde de cliënt een goed overzicht van zijn positie te geven verstrekt het CWI-kantoor betrokkene bovendien een afschrift van het reïntegratieadvies.

Reïntegratie-inspanningen worden verricht voor WW-uitkeringsgerechtigden en bijstandsgerechtigden die zijn ingedeeld in fase 2, 3 of 4 en voor wie een reïntegratieadvies door de Centrale organisatie werk en inkomen aan de uitkeringsinstantie is verstrekt. In verband met uniformiteit en efficiency in de rechtsgang is er geen bezwaar en beroep mogelijk tegen de fasering c.q. het reïntegratieadvies van de Centrale organisatie werk en inkomen. Het advies alsmede de achterliggende inschatting van de kans op de arbeidsmarkt vormen immers een onderdeel van een breder proces, waarbij de uitkeringsinstantie de bevoegdheid bezit om af te wijken van het advies. Derhalve ligt het in de rede bezwaar- en beroepsmogelijkheden te concentreren bij de uitkeringsinstantie, die immers verantwoordelijk is voor de reïntegratie en het al dan niet gewijzigd volgen van het ontvangen advies op hoofdlijnen c.q. het (doen) uitwerken daarvan in een concreet uit te voeren trajectplan. De bedoelde inschatting heeft ook slechts een tijdelijk karakter; na verloop van tijd volgt herbeoordeling. Uiteraard bestaat voor de cliënt wel de mogelijkheid om gebruik te maken van de klachtenprocedure bij de Centrale organisatie werk en inkomen. Aan de uitkerende instantie wordt – te regelen via de Invoeringswetgeving SUWI – de verplichting opgelegd de cliënt te informeren over alle zaken die voor zijn reïntegratie van belang kan zijn. De WW-gerechtigde en de bijstandsgerechtigde (fase 2 t/m 4) hebben, in ieder geval voorzover zij sollicitatieplichtig zijn, recht op een passend aanbod voor inspanningen die hun reïntegratie naar betaald werk mogelijk moeten maken. De betrokken uitkeringsgerechtigden zijn van hun kant verplicht alles te doen om hun reïntegratie te bevorderen. De afspraken die hierover tussen uitkeringsinstantie en uitkeringsgerechtigde worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd. Hiermee wordt invulling gegeven aan de afspraak uit het Regeerakkoord 1998–2002 dat het voor de verhouding tussen een uitkerende instantie en een cliënt wenselijk is dat rechten en plichten ten opzichte van elkaar in een (tijdelijk) «contract» worden vastgelegd. Met de ondertekening van een document, waarin de rechten en plichten van de belanghebbende zijn opgenomen, bevestigt de belanghebbende dat hij op de hoogte is van deze rechten en plichten, d.w.z. van de concrete inspanningen die van hem worden verlangd. Het naleven van de gestelde verplichtingen is een voorwaarde die aan de uitkering van betrokkene is verbonden. De uitkeringsgerechtigde heeft naast rechten immers ook plichten in het kader van de reïntegratie. In de WW en de Abw zijn deze plichten vastgelegd, zo moet de uitkeringsgerechtigde in

voldoende mate solliciteren, hij moet meewerken aan een (noodzakelijk geachte) scholing en hij zal passende arbeid moeten aanvaarden. Indien de belanghebbende bepaalde verplichtingen niet is nagekomen, wordt de uitkering bij wijze van sanctie lager vastgesteld of (bij herhaalde of zeer ernstige gedragingen) geweigerd of ingetrokken.

Specifiek voor WW'ers is het volgende van belang, indien sociale partners opdrachtgever zijn. Wanneer een WW-uitkeringsgerechtigde ontevreden is over de reïntegratie-activiteiten die door sociale partners voor hem worden ondernomen, kan hij bezwaar aantekenen bij het UWV. Het opdrachtgeverschap van sociale partners voor de reïntegratie van WW-gerechtigden wordt immers onder verantwoordelijkheid van het UWV uitgevoerd. Daarom staat bezwaar open bij het UWV. Het UWV kan deze bezwaarprocedure niet uitbesteden aan sociale partners. Daarna kan de WW-uitkeringsgerechtigde eventueel in beroep gaan bij de bestuursrechter.

Wanneer het UWV een WW-uitkeringsgerechtigde (nog) geen reïntegratietraject heeft aangeboden en betrokkene meent dat hij wel een reïntegratietraject nodig heeft, dan kan hij het UWV daarom verzoeken (op basis van de plicht die het UWV heeft om de inschakeling in het arbeidsproces te bevorderen). Als het UWV op een dergelijk verzoek negatief beschikt, staat voor de WW-uitkeringsgerechtigde bezwaar en beroep open.

Een belangrijk aspect van een adequate behandeling is een passende persoonlijke begeleiding. Daarom is het wenselijk dat gemeenten en UWV, die verantwoordelijk zijn voor de uitkeringsverzorging en de reïntegratie van hun cliënten, een zogenoemde case-manager aanwijzen. De case-manager is degene die op de hoogte is van de mogelijkheden die er voor de cliënt op het gebied van reïntegratie zijn en biedt de cliënt de nodige informatie en begeleiding. Een dergelijke vorm van persoonlijke begeleiding kan een belangrijke bijdrage leveren aan het slagen van reïntegratie-activiteiten. De taak van de case-manager kan de volgende elementen bevatten:

1. De casemanager zorgt ervoor dat activering en controle in nauwe afstemming plaatsvinden met de bemiddelingsactiviteiten door de CWI-kantoren en door reïntegratiebedrijven en andere arbeidsmarktintermediairs. De casemanager zorgt er ook voor dat in voorkomende gevallen (namelijk fase 2, 3 en 4) conform de sluitende aanpak het reïntegratietraject binnen 12 maanden gestart wordt en bevordert dat dit traject ook succesvol afgerond wordt. Doordat de casemanager aanspreekpunt is voor activering, controle en (waar nodig) reïntegratie, kunnen deze activiteiten goed op elkaar worden afgestemd. Voor mensen die naar verwachting vooralsnog niet gebaat zijn met een reïntegratietraject dat gericht is op bemiddeling naar de arbeidsmarkt, kan de case-manager bovendien, in overleg met de cliënt, zelf een trajectplan uitzetten dan wel laten uitzetten.
2. Daarnaast is de case-manager het aanspreekpunt voor alle cliënten voor zaken en/of problemen van persoonlijke en/of financiële aard in relatie tot de uitkering en heeft hij een verwijfsfunctie.

Het kabinet zal nauwlettend volgen hoe de invulling van het case-managerschap zich in de praktijk ontwikkelt. Het is de verantwoordelijkheid van de uitvoering hieraan gestalte te geven. In geval onverhoopt sprake zou zijn van onvoldoende van de grond komen van e.e.a. zal dit zeker reden zijn hierop nadrukkelijker van overheidswege te sturen.

De gemeenten worden verantwoordelijk voor de (re)integratie van niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Daarnaast gaat de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van Anw-gerechtigden over van de SVb naar de gemeenten. Daar is voor gekozen omdat gemeenten een financieel belang bij reïntegratie van Anw-gerechtigden kunnen hebben. Immers indien de Anw-uitkering stopt, bestaat de kans dat Anw-gerechtigden aangewezen raken op de Algemene bijstandswet. De gemeente heeft er, met name door de incentives uit het Fonds werk en inkomen, alle belang bij om dit te voorkomen en de reïntegratie te bevorderen. Daarnaast heeft de gemeente – in tegenstelling tot de SVb – veel ervaring met reïntegratie, waaronder reïntegratie van alleenstaande ouders.

Teneinde te waarborgen dat gemeenten voldoende (re)integratie-inspanningen voor deze groep werkzoekenden verrichten, zal aan de gemeenten een wettelijke verplichting opgelegd worden tot het geven van alle voor deze werkzoekenden voor een spoedige (re)integratie van belang zijnde informatie.

De niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekende en de Anw-gerechtigde hebben dezelfde rechten op een adequate behandeling en begeleiding bij zijn reïntegratie als een uitkeringsgerechtigde. Er zijn voor de niet-uitkeringsgerechtigde geen plichten die voortvloeien uit het ontvangen van een uitkering. In het geval dat er voor zijn (re)integratie publieke middelen worden ingezet, ontstaat er voor betrokkene natuurlijk wel de plicht dat hij alle inspanningen verricht die nodig zijn om zijn (re)integratie te bevorderen.

HOOFDSTUK V. STURING EN TOEZICHT

1. Inleiding

Een nadere analyse van het in het Nader Kabinetsstandpunt SUWI vervatte uitvoeringsstelsel gaf aanleiding ook de huidige versnipperde toezichtsstructuur op het terrein van werk en inkomen opnieuw te bezien¹. Het kabinet hecht er aan dat de minder gelaagde en meer integrale beleidsuitvoering ook in de organisatie van het toezicht zijn beslag krijgt. De integrale beleidsuitvoering krijgt in de nieuwe structuur gestalte door intensieve samenwerkingsrelaties tussen het UWV, CWI en gemeenten en maakt het van wezenlijk belang het toezicht integraal, d.w.z. over het totaal van uitvoeringsorganisaties werkzaam op het terrein van werk en inkomen, bij één organisatie te beleggen.

Ook is het naar de mening van het kabinet nodig dat recht wordt gedaan aan de nieuwe positie die de minister in het veld gaat innemen. De verantwoordelijkheden van de minister voor het uitvoeringsproces, en daarmee de mogelijkheden voor het parlement om de minister terzake aan te spreken, worden immers groter in de nieuwe uitvoeringsstructuur.

De vraag is dan hoe het toezicht gesitueerd moet worden, waarbij een belangrijke randvoorwaarde is dat de toezichthouder voldoende onafhankelijk is. Onafhankelijkheid ten opzichte van commerciële partijen en sociale partners is niet aan de orde, omdat deze in het UWV, de CWI, de SVb en bij de uitvoering van de bijstand geen rol hebben. Wel dient er voldoende onafhankelijkheid ten opzichte van het beleid te zijn, zodat de toezichtsbevindingen niet worden beïnvloed door politiek-bestuurlijke afwegingen.

Tegelijkertijd is het duidelijk dat de ministeriële verantwoordelijkheid voor het toezicht voldoende gewaarborgd moet zijn. Geen enkele toezichthouder werkt geheel onafhankelijk van de ministeriële verantwoordelijk-

¹ In de huidige uitvoeringsstructuur houdt het CTSV toezicht op de uitvoering van de sociale verzekeringen. De minister houdt toezicht op de arbeidsvoorzieningsorganisatie en de gemeenten alsmede op het CTSV.

heid. Zo is ook het huidige CTSV ondanks de zbo-status onderhevig aan het gezag van de minister, in die zin dat deze een algemene aanwijzigingsbevoegdheid ten opzichte van het CTSV heeft. En het is thans ook de minister die de rapportages van het CTSV naar het Parlement zendt en daarover verantwoording aflegt. De keuze tussen een zbo-status van de toezichthouder of een plaatsing van de toezichthouder binnen het ministerie is dan ook geen keuze tussen twee uitersten.

2. Objectieve en onafhankelijke toezichtsuitoefening

Toezicht heeft een belangrijke maatschappelijke functie. Deze is gelegen in het scheppen van vertrouwen bij burgers en belanghebbenden dat de uitvoerende organisaties hun werk naar behoren verrichten en dat de dienstverlening op zo hoog mogelijk peil plaatsvindt. Van het toezicht wordt verwacht dat er voldoende impulsen van uitgaan om op tijd tot de noodzakelijke kwaliteitsverbetering te komen. Het waarmaken van deze maatschappelijke functie van toezicht is de laatste decennia van steeds groter belang geworden. Het toezicht dient bij te dragen aan de werking van het uitvoeringsstelsel in relatie tot de beleidsdoelen van de minister.

Het toezicht is één van de essentiële verbindingen tussen beleid en uitvoering en vice versa. Enerzijds draagt het toezicht ertoe bij dat de uitvoering overeenkomstig de regels en de normen van het beleid functioneert, anderzijds draagt het toezicht ertoe bij dat signalen uit de uitvoering ook evenwichtig worden teruggegeven aan het beleid. Het toezicht dient op objectieve wijze inzicht tot stand te brengen van de rechtmatige en doelmatige uitvoering van het beleid door de onder toezicht gestelde instellingen. Ook het geven van een oordeel op basis van dit inzicht is een taak van het toezicht, inclusief het aangeven van mogelijkheden voor verbetering van de uitvoering. De maatstaven voor het toezicht worden beleidsmatig/ politiek bepaald en zijn bij de toezichtsuitoefening een gegeven.

Van belang is dat het toezicht handelt vanuit vertrouwen en gezag. Onder toezicht gestelde organisaties en andere belanghebbenden moeten er op kunnen vertrouwen dat het toezicht objectief en deskundig wordt uitgeoefend. Het tot stand brengen van een objectief inzicht in de uitvoeringsaspecten van het beleid komt tot uitdrukking in een aantal toezichtproducten. De toezichthouder geeft vanuit het perspectief van toezicht op de rechtmatigheid en doelmatigheid (inclusief doeltreffendheid d.w.z. de realisatie van de gestelde beleidsdoelen) van wet- en regelgeving:

- oordelen over het functioneren van de uitvoerende organisaties, zulks op basis van de eigen verantwoording van die organisaties en waar nodig op basis van eigen toezichtsonderzoek en
- oordelen over de samenwerking en interactie tussen de verschillende uitvoerende organisaties.

Als uitvloeisel en op basis van de hier genoemde toezichtproducten biedt de toezichthouder inzicht in de werking van het stelsel van uitvoering, voor zover dat uiteraard samenhangt met het functioneren van en de betrekkingen tussen de onder toezicht gestelde organisaties. Dit aspect zal tevens tot uitdrukking komen in het jaarverslag.

Naast objectieve en onafhankelijke toezichtsbevindingen heeft de minister onverkort behoefte aan informatie die het de minister mogelijk moet maken zich te vergewissen van de effectiviteit van het beleid, ook (en juist) als dat beleid zich mede richt op niet onder toezicht gestelde bedrijven, instellingen of burgers. Die noodzaak wordt bovendien alleen maar groter naarmate de begrotingsvoorbereiding en de jaarverantwoording van de rijksoverheid meer op (beoogde, resp. gereali-

seerde) prestaties toegesneden raken. Een voldoende en een systematische voorziening in informatie is dan onontbeerlijk. Teneinde dubblures en een onnodige administratieve belasting van de uitvoerende instellingen te vermijden zal de toezichthouder daar waar mogelijk de informatieuitvraag die uit het oogpunt van toezicht noodzakelijk is, afstemmen met de vereiste informatievoorziening aan het departement uit anderen hoofde (verantwoordings- en beleidsinformatie).

3. Afwegingen positionering toezicht

Het kabinet heeft de verschillende argumenten bij zijn oordeelsvorming over de situering van de toezichthouder zorgvuldig afgewogen.

Bij de oordeelsvorming van het kabinet weegt de wenselijkheid van integratie van het toezicht op het terrein van werk en inkomen zwaar. Gezien de samenwerkingsrelaties in de uitvoering zal niet alleen toezicht moeten plaatsvinden op de rechtmatige en doelmatige (daaronder begrepen doeltreffende) taakuitoefening door de afzonderlijke uitvoeringsorganisaties, maar ook op de wijze waarop deze organisaties met elkaar samenwerken. Zodanige integratie veronderstelt dat het toezicht op de uitoefening van de medebewindstaken door gemeenten (bijstand en gemeentelijk arbeidsmarktinstrumentarium) moet passen in de geldende bestuurlijke verhoudingen.

De realisatie van een toezichtsentiteit onder directe ministeriële verantwoordelijkheid past bij de Nederlandse bestuurlijke verhoudingen aangaande het toezicht op gemeenten als democratisch gelegitimeerde mede-overheden. In de huidige situatie is het toezicht op de gemeentelijke uitvoering al bij de minister belegd. Het kabinet acht het niet goed denkbaar dat een zbo toezicht zou gaan houden op de gemeenten. In de Nederlandse bestuurlijke verhoudingen is het gebruikelijk en aangewezen dat het bestuurlijk toezicht op mede-overheden (provincies en gemeenten) wordt uitgeoefend door een «hogere» bestuurslaag (artikel 136 Grondwet en artikel 268 Gemeentewet). Dat ligt ook in de rede, omdat alleen een «hogere» bestuurlijke instantie competent kan zijn een integrale beoordeling te maken van de aan toezicht onderworpen besluiten. De rechter kan dat niet of slechts beperkt. Een zelfstandig bestuursorgaan kan het evenmin, omdat dit is ingesteld met de beperkte opdracht om één door de wetgever welomschreven aan hem toevertrouwd belang te behartigen. Het regeringsstandpunt «Functioneel bestuur, waarom en hoe?» (Kamerstukken II, 1990–1991, 21 042, nr. 4) benadrukt dat vormen van functioneel bestuur (zelfstandige bestuursorganen) *aanvullend* zijn op de in de Grondwet neergelegde hoofdstructuur (van Rijk, provincies en gemeenten met ieder hun open huishouding en eigen democratische legitimatie). In algemene zin geldt bovendien dat binnen de huidige staatsrechtelijke en bestuurlijke verhoudingen een zekere terughoudendheid op zijn plaats is met betrekking tot het introduceren van nieuwe vormen van toezicht jegens gemeenten, die in de Nederlandse constitutionele verhoudingen autonomie bezitten. Hierbij zij ook verwezen naar de discussie omtrent de rol van Algemene Rekenkamer bij het zojuist gepubliceerde voorontwerp van wet tot wijziging van de Gemeentewet.

Het kabinet is daarnaast van mening dat de inrichting van het ministerieel toezicht dient aan te sluiten bij het gekozen sturingsconcept. In het wetsvoorstel is in een directere verantwoordelijkheid voor de uitvoering voorzien en krijgt de minister in het verlengde daarvan instrumenten om tot een directere sturing ten aanzien van het UWV, de CWI en de SVb te komen (vaststelling budget en goedkeuring beleidsplan, beoordeling jaarverslag en jaarrekening, goedkeuring bepaalde uitvoeringsbesluiten, aanwijzingsbevoegdheid). Daar hoort bij dat de minister ten opzichte van het parlement zijn verantwoordelijkheid voor het toezicht volledig waar

moet kunnen maken. Een argument tegen de zbo-status is dat hiermee de ministeriële verantwoordelijkheid voor het toezicht wordt ingeperkt.

Daarnaast kan het efficiënt zijn om het toezicht en de aansturingsfunctie niet te ver uit elkaar te plaatsen. Te veel afstand kan ertoe leiden dat beide functies niet (voldoende) op elkaar zijn afgestemd: het beleid van de kant van de minister en het toezicht van de kant van het toezichthoudende zbo, waarbij de uitvoeringsorganisaties met divergerende acties wordt geconfronteerd.

Deze argumenten leiden tot de keuze het toezicht op alle uitvoeringsorganisaties op het terrein van werk en inkomen onder te brengen bij het departement. Hierbij heeft het kabinet ook betrokken de beschouwingen van de Raad van State in zijn advies van juli 1996 bij de wijziging van de uitvoeringsorganisatie sociale verzekeringen (Organisatiewet Sociale Verzekeringen 1997). De Raad kenmerkte het toezicht als een kerntaak van de minister en wees erop dat des te meer verantwoordelijkheid wordt gedeeld, des te minder verantwoordelijkheid wordt ervaren. De afstand tussen de minister en het toezichthoudende zbo maakt, zo luidde het oordeel van de Raad van State, dat de mogelijkheden van de minister zich te verantwoorden tegenover de Staten-Generaal materieel in gelijke mate verminderen (zie Tweede Kamer, 1995–1996, 24 877 A).

De keuze van destijds voor een toezichthoudend zbo stond in het licht van marktwerking bij de uitvoeringsinstellingen. Thans heeft het kabinet een geheel andere bestuurlijke constellatie voor ogen. In de situaties waarin op andere terreinen sprake is van een zbo als toezichthouder gaat het om toezicht op private (uitvoerende) organisaties. Voorbeelden waarbij een zbo toezicht houdt op volledig private organisaties zijn de kredietinstellingen, beleggingsinstellingen en wisselkantoren met De Nederlandse Bank als toezichthouder, de verzekeringssector en de pensioenen spaarbranche met de Verzekeringkamer als toezichthouder en de post- en telecommunicatiemarkt met de onafhankelijke posten telecommunicatie autoriteit als toezichthouder. Daarnaast zijn er bij andere departementen zbo's die toezicht houden op private organisaties, die publieke regelingen uitvoeren. Een voorbeeld hiervan is het toezicht op zorgverzekeraars wat betreft de wettelijke ziektekostenverzekeringen als ZFW, AWBZ met als toezichthouder de Commissie Toezicht Uitvoeringsorganisatie. Het kabinet zijn echter geen voorbeelden bekend bij andere departementen, waarin een zbo toezicht houdt op een andere volledig publieke organisatie.

Cruciaal bij de keuze om het toezicht binnen het ministerie van SZW onder te brengen, is dat goede waarborgen moeten en kunnen worden ingebouwd teneinde een voldoende onafhankelijke positie te waarborgen. In paragraaf 5.4 geeft het kabinet aan welke elementen ter waarborging van een professionele, objectieve en onafhankelijke toezichtsuitoefening in regelgeving worden opgenomen.

4. Randvoorwaarden voor de toezichtsorganisatie binnen de rijksdienst

Een adequate scheiding moet worden aangebracht tussen de functies die betrekking hebben op de vorming en de implementatie van beleid enerzijds en het uitoefenen van toezicht anderzijds. Hierbij wordt ook verwezen naar het rapport van de Commissie Buurmeijer (Tweede Kamer, vergaderjaar 1992–1993, 22 730, nrs. 7–8, pag. 363) waarin wordt geconstateerd dat bij de toenmalige Sociale Verzekeringsraad door het gebrek aan functiescheiding tussen de opgedragen taken (zowel coördinerende als toezichthoudende taken) het onafhankelijk toezicht in het gedrang kwam. Dit impliceert een wettelijk verankerde vormgeving van de toezichtsfunctie als volwaardige, aparte entiteit, inspectie, binnen het

departement. Ook andere ministeries hebben inspecties die als een zelfstandige organisatie eenheid met toezicht zijn belast (Inspectie Politie, Inspectie voor de Gezondheidszorg van het Staatstoezicht op de Volksgezondheid, Inspectie van het onderwijs).

Gegarandeerd wordt dat de minister niet treedt in de concrete toezichtsbevindingen van de inspectie. De toezichtsbevindingen zullen ingevolge de wet openbaar zijn, zodat het Parlement en anderen daarvan ongeclausuleerd kennis kunnen nemen. Het vastgestelde jaarplan, het jaarverslag en alle, door de Inspectie relevant geachte, rapportages van de inspectie zullen door de minister aan het parlement worden gezonden. De minister zal bij verzending van de rapportages zijn oordeel over de toezichtsbevindingen voegen.

De inhoudelijke onafhankelijkheid van de inspectie zal worden ondersteund door middel van managementcontracten. Op het beheersmatige vlak (financieel beheer, personeel beheer en formatiebeheer) kan aan de toezichtsentiteit in verschillende gradaties eigen vrije ruimte worden toegestaan. De Raad van State wees in zijn advies van 1996 reeds op de mogelijkheid te komen tot instelling van een agentschap of een inspectie ten behoeve van het waarborgen van de onafhankelijkheid. Momenteel wordt een onderzoek uitgevoerd naar de meest passende beheersmatige vormgeving en positionering. De inspectie krijgt een inlichtingen- en toegangsbevoegdheid ten aanzien van de onder toezicht gestelde organisaties om zijn werk te kunnen doen.

Op basis van de in de wet te regelen hoofdelementen zullen de onafhankelijke positionering en werkwijze van de Inspectie via lagere regelgeving nader worden ingevuld. Elementen die in de nadere regelgeving met het oog op het waarborgen van een professionele en objectieve informatievoorziening uitwerking behoeven, zijn onder meer:

- de regeling van de werkzaamheden en de vaststelling van vorm, frequentie en planning in de tijd van de rapportages over de toezichtswerkzaamheden;
- de organisatorische definiëring van de scheiding tussen beleid en implementatie daarvan enerzijds en het toezicht anderzijds;
- de wijze van vaststelling van het werkprogramma in relatie tot de onafhankelijkheid voor wat betreft de toezichtbevindingen door de inspectie;
- de termijn waarbinnen en wijze waarop de openbaarmaking van de toezichtsbevindingen plaatsvindt.

Bij deze uitwerking zullen voorzieningen terzake van onafhankelijkheid bij andere inspecties en de bevindingen van de commissie Borghouts worden betrokken. De ontwerp-regeling zal aan het parlement worden voorgelegd.

Uiteraard valt de wijze waarop de minister het toezicht inricht en uitoefent onder de competentie van de Algemene Rekenkamer (AR). De AR heeft de taak om het financieel beheer van begrotingsgefinancierde uitgaven te controleren en niet de taak om de premie-uitgaven te controleren, met andere woorden een rechtmatigheidsoordeel te geven. De AR heeft echter wel de bevoegdheid om in de premiegefinancierde sector eigen onderzoek te doen. In de praktijk geeft de AR ook jaarlijks een oordeel over de premie-uitgaven van SZW, met name waar het gaat om de vraag of de minister zijn verantwoordelijkheid voor de uitvoering waarmaakt. Daarnaast doet de AR regelmatig onderzoek in de premie-gefinancierde sector. Voorbeelden van reeds afgeronde onderzoeken zijn: *Verantwoord verslag-geven over sociale verzekeringen*, januari 2000, Tweede Kamer, nr. 26 981, *Premievaststelling zorg en sociale zekerheid*, oktober 1999, Tweede Kamer, nr. 26 845.

Thans doet de AR onderzoek naar het beheer van het WAO-proces bij het GAK en de kwaliteit van de geautomatiseerde informatievoorziening bij rechtspersonen met een wettelijke taak (dat zich concentreert op Cadans). Van beide onderzoeken zullen de rapporten worden gepubliceerd in het voorjaar van 2001.

De AR zal ook in de nieuwe uitvoeringsstructuur in dezelfde mate van zijn bevoegdheden ter zake gebruik kunnen maken en de Staten-Generaal behoudt op grond van art. 58 van de Comptabiliteitswet het recht om de AR te verzoeken bepaalde onderzoeken in te stellen.

5. Conclusie

Na zorgvuldige overweging is het kabinet tot de conclusie gekomen dat het binnen de geldende bestuurlijke verhoudingen aangewezen is het toezicht op alle betrokken uitvoeringsorganen in de nieuwe uitvoeringsstructuur, de gemeenten en de zbo's (CWI, UWV, SVb) te integreren en deze te plaatsen onder verantwoordelijkheid van de Minister van SZW. Tegelijkertijd is het duidelijk dat dit alleen vruchtbaar kan zijn als de toezichthouder voldoende onafhankelijk is. Het kabinet is van oordeel dat er goede mogelijkheden zijn om hiervoor voldoende waarborgen in te bouwen. Concreet betekent deze keuze dat het CTSV en de Directie Toezicht van het ministerie van SZW worden omgevormd tot een geïntegreerde eenheid die een onafhankelijke positie binnen het departement zal krijgen.

HOOFDSTUK VI. FINANCIERING, BUDGETTERING, BEGROTING EN VERANTWOORDING

1. Inleiding

Bij de uitvoering van het beleid op het terrein van Werk en Inkomen zijn drie geldstromen te onderscheiden: de uitkeringslasten (de zgn. grote geldstroom); de reïntegratiemiddelen en de uitvoeringskosten (de apparaatsuitgaven; de zgn. kleine geldstroom). Voor elk van deze drie geldstromen gelden afzonderlijke en van elkaar te onderscheiden systemen van begroting/raming, verantwoording en financiering. Dit hoofdstuk heeft betrekking op de uitvoeringskosten (de zgn. kleine geldstroom), met dien verstande dat niet aan de orde zijn de uitvoeringskosten van gemeenten. Deze worden momenteel gefinancierd via het Gemeentefonds. Mogelijk worden deze kosten verder bezien in het kader van de ontwikkeling van het Fonds Werk en Inkomen. Daarnaast wordt in paragraaf 5 van dit hoofdstuk ingegaan op de uitkeringslasten en de reïntegratiemiddelen.

2. Financiering

Bij de financiering van de uitvoeringskosten van de (nieuwe) uitvoeringsorganisaties (UWV, Centrale organisatie werk en inkomen en SVb) is aansluiting gezocht bij de financiering van de uitkeringslasten en van de reïntegratiemiddelen. Deze uitgaven worden deels uit premies en deels uit algemene middelen gefinancierd. De uitvoeringskosten die samenhangen met de uitvoering van de premiegefinancierde regelingen (i.c. ZW, WAO, WW, AOW, ANW, WAZ c.a.) zullen ook uit premies worden gefinancierd. De uitvoeringskosten die samenhangen met begrotingsgefinancierde regelingen (i.c. Wajong, AKW c.a.) en de uitvoeringskosten van activiteiten die geen uitkeringsregelingen betreffen (m.n. de arbeidsmarktgerelateerde activiteiten van de Centrale organisatie werk en inkomen) zullen uit de algemene middelen worden gefinancierd, hetgeen ook geldt voor de uitvoeringskosten van de RWI.

De kosten van de departementale Inspectie Werk en Inkomen zullen, gegeven de keuze voor positionering van het Toezicht bij de minister, ook geheel uit algemene middelen (de apparaatskosten van het Ministerie van SZW) worden gefinancierd.

De gemengde financiering van de uitvoeringskosten bij de uitkeringsregelingen betekent dat toerekening van de totale uitgaven aan de onderscheiden premiegefinancierde regelingen resp. aan de algemene middelen zal moeten plaatsvinden. Er zal naar worden gestreefd deze toerekening in de praktijk op basis van zo eenvoudig en globaal mogelijke regels te verrichten. De verdeelkosten zullen worden uitgewerkt in een ministeriële regeling.

3. Budgettering

Eén van de elementen waarop naar de mening van het kabinet directer dan thans moet worden gestuurd is het niveau van de uitvoeringskosten, in relatie tot de te verrichten taken en de te realiseren output/resultaten. In de huidige situatie zijn de mogelijkheden om direct te sturen naar de mening van het kabinet te beperkt. Momenteel worden alleen de uitvoeringskosten van het CTSV en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie door de Minister van SZW vastgesteld. De uitvoeringskosten van het LISV en de SVb daarentegen worden door het CTSV vastgesteld. Het budget van de uvi's wordt door het LISV vastgesteld via een contractrelatie.

In de SUWI-structuur zijn de volgende instituties werkzaam: het UWV, de SVb, de Centrale organisatie werk en inkomen en de RWI. Binnen de uitvoeringsstructuur kennen deze organisaties geen concurrentie, zodat budgettering het aangewezen instrument is om de efficiency binnen de eigen organisatie te prikkelen. Gelet op het feit dat meer mogelijkheden tot sturing voor de Minister van SZW moeten worden ingevoerd, stelt het kabinet voor om de budgetten voor de hiervoor genoemde organisaties te laten vaststellen door de Minister van SZW.

Budgettering door de Minister van SZW houdt in dat de minister inzicht dient te hebben in prijspeil, aard en omvang van de door de uitvoeringsorganisaties te verrichten taken. Daartoe dient het uitvoeringsproces binnen de uitvoeringsorganisaties volkomen transparant te zijn. De precieze wijze waarop dat dient plaats te vinden, vergt nog nadere uitwerking. Gedacht wordt aan het laten opstellen door de uitvoeringsorganisaties van zogeheten referentiewerkprocessen. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van hetgeen reeds ontwikkeld is door het LISV, de SVb en in het kader van de inrichting van de CWI's. Referentiewerkprocessen zijn in feite de elementen van het uitvoeringsproces voor de opgedragen taken. Aan die referentiewerkprocessen kunnen bepaalde prijsniveaus verbonden worden, op basis waarvan al naar gelang de omvang van de uit te voeren taken een budget kan worden vastgesteld.

Bij de verdere uitwerking zullen de volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- Het moet zo eenvoudig mogelijk zijn; het management van de organisaties moet voldoende handelingsvrijheid hebben en niet in een bureaucratisch keurslijf worden gedwongen; ook moet flexibiliteit t.a.v. uitbesteding mogelijk zijn;
- Er moet rekening worden gehouden met de omvang van de werklust (volume-ontwikkeling) en met de noodzakelijke kwaliteit in de uitvoering (bijv. de keuringen, de uitoefening van het opdrachtgeverschap, de rechtmatigheid van de uitkeringsverstrekking en het wenselijke niveau van handhavingsactiviteiten).
- Het moet transparant zijn en gegevens bevatten waardoor oordeelsvorming over en sturing op de efficiency van de organisatie mogelijk

is; dat is ook van belang voor de af te leggen verantwoording; gedacht kan bijv. worden aan benchmarks waarmee geografisch en in de tijd vergelijkingen kunnen worden gemaakt;

Het kabinet is overigens van mening dat een efficiënte uitvoeringsorganisatie niet alleen kan worden afgemeten aan een laag niveau van uitvoeringskosten. Immers, het niveau van de uitvoeringskosten dient te worden gerelateerd aan het niveau van de uitkeringslasten. Ingeval de stijging van de uitkeringskosten wordt veroorzaakt door een toename van veelal dure reïntegratie-inspanningen, kan die stijging van uitvoeringskosten als doelmatig worden beschouwd, wanneer een relatief grotere daling van de uitkeringslasten daarvan het gevolg is.

Een soortgelijke overweging geldt bij de handhavingsactiviteiten. In die zin is het dus van groot belang dat de voorgestelde budgetterings-systematiek zeker niet alleen gericht wordt op de inputfactoren. Juist ook de te leveren output en de te leveren resultaten, zullen een belangrijke factor moeten vormen in de budgetteringssystematiek.

4. Begroting

De begrotingscyclus vangt aan in de eerste maanden van het jaar t-1. De Minister van SZW stelt het begrotingskader vast voor de organisaties waarvan het budget uitvoeringskosten door hem wordt vastgesteld. Het begrotingskader bestaat uit een aantal door de Minister van SZW opgestelde regels waaraan de begroting moet voldoen die door de organisaties aan de Minister van SZW wordt voorgelegd. In het begrotingskader worden de beleidsmatige, financiële, technische en procedurele uitgangspunten vermeld waarmee bij de begrotingsvoorbereiding rekening dient te worden gehouden. Met een dergelijk begrotingskader wordt tevens bereikt dat er geen verschil in structuur optreedt tussen de begrotingen van de diverse organisaties met betrekking tot de uitvoeringskosten.

Hoewel het begrotingskader nog nadere uitwerking vergt, staat op voorhand vast dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen verschillende soorten uitvoeringskosten. Zo zullen de uitvoeringskosten die gerelateerd zijn aan reïntegratie afzonderlijk zichtbaar moeten worden gemaakt. In het begrotingskader kan door de Minister van SZW een gedetailleerde opgave van de uitvoeringskosten worden gevraagd van de door het kabinet geselecteerde speerpunten van beleid, bijvoorbeeld de kosten van de WAO-uitvoering. Langs deze weg kunnen de beleidsdoelstellingen direct worden gerelateerd aan de te verwachten effecten op de uitvoeringskosten.

In de loop van het jaar t-1 worden de concept-begrotingen van de uitvoeringskosten van de RWI, het UWV, de Centrale organisatie werk en inkomen en de SVb aangeboden aan de Minister van SZW. Het exacte tijdstip zal bij ministeriële regeling worden vastgesteld. Hierbij zal een evenwicht worden gezocht tussen enerzijds de behoefte aan zo concreet mogelijke inzichten van de uitvoeringsorganisaties op de activiteiten en daarvoor benodigde middelen in het volgende jaar enerzijds en anderzijds de behoefte bij het Rijk om tijdig met deze inzichten rekening te kunnen houden in haar eigen begrotingscyclus. Meerdere momenten (eerst ontwerpbegroting en definitieve begroting in een later stadium) zijn hierbij denkbaar. Voorts is hierbij samenhang en eventueel integratie met (meerjaren)beleidsplannen van belang.

De Minister van SZW zal zich een oordeel dienen te vormen over de concept-begrotingen van de organisaties. Wanneer de Minister van SZW aanleiding vindt om af te wijken van een concept-begroting, zal hij na bestuurlijk overleg met de betreffende organisatie een budget uitvoerings-

kosten vaststellen dat naar zijn mening overeenkomt met de door die organisatie uit te voeren taken. De vaststelling van het budget door de Minister van SZW dient voor 1 december van het voorafgaande jaar plaats te vinden. Door zijn actieve betrokkenheid bij de vaststelling van het budget zijn de sturingsmogelijkheden van de minister groter dan in een situatie waarin hij slechts de begroting kan goedkeuren.

In lijn met wat voor overheidsuitgaven gebruikelijk is, wordt door het kabinet de mogelijkheid tot een suppletore begroting voorgesteld.

5. Verantwoording

Op het gebied van het afleggen van verantwoording doet zich een groot aantal ontwikkelingen voor. De Algemene Rekenkamer heeft de rapporten «Verantwoord verslaggeven over sociale verzekeringen» en «Verantwoording en toezicht bij rechtspersonen met een wettelijke taak» gepubliceerd. Daarnaast heeft de Algemene Rekenkamer een «Handreiking voor verslaggeving van rechtspersonen met een wettelijke taak» uitgebracht. Door het Ministerie van Financiën is de regeringsnota «Van beleidsbegroting tot beleidsverantwoording» gepubliceerd. Deze publicaties zijn het uitgangspunt voor het verantwoordingsproces zoals vastgelegd in deze wet. In de wet zijn alleen de hoofdlijnen van het verantwoordingsproces vastgelegd. De nadere uitwerking zal plaatsvinden in ministeriële regelingen.

Kern van het verantwoordingsproces is dat het bestuur zich verantwoordt over de uitgevoerde taken en geleverde prestaties. De verantwoording wordt afgelegd in de jaarrekening en het jaarverslag, waarin wordt ingegaan op de rechtmatigheid en de doelmatigheid van de uitvoering en op de bedrijfsvoering.

Anders dan in de OSV 1997 vindt de verantwoording over de rechtmatigheid plaats door middel van één verantwoordingsdocument (jaarrekening/jaarverslag). Dit document heeft niet alleen betrekking op de rechtmatigheid van de grote geldstroom (zowel met betrekking tot de uitkeringsverzorging als de premie-inning), maar ook op de rechtmatigheid van de kleine geldstroom. In de nog te ontwerpen ministeriële regelingen zal onder meer geregeld worden, dat het bestuur van het UWV, de SVb en de CWI, zich zal verantwoorden in welke mate de uitvoering heeft voldaan aan de rechtmatigheidseisen. Gelijk aan de huidige praktijk dient dit tot uitdrukking te worden gebracht in rechtmatigheidsscores op wetsniveau. Het grote verschil is dat het begrip «rechtmatigheidsverklaring», zoals dat in de OSV 1997 wordt genoemd, komt te vervallen. Dit doet evenwel niets af aan de gewenste informatiestroom over de rechtmatigheid van de uitvoering. Het inzicht in de rechtmatigheid van de uitvoering zoals dat nu bestaat, zal dus worden gehandhaafd.

Op basis van het verantwoordingsdocument van het UWV, van de SVb en de CWI, zal het parlement, op gelijke wijze, maar gestoeld op een andere toezichtsconstellatie, worden geïnformeerd over de rechtmatigheid van de uitvoering op wetsniveau.

Om de informatie overzichtelijk te houden betreft het een verantwoording op hoofdlijnen. De jaarrekening en het jaarverslag zijn openbare documenten en worden voorzien van een accountantsverklaring van een accountant. De rechtmatigheid valt onder de reikwijdte van de accountantsverklaring.

De jaarrekening en het jaarverslag moeten uiterlijk vóór 15 maart aan de minister worden aangeboden. Deze datum is afgestemd op de derde woensdag van mei, waarin Onze minister zich verantwoordt richting parlement over het gevoerde beleid en de daarmee gemoeide gelden. Onze minister brengt deze documenten ter kennis van de beide Kamers der Staten-Generaal.

De vervroeging van het moment waarop de verantwoordingsinformatie door de uitvoeringsorganisaties moet worden geleverd vraagt een grote inspanning van de betrokken organisaties. Daarom zal een redelijke overgangstermijn in acht worden genomen.

De jaarrekening en het jaarverslag bevatten belangrijke informatie maar deze wordt pas na afloop van het betreffende jaar aan onze minister aangeboden. Om zijn verantwoordelijkheden te kunnen dragen heeft de minister ook tussentijds behoefte aan rapportages. Daarom is geregeld dat er na afloop van ieder kwartaal een voortgangsrapportage wordt opgesteld en aan de minister wordt aangeboden. De minister kan nadere regels stellen aan deze rapportage. De minister heeft ook de bevoegdheid om ad-hoc informatie op te vragen. Daarbij zal wel steeds moeten worden bewaakt dat duidelijk is waarvoor de opgevraagde informatie is bedoeld teneinde financiële verantwoordingsinformatie, toezichtsinformatie en beleidsinformatie van elkaar te kunnen blijven onderscheiden.

HOOFDSTUK VII. GEGEVENSUITWISSELING EN INFORMATIE-VOORZIENING

1. Inleiding

Een goed gereguleerde informatiehuishouding op het gehele SUWI-terrein is een voorwaarde om de SUWI-doelstellingen te kunnen realiseren. Het is nodig om een aantal eisen te stellen aan de wijze waarop uitvoerders met informatie omgaan en om de verantwoordelijkheden van organisaties opnieuw vast te stellen:

- de nieuwe uitvoeringstructuur vereist dat gegevens snel en betrouwbaar uitgewisseld worden tussen uitvoerders;
- gegarandeerd dient te zijn dat de minister tijdig over betrouwbare informatie kan beschikken ten behoeve van het toezicht, de beleidsontwikkeling en -evaluatie, alsmede de financiering;
- er dienen regels te worden gesteld om de privacy te kunnen beschermen.

Deze verschillende aspecten hebben uiteindelijk alle betrekking op de inrichting en gebruik van administraties van uitvoerders. Een samenhangende regie op de vastlegging, uitwisseling en verstrekking van informatie in het kader van SUWI is daarom noodzakelijk.

2. Gemeenschappelijke infrastructuur voor gegevensuitwisseling

2.1. Inleiding

Vanwege de integrale gevalsbehandeling en procesgerichte samenwerking zal er in de uitvoering van veel meer uitwisseling van gegevens sprake zijn dan tot nu toe. Dit maakt een samenhangend stelsel voor gegevensuitwisseling noodzakelijk. In brede zin omvat die infrastructuur technische voorzieningen voor uitwisseling en beveiliging van gegevens, gegevens- en berichtdefinities en een reeks van afspraken over de wijze waarop de uitvoerende partijen daarmee om moeten gaan.

Het geheel van gegevensverkeer omvat gegevensstromen tussen uitvoeringsorganen onderling, in het verkeer tussen uitvoeringsorgaan en cliënt, alsmede gegevensuitwisseling tussen uitvoeringsorganen en derden. Bijvoorbeeld:

- de inname van gegevens van de cliënt op het CWI-kantoor.
- de doorzending door het CWI-kantoor van gegevens van de uitkeringsintake aan UWV en gemeente.

- verificatie van gegevens bij derden door de uitkeringsinstantie.
- het verstrekken van relevante gegevens aan reïntegratiebedrijven.

De in de testfase van het CliëntVolgCommunicatieStelsel (CVCS) opgedane ervaringen hebben aangetoond dat invoering en instandhouding van een stelsel voor elektronische gegevensuitwisseling om een overkoepelende regie vragen. IT-voorzieningen kunnen alleen functioneren en communiceren wanneer onderlinge raakvlakken eenduidig en ondubbelzinnig gestandaardiseerd zijn. Deze dienen daarom onafhankelijk en met gezag vastgesteld te worden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op grond van dit wetsvoorstel zijn regie op de informatievoorziening ten behoeve van werk en inkomen invullen, namelijk door het beleggen van taken en verantwoordelijkheden en verplichtingen voor ontwikkeling, instandhouding en gebruik van het stelsel voor gegevensuitwisseling en het formuleren en handhaven van noodzakelijke voorwaarden hiervoor.

De uitvoeringsorganisaties leggen verantwoording af met betrekking tot het gebruik van standaards en de implementatie van de infrastructuur. De minister zal hiertoe nadere regels stellen aan de verantwoording van het UWV, de Centrale organisatie werk en inkomen en gemeenten.

2.2. Inrichting van het stelsel van gegevensuitwisseling

Het benodigde stelsel zal voorzien in een aantal functionaliteiten die het overdragen en delen van gegevens tussen uitvoerders ondersteunen. Dit betreft met name de mogelijkheid tot inkijken in gegevensbestanden van organisaties om de aldaar bekende cliëntgegevens te benaderen en te hergebruiken, en de mogelijkheid om op gedefinieerde momenten in het proces dan wel op ad hoc basis berichten en gegevens uit te wisselen.

Het functioneren van deze basisfuncties wordt mogelijk gemaakt door ondersteunende (technische) voorzieningen of diensten:

- een register met gegevensdefinities, dat betekenis en formaat van alle uit te wisselen gegevens en berichten vastlegt. Dit register bevat dus geen persoonsgegevens;
- maatregelen die de beveiliging van uit te wisselen gegevens en berichten waarborgen (bescherming van privacy);
- een geïntegreerde verwijs- en routingssystematiek om informatie op een standaardwijze te kunnen vinden, versturen en ontvangen (lijsten met ontvangeradressen voor berichten en een abonnementen-administratie voor doorzending van mutaties in cliëntgegevens);
- een fysieke communicatie-infrastructuur (netwerkverbindingen) die het feitelijk uitwisselen van berichten mogelijk maakt.

2.3. Organisatie

Ontwikkeling, beheer, onderhoud en gebruik van het stelsel betreft zowel taken en activiteiten die centraal belegd dienen te worden, als taken die door de aangesloten kolommen respectievelijk organisaties verricht kunnen worden. Het stelsel wordt zo ontworpen dat dit vooral bestaat uit fysieke voorzieningen die per organisatie of kolom ingericht en onderhouden kunnen worden.

Op centraal niveau zal, in samenspraak met de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de gemeenten, worden zorggedragen voor het opstellen en onderhouden van overkoepelende afspraken en standaards die de integrale werking van het stelsel waarborgen. Deze zullen in nadere

regelgeving worden neergelegd en als zodanig verplichtende werking hebben. Dit betreft onder andere:

- een gemeenschappelijke informatiearchitectuur op basis waarvan uit te wisselen informatie en berichten worden vastgesteld (gegevensstandaards);
- procedures voor het gegevensverkeer en ontwerp en ontwikkeling van gemeenschappelijke infrastructuur (netwerkfuncties en -applicaties);
- te hanteren beveiligingssystematiek en -niveaus;
- het ontwerp van het verwijzingsmechanisme en een abonnementenadministratie;
- standaards en protocollen voor de koppeling van netwerken van de «kolommen».

Vanwege de belangen die met vaststelling van deze elementen zijn gemoeid en de verplichtende werking die ervan zal uitgaan, zal de minister zorgdragen voor de genoemde centraal uit te voeren taken. Hiervoor zullen bij het departement de benodigde organisatorische voorzieningen worden getroffen. Bij het opstellen van standaards en regels is afstemming met en functionele inbreng van kolommen van zeer groot belang. Hiertoe zal de minister (periodiek) overleggen met de betreffende partijen en procedures opstellen om praktische afstemming rond de inrichting van het stelsel te waarborgen.

Het UWV, de Centrale organisatie werk en inkomen en de gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor beheer, onderhoud en gebruik van sectorale voorzieningen als een verwijzingsindex en abonnementenadministratie, het implementeren van gegevens- en andere standaards en van beveiligingsmaatregelen, het beheer van het eigen sectornetwerk en het bijhouden en beschikbaarstellen van gegevens ten behoeve van andere partijen. Voor gemeenten worden deze taken, die per definitie individuele gemeenten overstijgen, belegd bij de op te richten beheerorganisatie Inlichtingenbureau.

3 Informatievoorziening en onderzoek

3.1. Inleiding

Een goede informatievoorziening over de toepassing van wet- en regelgeving is een noodzakelijke voorwaarde voor zowel beleidsontwikkeling en evaluatie, toezicht als financiering. Met dit wetsvoorstel wordt een aantal wijzigingen in de uitvoeringsstructuur doorgevoerd. De organisatie van de informatievoorziening dient hierop aan te sluiten.

Verantwoordingsinformatie van de uitvoerders over de uitvoering van de wettelijke taken en de daarmee gemoeide middelen vormt de basis van de informatievoorziening. De minister heeft echter ten behoeve van de financiering, de ontwikkeling en evaluatie van beleid en het toezicht op bepaalde punten aanvullende informatie van de uitvoerders nodig.

Op grond van de Kaderwet ZBO heeft de minister een algemeen inlichtingenrecht jegens het UWV, de SVb en de CWI. De precieze inhoud van de informatieverstrekking wordt geregeld bij ministeriële regeling. Daarin zal expliciet worden aangegeven welke informatie moet worden verstrekt, voor welk doel en welke vorm-, termijn- en kwaliteitseisen daarbij gesteld worden. Een doelmatige en efficiënte informatiehuishouding staat voorop. Dit betekent onder meer dat:

- onnodige dubbele uitvraag van nagenoeg dezelfde gegevens voorkomen wordt;
- nieuwe vragen niet direct leiden tot aanpassing van de informatieopslag.

3.2. Wijzigingen

De nieuwe uitvoeringsstructuur leidt niet tot fundamentele wijzigingen in de verantwoordelijkheidsverdeling voor informatieverstrekking van de onderscheiden partijen:

- het UWV verstrekt – net als het LISV – informatie over de werknemersverzekeringen, inclusief historische informatie van het LISV;
- de Centrale organisatie werk en inkomen verstrekt informatie over de publieke arbeidsbemiddeling en de overige aan haar opgedragen taken, inclusief de historische informatie van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie;
- de SVb blijft voorzien in de informatievoorziening over de volksverzekeringen;
- de omvang van de gemeentelijke taken neemt iets toe; gemeenten gaan ook informatie verstrekken over de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-gerechtigden.

Informatie over de reïntegratie-inspanningen en de resultaten daarvan zal – voorzover daarbij publieke middelen worden ingezet – worden verzameld via het UWV en de gemeenten. Zij verkrijgen deze informatie van de reïntegratiebedrijven. Waar het UWV of een gemeente opdrachtgever is dient de informatieverstrekking in het contract met het reïntegratiebedrijf geregeld te zijn. De minister zal hiervoor nadere regels stellen. Waar (vertegenwoordigers van) werkgevers en werknemers opdrachtgever zijn, baseert het UWV zich op verantwoordingsinformatie die de werkgevers aan het UWV leveren. Omwille van de administratieve belasting van werkgevers zal deze informatie beperkt van omvang zijn. Voor de informatiebehoefte die verder reikt dan deze verantwoordingsinformatie is de minister aangewezen op onderzoek.

Informatie over de reïntegratie-inspanningen die de werkgever uit eigen middelen financiert, komt niet via de publieke uitvoerders beschikbaar. Informatie hierover verkrijgt de minister door middel van onderzoek, waarbij uiteraard deels gebruik kan worden gemaakt van de informatie die in de reïntegratieverslagen van werkgevers is opgenomen.

3.3. Informatieverstrekking door de uitvoerders

De informatieverstrekking door uitvoerders behelst het verzamelen, waar nodig bewerken en beschikbaar stellen van informatie, het meewerken aan onderzoek en het op eigen initiatief of op verzoek van de minister verrichten van onderzoek. Deze informatievoorziening staat primair ten dienste van de minister. De minister draagt er zorg voor dat de RWI kan beschikken over de informatie die deze nodig heeft om zijn taken uit te kunnen voeren. Bij ministeriële regeling zal de informatievoorziening ten behoeve van de RWI nader worden geregeld. Verder moet worden gewaarborgd dat opdrachtgevers over voldoende informatie beschikken om een verantwoorde keuze tussen reïntegratiebedrijven te kunnen maken.

Ook voor de uitvoerders zelf is een goede informatievoorziening van belang. Dit hebben de uitvoerders immers nodig om inzicht te krijgen in de doelmatigheid en doeltreffendheid van hun uitvoeringsbeleid. Voor dit inzicht volstaat de management- en stuurinformatie uit de eigen organisatie niet altijd. Vanwege de integrale gevalbehandeling en de procesgerichte samenwerking is namelijk ook informatie nodig van andere uitvoerders over gemeenschappelijke cliënten. Zonder die informatie is een goede analyse van bepaalde uitvoeringsvraagstukken niet mogelijk, zoals bijvoorbeeld het niet-gebruik van regelingen, de samenloop van uitkeringen en de overgang van cliënten van de ene regeling naar een andere regeling. Voor dit doel – de analyse van uitvoeringsvraagstukken –

kan de minister informatie van de ene uitvoerder op het SUWI-terrein ter beschikking stellen van een andere uitvoerder op het SUWI-terrein.

Uitvoeringsorganisaties stellen – binnen de kaders van de privacy-wetgeving – de informatie die zij verzamelen en beheren op verzoek tevens ter beschikking aan:

1. het CBS ten behoeve van statistieken (dit betreft waar nodig gegevens op individueel niveau met inbegrip van het sofinummer);
2. wetenschappelijke instellingen ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek.

4. Privacy

4.1. Algemeen

Bescherming van de persoonlijke levenssfeer is een grondrecht van burgers, vastgelegd in artikel 10 Grondwet en artikel 8 Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM). De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) is de uitvoering van artikel 10 Grondwet en geeft algemene regels voor het verwerken van persoonsgegevens¹. Vanwege de complexiteit van het terrein, het feit dat gegevens op grote schaal uitgewisseld worden (ook met private partijen) en de gevoeligheid van de gegevens (bijvoorbeeld over gezondheid en persoonlijke belemmeringen) worden in aanvulling op de Wbp nadere regels gesteld. Hiermee wordt de helderheid voor uitvoerende instellingen en transparantie voor de burger over de doeleinden waarvoor gegevens worden verzameld en verder gebruikt bevorderd.

Het College bescherming persoonsgegevens (voorheen de Registratiekamer) wordt bij de inrichting van de elektronische infrastructuur en de (wettelijke) kaders voor gegevensuitwisseling betrokken.

4.2. Specifieke regelgeving voor SUWI

Het wetsvoorstel regelt bevoegdheden en verplichtingen voor het verstrekken van gegevens aan derden. In beginsel is er een verbod tot het verstrekken van gegevens, dat kan worden doorbroken als dit wettelijk is toegestaan of voorgeschreven. Dit kan ook met toestemming van de cliënt. Waar nodig zijn de bepalingen opener geformuleerd om te kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen. SUWI brengt nieuwe organisaties met nieuwe taken met zich mee. In dit wetsvoorstel zijn verantwoordelijken voor gegevensverwerkingen aangewezen en zijn de taken die zij moeten uitvoeren (en waarvoor zij gegevens gaan verzamelen) nader omschreven. De overige bepalingen van de Wbp zoals de bepalingen over de rechten van betrokkenen (bijvoorbeeld inzagerecht), informatieplichten van de verantwoordelijken en eisen over beveiliging van gegevens etc, zijn onverkort van toepassing.

De ontwikkeling en gebruik van een elektronische infrastructuur waarlangs het transport van grote stromen van veelal gevoelige gegevens plaatsvindt, brengt de noodzaak van aanvullende privacy-waarborgen mee. Daartoe worden in nadere regelgeving bepalingen opgenomen die de privacy van de burger waarborgen. Het gaat daarbij om voorschriften inzake de opstelling van een privacy-reglement, de aanstelling van een privacy-functionaris, de technische beveiliging van gegevens, de toepassing van privacy verhogende technologieën. Ook bij het uitoefenen van het toezicht zal het privacy-aspect meer systematische aandacht krijgen. Daartoe zullen voorschriften inzake privacy-audits worden opgenomen. Anderzijds biedt de ontwikkeling en het gebruik van de centrale infrastructuur ook de mogelijkheid van een beter inzicht in de gegevensstromen

¹ De Wbp zal de huidige algemene privacy-wet, de Wet persoonsregistraties, vervangen. Hiermee geeft Nederland vorm aan de implementatie van EU-richtlijn nr. 95/46/EG betreffende de bescherming van de natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens. Naar verwachting wordt de Wbp in de loop van 2001 ingevoerd. Daarom wordt deze wet hier als uitgangspunt gehanteerd.

(onder andere door het gebruik van standaard gegevenssets) en kan op die manier bijdragen aan betere waarborging van privacy.

4.3. Gegevensuitwisseling met private partijen

Het is van groot belang dat de uitvoering van opdrachten om cliënten naar het proces van betaalde arbeid terug te leiden goed en snel verloopt. Een gestroomlijnde uitwisseling van informatie tussen opdrachtgever en reïntegratiebedrijf is hiervoor een noodzakelijke voorwaarde. Reïntegratiebedrijven zullen, om hun opdrachten effectief te kunnen uitvoeren, inzicht moeten hebben in cliëntgegevens. Aangezien deze reeds bekend zijn bij de opdrachtgever, zal deze de gegevens verstrekken aan het reïntegratiebedrijf, hetgeen de cliënt ontlast om deze gegevens nogmaals te moeten verstrekken. Vervolgens zullen de resultaten van de inspanningen van het reïntegratiebedrijf worden teruggekoppeld aan de opdrachtgever. Deze is vervolgens gehouden om relevante informatie uit de administratie door te verstrekken aan de minister. Gegevensuitwisselingen met de private reïntegratiebedrijven zijn, waar nodig, in de wet voorzien.

Om een ordelijke en efficiënte uitwisseling van informatie en aansluiting van administraties tussen opdrachtgever en opdrachtnemers te bereiken, is het gebruik van een uniek administratienummer nodig. Binnen de socialezekerheidssector is het sociaal-fiscaalnummer ingevoerd als een uniek administratienummer. Opdrachtgevers maken reeds gebruik van het sociaal-fiscaalnummer bij de uitvoering van hun taken. Vanwege het feit dat de reïntegratiebedrijven een belangrijke rol (gaan) spelen binnen de sociale zekerheidssector, is er voor gekozen om hen gebruik te laten maken van het unieke persoonsnummer dat speciaal voor deze sector is ingevoerd, het sofi-nummer. Dit waarborgt eenduidige uitwisseling en vastlegging van informatie op cliëntniveau.

De uitwisseling en het gebruik van cliëntgegevens, waaronder het sofi-nummer, door reïntegratiebedrijven wordt aan strikte voorwaarden gebonden. Via de Invoeringswet zal worden geregeld dat reïntegratiebedrijven gegevens alleen mogen gebruiken voor de uitvoering van de reïntegratie-opdracht. Verder (commercieel) gebruik is dus verboden. Mutatis mutandis wordt hetzelfde bepaald voor het geval publieke uitvoeringsinstanties taken uitbesteden. Naast wettelijke geheimhoudingsbepalingen en een verbod op doorlevering van gegevens zijn reïntegratiebedrijven verplicht om een privacyreglement op te stellen. De registratie van gegevens zal aan een maximale bewaartijd worden gebonden. Via overleg met de reïntegratiesector zal zelfcontrole van bedrijven (bijvoorbeeld via het opzetten van audit-protocollen) gestimuleerd worden. Opdrachtgevers dienen contractueel te bedingen dat reïntegratiebedrijven zich desgevraagd door middel van een goedkeurende verklaring op een EDP-audit verantwoorden voor hun gegevensgebruik en -huishouding.

II Artikelsgewijs

Artikel 1. Algemene begrippen

Begrippen die in deze wet en de daarop berustende bepalingen veel voorkomen, worden in artikel 1 gedefinieerd. In de onderdelen c, e en f wordt een drietal zelfstandige bestuursorganen gedefinieerd. Binnen de Centrale organisatie werk en inkomen zullen vooral de regionale kantoren en niet het centrale kantoor de belangrijkste functie van de organisatie gaan vervullen. In het UWV zijn de voormalige uitvoeringsinstellingen Gak Nederland BV, Cadans Uitvoeringsinstelling BV, GUO Uitvoeringsinstelling BV, SFB Uitvoeringsorganisatie Sociale Verzekering NV en USZO BV en het LISV samengevoegd. In de Invoeringswet SUWI wordt geregeld dat de SVb als rechtspersoon blijft bestaan.

In onderdeel i wordt bepaald dat uitvoeringskosten kosten zijn ten behoeve van de uitvoering van wetten door de Raad voor werk en inkomen, de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb. Hieronder vallen niet alleen de kosten voor de uitvoering van kerntaken maar ook de kosten voor de ondersteuning van de uitvoering van de kerntaken, zoals huisvestingskosten. Indien dergelijke ondersteuningskosten gezamenlijk worden gemaakt met andere organisaties die in een vestiging werkzaamheden verrichten, dienen verdeelsleutels voor de toerekening van die ondersteuningskosten aan de rechtspersonen die de desbetreffende wettelijke taken uitvoeren, zo veel mogelijk de reële uitvoeringskosten van die rechtspersonen te benaderen. Verdeelsleutels kunnen naar kostensoort verschillen.

De in onderdeel k genoemde fondsen maken deel uit van het UWV of de SVb.

In onderdeel m is gedefinieerd wat onder uitkeringsgerechtigde in deze wet wordt verstaan. Deze definitie valt uiteen in twee onderdelen zodat in verschillende hoofdstukken van deze wet verschillende definities van het begrip uitkeringsgerechtigde kunnen worden gehanteerd.

Artikel 2. Instelling van rechtspersonen

In artikel 2, eerste lid, is bepaald dat er een Centrale organisatie werk en inkomen, een UWV en een SVb zijn. In het tweede lid is bepaald dat de in het eerste lid genoemde organisaties rechtspersoonlijkheid bezitten, waarmee buiten twijfel is gesteld dat deze publiekrechtelijke rechtspersonen zijn in de zin van artikel 1 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Het tweede lid bepaalt tevens dat de Minister bepaalt op welke plaatsen de desbetreffende organisaties hun zetel hebben. Dit betreft de juridische zetel en niet de feitelijke vestigingsplaats.

In het wetsvoorstel dat de invoering van dit wetsvoorstel zal regelen, zal worden bepaald dat:

- a. de Centrale organisatie werk en inkomen de rechtsopvolger van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is;
- b. het UWV de rechtsopvolger van de uitvoeringsinstellingen en het LISV is.

In het derde lid wordt bepaald dat de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb zelfstandige bestuursorganen zijn in de zin van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen (hierna: Kaderwet zbo's); er wordt van uitgegaan dat de Kaderwet zbo's (Kamerstukken II, 2000–2001, 27 426) vóór de Suwi-wet tot stand zal zijn gekomen. Gelet op artikel 2 van die Kaderwet, is deze bepaling vereist voor de toepasselijkheid van die wet op de in dit wetsvoorstel geregelde zbo's. Hierna wordt bij de daarvoor in aanmerking komende artikelen nader ingegaan op de gevolgen van de Kaderwet zbo's voor de in die artikelen geregelde onderwerpen. Sommige andere onderwerpen behoeven naast de Kaderwet zbo's in de Suwi-wet geen regeling. Terwille van de duidelijkheid volgt hierna een korte aanduiding van laatst bedoelde onderwerpen.

Inkomend mandaat

Volgens de Algemene wet bestuursrecht is ingeval van mandaat aan een niet-ondergeschikte de instemming van die niet-ondergeschikte daarmee vereist (zie art.10:4 Awb). Artikel 4 van de Kaderwet zbo's bepaalt dat een zbo, alvorens instemming als hier bedoeld te verlenen, daarvoor ministeriële goedkeuring dient te verkrijgen; dit geldt niet indien het mandaat van de minister betreft. De toepasselijkheid van dit artikel t.a.v. de in dit wetsvoorstel geregelde zbo's betekent dat deze voor het in mandaat verrichten van andere taken steeds ministeriële goedkeuring behoeven.

Incompatibiliteiten

Artikel 8 Kaderwet zbo's bevat een algemene regeling met betrekking tot onverenigbare nevenfuncties, de aanmelding van voorgenomen nevenfuncties en de openbaarmaking daarvan.

Inlichtingenverplichting jegens de minister

Artikel 14 van de Kaderwet zbo's verplicht de zbo's aan de minister alle benodigde inlichtingen te verstrekken en inzage in stukken te verlenen. Deze algemene verplichting, die ziet op zowel toezichtsinformatie als beleidsinformatie, zal bij ministeriële regeling op grond van artikel 47, derde lid, van dit wetsvoorstel verder worden uitgewerkt. Het spreekt voor zich dat deze inlichtingenverstrekking aan de minister kosteloos geschiedt. Artikel 44, derde lid, onder e, houdt er rekening mee dat de in dat artikel bedoelde infrastructuur voor gegevensuitwisseling ook kan worden benut voor de verkrijging door de minister van inlichtingen van de zbo's.

Schorsing en vernietiging

Artikel 15 van de Kaderwet zbo's regelt de bevoegdheid van de minister tot vernietiging van besluiten van de in dit wetsvoorstel geregelde zbo's. Hierop is overigens Afdeling 10.2.2 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. Uit die wet vloeit ook de bevoegdheid tot schorsing van besluiten voort (artt.10:43 e.v.).

Taakverwaarlozing

Artikel 16 van de Kaderwet zbo's bevat de bevoegdheid tot het treffen van de noodzakelijke voorzieningen voor het geval de in dit wetsvoorstel geregelde zbo's hun taken niet naar behoren vervullen.

Voorafgaande instemming

De minister kan op grond van artikel 25 van de Kaderwet zbo's bepalen dat het zbo voor in dat artikel genoemde belangrijke besluiten zijn voorafgaande instemming behoeft; dit betreft o.a. het deelnemen in of oprichten van andere rechtspersonen en het aangaan van geldleningen. In artikel 3, zesde lid, van dit wetsvoorstel is hieraan toegevoegd dat voorafgaand aan de voorlegging ter goedkeuring aan de minister de Raad van advies hierover dient te adviseren.

In het vierde lid worden de bepalingen van de tiende titel van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing verklaard ten aanzien van de arbeidsverhouding van personen in dienst van de hier geregelde zbo's. Op grond van artikel 615 van Boek 7 van het BW zijn deze bepalingen niet van toepassing ten aanzien van personen in dienst van deze publiekrechtelijke lichamen, ten ware zij, hetzij voor of bij de aanvang van de dienstbetrekking door of namens partijen, hetzij bij wet of verordening van toepassing zijn verklaard. Met het vierde lid wordt afgeweken van artikel 10 van de Kaderwet zbo's, dat uitgaat van overeenkomstige toepassing van de ambtelijke rechtspositie. Hiervoor is gekozen terwille van de continuïteit; het personeel van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, het LISV, de uitvoeringsinstellingen en de SVb is ook thans werkzaam op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.

Artikel 3. Raden van bestuur en Raden van advies

De Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb hebben elk een Raad van bestuur en een Raad van advies. De Raad van bestuur is

belast met de algehele dagelijkse leiding. Alle taken en bevoegdheden die zijn toegekend aan de rechtspersoon, worden uitgevoerd door de Raad van bestuur. De Raad van bestuur is daarmee tevens verantwoordelijk voor de interne aansturing van de organisatie. De Raad van bestuur is tevens het aanspreekpunt voor de Minister van SZW.

De taak van de Raad van advies om de Raad van bestuur te adviseren is neergelegd in het eerste lid en betreft in ieder geval de onderwerpen genoemd in het zesde lid.

Ingevolge het vierde lid dienen de Raden van bestuur bestuursreglementen vast te stellen. In het bestuursreglement kan o.a. de wijze van besluitvorming van het betrokken orgaan worden geregeld. Uit artikel 6 van de Kaderwet zbo's vloeit voort dat zo'n reglement ministeriële goedkeuring behoeft en dat deze kan worden onthouden wegens strijd met het recht of omdat de minister van oordeel is dat het reglement een goede taakuitoefening kan belemmeren. Deze laatste grond is begrepen in de grond «strijd met het algemeen belang», genoemd in artikel 49 van dit wetsvoorstel.

De onderwerpen benoeming, schorsing en ontslag van leden van zbo's (dat betekent voor dit wetsvoorstel: de leden van de Raden van bestuur en van de Raden van advies) zijn geregeld in artikel 7 Kaderwet zbo's. De desbetreffende bevoegdheden berusten bij de minister. Artikel 9 Kaderwet zbo's bevat bepalingen met betrekking tot bezoldiging en schadeloosstelling, alsmede kostenvergoeding. Op grond van deze artikelen kan de minister voor de functionarissen van de verschillende zbo's rechtspositieregelingen vaststellen, waarin verschillende rechtspositionele onderwerpen, waaronder ook de (maximum)termijn voor (her)benoeming, kunnen worden geregeld.

Artikel 4. Samenwerking

In dit artikel is de samenwerkingsverplichting neergelegd van de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb onderling en met de gemeenten, inzake de bevordering van de inschakeling van uitkeringsgerechtigden in het arbeidsproces. Deze samenwerking dient zowel op landelijk als op regionaal niveau plaats te vinden. Het tweede lid bevat de mogelijkheid bij of krachtens amvb regels te stellen omtrent de samenwerking bedoeld in het eerste lid. Op grond van het tweede lid kunnen tevens bij of krachtens amvb werkzaamheden van de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV, de SVb en de gemeenten worden aangewezen die moeten worden verricht in een of meer CWI-kantoren. Dit zal bijvoorbeeld betreffen de werkzaamheden met betrekking tot activering en controle van uitkeringsgerechtigden.

Artikel 5. Cliëntenparticipatie

Cliëntenparticipatie is van groot belang voor de kwaliteit van de uitvoering van de sociale zekerheid. In dit artikel wordt gekozen voor een verplichting voor de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb om cliëntenparticipatie te realiseren. De nadere vormgeving zal primair aan de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb worden gelaten; wel worden enkele onderwerpen die daarbij in elk geval geregeld zullen moeten worden in de wet vermeld. Via de jaarverslagen en de daaraan te stellen eisen kunnen de ontwikkelingen terzake worden gevolgd. Op grond van het vierde lid kunnen zo nodig nadere regels worden gesteld; deze kunnen andere onderwerpen noemen en overige eisen bevatten waaraan een regeling inzake cliëntenparticipatie moet voldoen.

Artikel 6. Andere taken

In deze wet zijn de taken van de Centrale organisatie voor werk en inkomen, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de Sociale Verzekeringsbank limitatief geregeld. Deze rechtspersonen mogen slechts een andere taak uitvoeren indien het besluit tot uitvoering van die andere taak is goedgekeurd door de minister. In de Invoeringswet zal worden geregeld dat de toestemmingen die door de minister aan een uvi zijn verleend op grond van artikel 50 van de Osv 97 worden aangemerkt als goedkeuringen die zijn verleend aan het Uvw op grond van artikel 6 van deze wet. Hetzelfde geldt voor toestemmingen, verleend aan de SVb op grond van artikel 25 Osv 97.

Op grond van het tweede lid van dit artikel kan de minister verplichtingen in verband met de uitvoering van een andere taak opleggen, bijvoorbeeld ter voorkoming van concurrentievervalsing. Indien de minister de uitvoering van een andere taak wenst te beëindigen, bijvoorbeeld omdat hij een scherpere scheiding tussen de markt en de overheid wenst aan te brengen, biedt het derde lid daarvoor de basis. Uiteraard zal dat, mede gelet op de belangen van derden, met de nodige zorgvuldigheid moeten plaatsvinden.

In de Wet bescherming persoonsgegevens is geregeld dat persoonsgegevens niet verder worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen. Dit heeft de vraag doen rijzen of gegevens omtrent bijvoorbeeld lonen, die zijn verkregen bij de premie-inning, kunnen worden verwerkt ten behoeve van de uitkeringsverstrekking. Op grond van het vierde lid kan bij ministeriële regeling worden bepaald dat deze mogelijkheid bestaat.

Tevens kan op grond van dit lid worden geregeld dat gegevens die zijn verkregen bij de uitvoering van wettelijke taken kunnen worden verwerkt ten behoeve van de uitvoering van andere dan wettelijke taken door de Centrale organisatie voor werk en inkomen, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de Sociale Verzekeringsbank. Indien een privaatrechtelijke rechtspersoon of een natuurlijk persoon deze gegevens nodig heeft voor de uitvoering van dergelijke taken dient de betrokken publiekrechtelijke rechtspersoon de gegevens die door hem worden verwerkt ten behoeve van zijn uitvoering van andere dan wettelijke taken te verstrekken aan de desbetreffende privaatrechtelijke rechtspersoon of natuurlijke persoon. Daardoor wordt voorkomen dat concurrentievervalsing optreedt en worden de administratieve lasten bij de uitvoering van andere dan wettelijke taken verminderd. Het begrip «verwerken» (van gegevens) moet hier in dezelfde betekenis als in de Wet bescherming persoonsgegevens worden opgevat (zie de definitie in artikel 1, onderdeel b, van die wet); dit omvat o.m. het verstrekken van gegevens door middel van doorzending aan derden.

Artikel 7. Raad voor werk en inkomen

Op de positie van de Raad voor werk en inkomen (hierna RWI) is in hoofdstuk II, van het algemeen deel van deze memorie al uitvoerig ingegaan. Daarnaast wordt nog op het volgende gewezen.

Aan de RWI is rechtspersoonlijkheid toegekend (zie artikel 7, eerste lid, 2e zin). Dit houdt verband met het feit dat de aan die raad toe te kennen taken uitvoering door eigen personeel gewenst maakt. Voor het in dienst nemen van werknemers (op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht; zie artikel 7, achtste lid) is rechtspersoonlijkheid vereist. De bepalingen maken het mogelijk dat de RWI een secretariaat met bureau vormt waarvoor de raad zelf personeel in dienst neemt.

Wat de samenstelling van de Raad voor werk en inkomen betreft wordt opgemerkt dat twee van de vijftien voorgedragen leden afkomstig zullen

zijn uit de kring van de overheidswerkgevers en -werknemers (Raad voor Overheidspersoneelsbeleid).

De wet voorziet niet in de benoeming van een plaatsvervangend voorzitter van de RWI; dit wordt overgelaten aan regeling door de raad zelf, in zijn bestuursreglement. Daarbij kan de plaatsvervangend voorzitter zowel uit de leden als uit de plaatsvervangende leden worden aangewezen; ook kan in roulatie over de verschillende geledingen worden voorzien.

Ingevolge het zesde lid wordt over de representativiteit van de voordragende organisaties de SER gehoord. De representativiteitsregels die de SER hanteert werken ook door naar de verdeling van het aantal leden die de verschillende organisaties mogen voordragen (bijv. bij twee representatieve werknemersorganisaties: de ene organisatie draagt drie leden voor en de andere organisatie één lid en het plaatsvervangend lid).

In artikel 37, zesde lid, wordt bepaald dat verzoeken om informatie door de RWI aan de minister kunnen worden gedaan. Bij ministeriële regeling op grond van artikel 37, zevende lid, zullen nadere regels worden gesteld omtrent de gegevensverstrekking door de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV, de SVb en de gemeenten aan de RWI.

Artikel 8. Taken van de Raad voor werk en inkomen

De RWI stelt ten aanzien van het beleid met betrekking tot werk en inkomen, het arbeidsmarktbeleid, de omvang en de verdeling van gelden ten behoeve van de inschakeling van werkzoekenden in het arbeidsproces en de besteding van gelden uit het Europees Sociaal Fonds jaarlijks een beleidskader op. Genoemde onderwerpen worden in het algemeen deel van deze Memorie nader uiteengezet.

Het document waarin voorstellen van de RWI zijn gebundeld wordt beleidskader genoemd. De Raad dient dit beleidskader bij de minister als voorstel in. Het beleidskader is daarmee een belangrijk richtinggevend – jaarlijks – document in de beleidsvoorbereiding op het terrein van het ministerie van SZW. De zwaarwegendheid van het beleidskader is in het onderhavige artikellid tot uitdrukking gebracht door de zinsnede dat de minister slechts met redenen omkleed kan afwijken. In feite krijgt het beleidskader hiermee in dat opzicht een vergelijkbaar gewicht als een advies in de zin van de Awb, waarvan op grond van artikel 3:50 van die wet ook alleen gemotiveerd kan worden afgeweken. Dit laat uiteraard onverlet dat de minister, gegeven diens politieke verantwoordelijkheid, ruimte behoudt om gefundeerd tot een ander oordeel te komen.

Artikel 9. Subsidieverstrekking

Op grond van het eerste lid van artikel 9 zal de minister subsidie verstrekken voor activiteiten die gericht zijn op de bevordering van inschakeling van uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden in het arbeidsproces. Het gaat hierbij om sectorale, regionale en ondernemingsactiviteiten en niet om subsidies aan individuele personen. De bepaling ziet ook niet op de subsidiëring van activiteiten van UWV en gemeenten. De minister zal zijn bevoegdheid te besluiten over subsidieverzoeken aan de Raad voor werk en inkomen mandateren. Hierop is de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. Dit houdt onder meer in dat de minister de Raad voor werk en inkomen instructies kan geven ter zake van het nemen van de subsidiebesluiten. De werkzaamheden met betrekking tot de voorbereiding van die besluiten zijn – ingeval van mandaat van de beslissingsbevoegdheid – in het derde lid van artikel 8 aan de Raad voor werk en inkomen opgedragen.

Bij het nemen van de subsidiebesluiten zal de Raad voor werk en inkomen gebonden zijn aan regels die de minister in een subsidieregeling zal opnemen. Hiertoe biedt het eerste lid van artikel 9 een basis.

Artikel 10. Taken van de Centrale organisatie werk en inkomen

Dit artikel brengt de kerntaak van de Centrale organisatie werk en inkomen tot uitdrukking: publieke basisdienstverlening op de terreinen werk en inkomen. In het algemene deel van deze memorie is reeds uitvoerig ingegaan op de doelstellingen van de nieuwe uitvoeringsstructuur en de rol van de Centrale organisatie werk en inkomen daarin. Uit de tekst van het artikel blijkt dat de Centrale organisatie werk en inkomen is belast met de publieke arbeidsvoorziening, en het innemen van aanvragen voor uitkeringen en toeslagen (Abw, WW en TW) en aangiften van werkloosheid. De aangeduide taken komen overeen met het basispakket aan taken dat in het ILO-verdrag nr. 88 betreffende de organisatie van de dienst voor de werkgelegenheid wordt omschreven: artikel 1 van dit verdrag verplicht elke lidstaat tot het zelf instandhouden of doen instandhouden van een openbare en kosteloze (zie art. 21, lid 1) dienst voor de werkgelegenheid.

De Centrale organisatie werk en inkomen heeft op grond van artikel 11 voorts tot taak de ondersteuning van de regionale platforms.

De in de onderdelen a, e en f genoemde taken worden respectievelijk nader uitgewerkt in de artikelen 13, 14, 16 en 17. Onderdeel c is een algemene taak van de Centrale organisatie werk en inkomen. De onderdelen b, d en g betreffen de directe arbeidsbemiddelende taken van de Centrale organisatie werk en inkomen.

De bemiddeling door de Centrale organisatie werk en inkomen moet beperkt blijven tot basisdienstverlening. Reïntegratie is geen taak van de Centrale organisatie werk en inkomen.

De bemiddelingsactiviteiten van de Centrale organisatie werk en inkomen staan in principe open voor alle cliënten (werkgevers, werknemers, uitkeringsgerechtigden, verzekerden, werkzoekenden en andere belanghebbenden). Er is echter geen recht op arbeidsbemiddeling in de zin van recht op toepassing van een bepaalde activiteit.

In onderdeel h wordt de Centrale organisatie werk en inkomen belast met het uitvoeren van taken die in andere wetten aan deze organisatie zijn opgedragen. Het gaat hierbij om taken die voortvloeien uit, bijvoorbeeld: BBA 1945 en Wet melding collectief ontslag (preventieve ontslagtoetsing), WAV (tewerkstellingsvergunningen), wet SAMEN, WIN (intake/advies), WIW (WIW-verklaring), WVA (verklaring «langdurig werkloos»), EU-verordening en implementatiebesluit (EU-arbeidsbemiddeling) en WAADI (vergunningen). Deze «overige wettelijke taken» worden in het algemene deel van deze memorie nader toegelicht.

Op grond van de onderdelen i, k en l kunnen aan de Centrale organisatie werk en inkomen ook andere taken, alsmede het verrichten van uitvoeringstoetsen en onderzoeken opgedragen worden; zij kunnen ook uit eigen beweging onderzoek verrichten.

Artikel 11. Regionale platforms

Een platform in de zin van dit artikel is een vorm van overleg, zonder bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden. Partijen die deelnemen aan overlegplatforms kunnen wel voorstellen indienen bij de RWI voor sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven op het gebied van de reïntegratie. Indien door de Centrale organisatie werk en inkomen periodiek overleg wordt gevoerd in een overlegplatform, ondersteunt de Centrale organisatie werk en inkomen dit platform in ieder geval door het – desgewenst – voeren van het secretariaat en het kosteloos ter beschikking stellen van informatie over de arbeidsmarkt (art. 10, onder d).

Gezien het belang dat gemeenten hebben bij het totstandkomen van regionale samenwerking zal het initiatief tot het oprichten van overleg-

platforms veelal bij de gemeenten in de betreffende regio liggen. Het ligt voor de hand dat hierbij aangesloten wordt bij de regionale vestigingen van de Centrale organisatie werk en inkomen.

De gemeenten zijn niet verplicht regionale platforms op te richten, maar mocht in bepaalde regio's het overleg niet of in onvoldoende mate tot stand komen, dan kunnen – nadat twee jaar zijn verstreken – bij of krachtens algemene maatregel van bestuur gemeenten worden aangewezen om de oprichting van een platform te bevorderen.

Artikel 12. Centra voor werk en inkomen

De Centrale organisatie werk en inkomen draagt zorg voor het inrichten en instandhouden van Centra voor werk en inkomen (CWI-kantoren). Deze CWI-kantoren zijn geen zelfstandige (bestuurs)organen, maar regionale vestigingen van de Centrale organisatie werk en inkomen. In overeenstemming met artikel 2 van het ILO-verdrag nr. 88 betreffende de organisatie van de dienst voor de werkgelegenheid zal in een toereikende landelijke spreiding moeten worden voorzien. De Centrale organisatie werk en inkomen stelt op basis van objectieve criteria als kwaliteit, bereikbaarheid (voor de cliënten) en flexibiliteit het aantal CWI-kantoren vast.

Van taken die niet dichtbij de klant verricht hoeven te worden en efficiënter bovenregionaal plaats kunnen vinden, kan de Centrale organisatie werk en inkomen bepalen dat ze in één CWI-kantoor of een beperkt aantal CWI-kantoren uitgevoerd worden. Hierbij kan gedacht worden aan bemiddelingstaken voor in bepaalde regio's geconcentreerde sectoren en enkele van de in artikel 10, onderdelen h en i, bedoelde «overige (wettelijke) taken», zoals het beoordelen van de aanvragen van tewerkstellingsvergunningen in het kader van de WAV. Verder kunnen op grond van artikel 4, tweede lid, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur werkzaamheden van het UWV, de SVb of de gemeenten aangewezen worden die in één of meer CWI-kantoren verricht moeten worden.

Zowel de spreiding van de CWI-kantoren als de bundeling van taken behoeft goedkeuring van de minister. De inrichting, de instandhouding, de werkwijze en de financiering van de (verschillende) CWI-kantoren worden bij ministeriële regeling geregeld.

Artikel 13. Registratie werkzoekenden en vacatures

De registratie van werkzoekenden door de Centrale organisatie werk en inkomen verschilt in beginsel niet van de wijze waarop dit thans door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie geschiedt. De Centrale organisatie werk en inkomen stelt van iedere werkzoekende de identiteit vast (art. 38) en of hij gerechtigd is in Nederland arbeid te verrichten, en verifieert deze gegevens. Dit recht komt toe aan Nederlanders, aan vreemdelingen op wie artikel 1 of artikel 10 van verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 15 oktober 1968 betreffende het vrij verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap (PbEG 1968, L257) van toepassing is, aan vreemdelingen die beschikken over een krachtens de Vreemdelingenwet 2000 afgegeven vergunning, die is voorzien van een aantekening van de Minister van Justitie waaruit blijkt dat aan die vergunning geen beperkingen zijn verbonden voor het verrichten van arbeid, en aan bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorieën vreemdelingen. Overigens geldt als voorwaarde voor het recht op een WW- of bijstandsuitkering van sollicitatieplichtigen, dat zij zich hebben laten registreren als werkzoekende. De registratie heeft een beperkte geldigheidsduur, maar kan wel verlengd worden. De betrokkene is zelf verantwoordelijk voor de tijdige verlenging van zijn registratie; de Centrale organisatie werk en inkomen bepaalt de registratietermijn en deelt deze mee. Ook werkgevers kunnen bij het CWI-kantoor terecht voor dienstverlening. In eerste instantie gaat het hierbij om het registreren van vacatures, het

voordragen van geschikte werkzoekenden voor vacatures, en informatie en advies over de arbeidsmarkt (art. 10).

Met betrekking tot de registratie van werkzoekenden en vacatures worden door de Centrale organisatie werk en inkomen regels gesteld. Bij de gegevens die de werkgever moet verstrekken, kan gedacht worden aan: identificatie van de werkgever; de aangeboden arbeidsplaats; de arbeidsvoorwaarden die gelden voor de aangeboden arbeidsplaats; diens wensen met betrekking tot opleiding, ervaring en bekwaamheden van de gevraagde arbeidskracht. De registratie van werkzoekenden en vacatures is kosteloos.

Artikel 14. Beoordeling kans op werk, administratieve indeling en advies inschakeling arbeidsproces

Van elke werkzoekende die zich laat registreren moet de Centrale organisatie werk en inkomen de «afstand tot de arbeidsmarkt» (de kans op werk) bepalen en nagaan hoe deze afstand – zo nodig – overbrugd kan worden. Dit gebeurt met behulp van de zogenaamde Kansmeter en de kwalificerende intake. Afhankelijk van hun afstand tot de arbeidsmarkt worden werkzoekenden (administratief) ingedeeld in een bepaalde fase: de fase-ring. Op een en ander wordt uitgebreid ingegaan in hoofdstuk III van het algemeen deel van deze memorie.

Opgemerkt wordt nog dat de moeilijk plaatsbare werkzoekende in de gelegenheid wordt gesteld te worden gehoord in het kader van het (re)integratieadvies. Van de mening van de werkzoekende wordt melding gemaakt in het advies, desgewenst in de door hemzelf aangegeven formulering. Indien de opvattingen van de werkzoekende en de Centrale organisatie werk en inkomen uiteenlopen zal dit in het advies moeten worden toegelicht.

De Centrale organisatie werk en inkomen stuurt het resultaat van de fase-ring en het (re)integratie-advies zo spoedig mogelijk door aan de desbetreffende uitkeringsinstantie en in afschrift aan de betrokkene. Zo nodig kunnen hieromtrent op grond van artikel 4, tweede lid, regels worden gesteld, waarbij desgewenst ook de termijn van doorzending kan worden geconcretiseerd.

Op verzoek van het UWV dan wel B&W voert de Centrale organisatie werk en inkomen een herbeoordeling van de werkzoekende uit. Deze herbeoordeling kan zowel standaard (na verloop van een bepaalde tijd) als in geval van veranderingen in de persoonlijke situatie van de betrokkene plaatsvinden.

Overigens kunnen het UWV en gemeenten de Centrale organisatie werk en inkomen ook vragen een reïntegratie-advies op te stellen voor hun arbeidsgehandicapte cliënten, die niet eerst langs het CWI-kantoor zijn geweest.

Voor de uitkeringsinstantie is het (re)integratie-advies het vertrekpunt voor de verdere dienstverlening. Op deze adviezen is afdeling 3.3 van de Awb van toepassing; uit artikel 3:50 van die wet volgt dat van het advies alleen gemotiveerd kan worden afgeweken. Het is echter de eigen verantwoordelijkheid en afweging van de uitkeringsinstantie om het advies al dan niet gewijzigd te volgen en het te (doen) uitwerken in een concreet uit te voeren trajectplan. Tegen besluiten van de uitkeringsinstantie kan dan ook bezwaar en beroep worden aangetekend; de fasering en het (re)integratie-advies van de Centrale organisatie werk en inkomen zijn geen (appellabele) besluiten, maar adviezen. De fasering heeft verder een tijdelijk karakter: na verloop van tijd volgt een herbeoordeling. Ook daarom ligt het in de rede bezwaar- en beroepsmogelijkheden te concentreren bij de uitkeringsinstantie. Mensen die door de Centrale organisatie werk en inkomen in fase 1 ingedeeld zijn, kunnen – desgewenst – aan de desbetreffende uitkeringsinstantie laten weten dat ze het hier niet mee eens zijn en wel in aanmerking willen komen voor een reïntegratietraject;

een afwijzing hiervan door de uitkeringsinstantie is een (appellabel) besluit. Uiteraard bestaat voor de cliënt ook de mogelijkheid om gebruik te maken van de klachtenprocedure bij de Centrale organisatie werk en inkomen.

Artikel 15. Werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting

Met dit artikel, dat overeenkomt met artikel 80 van de Arbeidsvoorzieningswet 1996, wordt beoogd te voorkomen dat de Centrale organisatie werk en inkomen arbeidsgeschillen beïnvloedt.

Artikel 16. Aanvraag van een uitkering en een toeslag en aangifte van werkloosheid

De CWI-kantoren zijn in principe het startpunt voor alle mensen die op zoek zijn naar werk en/of een uitkering willen aanvragen. Werkzoekenden kunnen hier onder andere terecht om zich te laten registreren en voor vacatures; op het CWI-kantoor wordt informatie en advies gegeven over werk en inkomen. Het aanvragen van een WW-uitkering of algemene bijstand en het doen van aangiften van werkloosheid begint bij het CWI-kantoor. In verband met de samenhang tussen uitkering op grond van de WW en toeslag op grond van de TW wordt ook de aanvraag van bedoelde toeslag bij het CWI-kantoor ingediend. Personen die voor een andere uitkering komen, worden door het CWI-kantoor doorverwezen. In het geval dat een bijstandsuitkering wordt aangevraagd, is het van belang vast te stellen dat het om een aanvraag van algemene bijstand op grond van de Abw of van een IOAW/IOAZ-uitkering gaat. De hoofdregel is dat deze aanvragen bij de Centrale organisatie werk en inkomen ingediend worden. Enkele categorieën van deze aanvragen (met name wanneer inschakeling in het arbeidsproces niet aan de orde is) moeten echter net als aanvragen van andere dan algemene bijstand – met name bijzondere bijstand – rechtstreeks bij B&W worden ingediend. Ook voor sommige WW-aanvragen dient betrokkene zich direct tot het UWV te wenden (bijv. ingeval van een uitkering wegens werktijdverkorting). Bij de Invoeringswet zal in de Abw/IOAW/IOAZ, de WW en de TW worden geregeld in welke gevallen de aanvraag bij het CWI-kantoor dan wel bij B&W of het UWV moet worden ingediend.

Zowel voor WW-uitkeringen als voor TW-toeslagen als voor algemene bijstand geldt dat bij het CWI-kantoor alleen nieuwe aanvragen ingediend hoeven te worden. Zaken met betrekking tot lopende uitkeringen worden door het UWV dan wel de betreffende gemeente afgehandeld.

De in het eerste lid genoemde aanvragen moeten bij de Centrale organisatie werk en inkomen ingediend worden, maar de beslissing erop wordt genomen door het UWV onderscheidenlijk B&W. De Centrale organisatie werk en inkomen verzamelt zo volledig mogelijk de hiervoor noodzakelijke gegevens (en bewijsstukken) en draagt deze vervolgens zo spoedig mogelijk – doch in elk geval binnen een door de minister te bepalen termijn – over aan de desbetreffende uitkeringsinstantie. In geval van urgentie en noodzakelijke bevoorschotting verstrekt de Centrale organisatie werk en inkomen de lijst met gegevens (en bewijsstukken) die de belanghebbende moet aanleveren en verwijst na de werkintake onmiddellijk door naar de uitkeringsinstantie. Bij ministeriële regeling op grond van het vierde lid zullen o.a. regels ten behoeve van de standaardisering van de intake en de daarbij te vragen gegevens worden gesteld; daarover zal ook met de betrokken instanties worden overlegd. In dit verband is ook de in artikel 44 bedoelde elektronische infrastructuur van belang. De belanghebbende is op grond van artikel 17 verplicht de gevraagde gegevens aan de Centrale organisatie werk en inkomen te verstrekken, maar alleen de uitkeringsinstantie kan hem – wanneer hij deze of een andere verplichting en de

identificatieplicht van artikel 38, tweede lid, niet nakomt – een sanctie opleggen. De Centrale organisatie werk en inkomen moet het niet-nakomen van verplichtingen door de belanghebbende bij de betreffende uitkeringsinstantie melden (art. 39).

Verder zijn het UWV en de gemeenten uiteindelijk verantwoordelijk voor het vaststellen van de juistheid en de volledigheid van de verstrekte gegevens. Zo nodig verzamelt de uitkeringsinstantie de ontbrekende gegevens. De Centrale organisatie werk en inkomen moet uiteraard wel attent zijn op eventuele tegenstrijdigheden tussen ingevulde gegevens en overgelegde bewijsstukken en de cliënt daar in voorkomende gevallen op wijzen. Het verifiëren van gegevens bij werkgevers en andere derden, is nadrukkelijk geen taak van de Centrale organisatie werk en inkomen. De gegevens die de Centrale organisatie werk en inkomen ook nodig heeft voor de «werk-intake» (art. 14), verifieert deze organisatie overigens wel. Wel moet zo veel mogelijk voorkomen worden dat de cliënt informatie tweemaal moet verstrekken of het in het in artikel 38, tweede lid, bedoelde document vaker dan noodzakelijk moet laten zien. Mede doordat de Centrale organisatie werk en inkomen waar mogelijk gebruik maakt van uit databanken beschikbare gegevens, moeten de uitkeringsinstanties in principe van de door deze organisatie aangeleverde gegevens uit kunnen gaan. Dit doet echter niets af aan de eigen verantwoordelijkheid van het UWV en de gemeente in dezen.

De Centrale organisatie werk en inkomen draagt de aanvraag over aan de uitkeringsinstantie die bevoegd is met betrekking tot de uitkering die de cliënt wenst aan te vragen. De Centrale organisatie werk en inkomen kan van oordeel zijn dat de cliënt het bij het verkeerde eind heeft en hem adviseren de andere uitkering aan te vragen, doch de overdracht vindt niettemin plaats conform de keuze van de cliënt.

Ten slotte kan de Centrale organisatie werk en inkomen op grond van lid 5 – in afwijking van artikel 4:5 Awb – ook geen hersteltermijnen bieden, noch besluiten een aanvraag niet verder te behandelen; dat is eveneens voorbehouden aan de beslissingsbevoegde organen, het UWV en de gemeenten. Omdat de beslistermijn aanvangt op het moment dat het aanvraagformulier wordt ingeleverd bij het CWI-kantoor, moet bij de overdracht onder andere het tijdstip van de ontvangst hiervan aangegeven worden.

Daar de Centrale organisatie werk en inkomen – zoals uit het bovenstaande blijkt – in de aanvraagprocedure geen beslissingsbevoegdheden heeft, kan alleen tegen besluiten van het UWV of de gemeenten in bezwaar en beroep gegaan worden. De in het derde lid genoemde mededeling van de Centrale organisatie werk en inkomen is dan ook geen (appellabel) besluit.

Artikel 17. Het verstrekken van gegevens in verband met een uitkeringsaanvraag

De inlichtingenverplichting van artikel 17 staat naast de vrijwel gelijklopende bepalingen in de WW (art. 25), de Toeslagenwet (art. 12) en de Abw (art. 65) en geldt totdat de Centrale organisatie werk en inkomen de cliënt heeft medegedeeld dat zijn aanvraag is overgedragen. De Centrale organisatie werk en inkomen heeft echter geen bevoegdheid tot sanctionering. Een overtreding van deze verplichting zal door het UWV of B&W gesancioneerd moeten worden. Dit past beter in de systematiek waarin de beslissing op de aanvraag door deze organen – en niet door de Centrale organisatie werk en inkomen – wordt genomen. Ook speelt daarbij een rol dat de tenuitvoerlegging veelal op lopende uitkeringen plaatsvindt.

Artikel 18. Taken van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

In onderdeel a van het eerste lid van dit artikel is de hoofdtaak van het

UWV beschreven. Deze taak gaat over van het LISV naar het UWV. Onder uitvoering van bedoelde wetten wordt tevens verstaan de daarin voor het UWV opgenomen taken. Bij wijze van voorbeeld kunnen genoemd worden de premieheffing en de subsidieverstrekking in het kader van de Wet REA.

In onderdeel b is de reïntegratietaak van het UWV beschreven. De bijbehorende bevoegdheden – de reïntegratie-instrumenten – ontleent het UWV aan verschillende in onderdeel a genoemde wetten.

Onderdeel c betreft het beheer en de administratie van de fondsen die thans door het LISV worden beheerd.

De onderdelen e, f en g en artikel 19 betreffende het deskundigenonderzoek komen voort uit de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) en de Wet poortwachter WAO. De hier bedoelde second opinions hebben geen rechtsgevolg.

Wellicht ten overvloede beogen de onderdelen h, i en j duidelijk te maken dat artikel 18, onderdeel a tot en met g, niet limitatief van aard is. Uiteraard dient het UWV ook taken genoemd in andere wetten dan de SUWI-wet uit te voeren; dat geldt ook voor andere regelingen, die bij ministeriële regeling kunnen worden aangewezen en voor het verrichten van onderzoek. Het UWV kan ook uit eigen beweging onderzoek verrichten.

Het tweede lid legt het UWV de verplichting op zorg te dragen voor inrichting en instandhouding van vestigingen waarin de taken van het UWV worden uitgevoerd. Dat dit op een wijze moet geschieden waardoor die vestigingen voldoende bereikbaar zijn, zal in praktijk tot gevolg moeten hebben dat het UWV zijn vestigingen in voldoende mate over het land verspreidt. Het derde lid maakt het mogelijk in de takenpakketten van de verschillende vestigingen te differentiëren. De uitwerking van een en ander is aan ministeriële goedkeuring onderworpen.

Artikel 19. Onderzoek

In het tweede lid van dit artikel wordt geregeld dat voor het verrichten van de onderzoeken, bedoeld in artikel 18, onderdelen e–g, door het UWV aan diegene die daarom heeft verzocht kosten in rekening kunnen worden gebracht.

Artikel 20. Verzekerdenadministratie en informatieverstrekking

Dit artikel regelt de verzekerdenadministratie en informatieverstrekking op dezelfde wijze als de huidige wetgeving.

Artikel 21. Taken van de Sociale verzekeringsbank

In het eerste lid worden de wetten opgesomd waarvan de uitvoering wordt opgedragen aan de SVb. Bij wetten die de uitvoering van deze wetten beheersen, voor zover die uitvoering niet bij of krachtens de wet aan anderen is opgedragen, moet worden gedacht aan de Wet financiering volksverzekeringen en de Wet aanpassing uitkeringsregelingen overheveling opslagpremies. De SVb voert het beheer en de administratie van het Ouderdomsfonds, het Nabestaandenfonds en het Algemeen Kinderbijslagfonds. Deze fondsen zijn onderdelen van de SVb.

Wellicht ten overvloede beogen de onderdelen d, e en f duidelijk te maken dat artikel 21, onderdeel a tot en met c, niet limitatief van aard is. Uiteraard dient de SVb ook taken genoemd in andere wetten dan de SUWI-wet uit te voeren; dat geldt ook voor andere regelingen, die bij ministeriële regeling kunnen worden aangewezen en het verrichten van uitvoeringstoetsen en onderzoek. De SVb kan ook uit eigen beweging onderzoek verrichten.

Het tweede en derde lid betreffen de landelijke spreiding van de vesti-

gingen van de SVb; evenals bij de Centrale organisatie werk en inkomen en het UWV is differentiatie in de takenpakketten mogelijk en is de uitwerking van een en ander aan ministeriële goedkeuring onderworpen.

Artikel 22. Verzekerdenadministratie

Het is de verantwoordelijkheid van de SVb om zijn administratie en administratieve organisatie zodanig in te richten dat deze een rechtmatige en doelmatige uitvoering van de wettelijk opgedragen taken mogelijk maakt. Tevens dient te worden gewaarborgd dat misbruik en oneigenlijk gebruik zoveel mogelijk worden voorkomen.

Artikel 23. Toezicht door Inspectie werk en inkomen

Op grond van dit artikel berust de verantwoordelijkheid voor het toezicht op de rechtmatigheid en doelmatigheid van de uitvoering van de socialezekerheidswetten door de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb bij de minister. Het toezicht op de gemeentelijke uitvoering zal bij de Invoeringswet in de desbetreffende wetten worden geregeld. Het toezicht wordt onder gezag van de minister uitgeoefend door de Inspectie werk en inkomen. Deze Inspectie maakt deel uit van de ambtelijk organisatie van het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De ambtenaren van deze Inspectie zullen de toezichthoudende bevoegdheden uitoefenen namens de minister. Artikel 14 van de Kaderwet zbo's regelt de inlichtingen-, inzage- en toegangsrechten van de minister; een overeenkomstige voorziening is voor de Inspectie Werk en Inkomen opgenomen in artikel 26. Nadere uitwerking van een en ander kan plaatsvinden op grond van artikel 47, derde lid, van dit wetsvoorstel. In overeenkomstige bevoegdheden ten behoeve van het toezicht op de gemeentelijke uitvoering zal worden voorzien bij de Invoeringswet.

Artikel 24. Taken van de Inspectie Werk en Inkomen

De Inspectie Werk en Inkomen houdt toezicht op de rechtmatigheid en doelmatigheid van de uitvoering van de sociale verzekeringswetten door de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb. Hierbij is inbegrepen het toezicht op het fondsbeheer. Onder toezicht op doelmatigheid wordt tevens verstaan het toezicht op doeltreffendheid. De Inspectie zal zich bij zijn oordeelsvorming zoveel mogelijk baseren op de verantwoordingsdocumenten van de zbo's. Bij nadere regelgeving zullen de toezichtsproducten verder worden gespecificeerd. Het toezicht door de Inspectie op de gemeenten wordt in de Invoeringswet geregeld; het toezicht op de samenwerking van de genoemde zbo's met de gemeenten wordt in onderdeel b geregeld.

Artikel 25. Jaarplan, jaarverslag en rapportages van de Inspectie Werk en Inkomen

De genoemde stukken worden altijd door de minister aan de kamers gezonden. De minister voegt zijn oordeel toe aan de in het tweede en derde lid genoemde stukken. Dit artikel raakt de kern van de onafhankelijkheid van de Inspectie.

Artikel 26. Gegevensverstrekking aan de Inspectie Werk en Inkomen

Met dit artikel wordt verdere invulling gegeven aan de bevoegdheden van de Inspectie Werk en Inkomen ten behoeve van haar toezichthoudende taak; deze bevoegdheden zien op de uitvoering van wettelijke taken door de zbo's.

Het vierde lid heeft betrekking op het toezicht op de rechtmatige en doel-

matige besteding van de publieke reïntegratiemiddelen; dit wordt gericht op de publieke opdrachtgever (UWV). In artikel 26, vierde lid, wordt een bevoegdheid gecreëerd voor de toezichthouder (de Inspectie Werk en Inkomen) om bij gereede twijfel omtrent de volledigheid en juistheid van de door de publieke opdrachtgever cq. subsidieverstrekker (UWV) op dit vlak verstrekte verantwoording de opdrachtgever op te dragen een review te laten uitvoeren door een derde accountant op de verstrekte verantwoordingsinformatie. Deze derde accountant krijgt daartoe zo nodig ook toegang bij de gecontracteerde reïntegratiebedrijven. Bij de lagere regelgeving zal als wettelijke eis t.a.v. de contracten tussen opdrachtgever en reïntegratiebedrijf onder andere worden voorgeschreven dat:

- de (publieke) opdrachtgever alle voor het vaststellen van de rechtmatigheid en doelmatigheid relevante informatie bij de opdrachtnemer (het reïntegratiebedrijf) kan opvragen en
- de opdrachtnemer toestaat dat een externe accountant in opdracht van de (publieke) opdrachtgever toegang krijgt tot alle relevante informatie i.v.m. de hiervoor bedoelde review op door de opdrachtgever verstrekte verantwoordingsinformatie.

In de gemeentelijke wetgeving zal – bij de Invoeringswet – in overeenkomstige bevoegdheden worden voorzien.

Artikel 27. Kennisgeving besluiten

Het artikel maakt het mogelijk bij ministeriële regeling (categorieën van) besluiten te omschrijven die de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVB achteraf ter kennis moeten brengen van de Inspectie; daarbij zullen besluiten worden vermeld waarvan kennisneming vanuit een oogpunt van toezicht zeker gesteld moet worden.

Artikel 28. Uitoefening taken Inspectie Werk en Inkomen

De nadere regels zullen er o.a. toe strekken de zelfstandige taak-uitoefening van de Inspectie verder te benadrukken. Het parlement krijgt de gelegenheid de inhoud van de nadere regels vóór de inwerkingtreding te beoordelen.

Artikel 29. Uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten van de RWI en van de Centrale organisatie werk en inkomen komen ten laste van de door de minister beschikbaar gestelde Rijksbijdrage. De in artikel 26 van de Kaderwet zbo's voorgeschreven vorming van een egaliseringsreserve past hier niet bij; daarom is dit artikel (voor wat betreft het zbo de Centrale organisatie werk en inkomen) in het vijfde lid buiten toepassing verklaard.

De uitvoeringskosten van het UWV en de SVB worden ten laste gebracht van de sociale verzekeringsfondsen. De minister stelt regels omtrent de wijze van toerekening van deze uitvoeringskosten. De regels zullen, voor zover die van belang zijn voor de toerekening van uitvoeringskosten aan de Algemene Kas, genoemd in de ZFW, worden opgesteld in overeenstemming met de Minister van VWS.

Artikel 30. Begroting, jaarplannen en meerjarenbeleidsplannen

Het artikel verplicht de RWI, de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVB jaarlijks voor een door hem vast te stellen datum een jaarplan en (met uitzondering van de RWI) een meerjarenbeleidsplan aan de minister aan te bieden. De verplichting tot het indienen van een begroting, eveneens voor een door de minister vast te stellen datum, volgt voor de in dit wetsvoorstel geregelde zbo's uit artikel 19 van de Kaderwet zbo's (zie nader bij artikel 31); voor de RWI is deze verplichting hier geregeld. Na

ontvangst van het jaarplan, de begroting en het meerjarenbeleidsplan van het UWV en van de SVb worden deze, onder vermelding van de onderdelen die van belang zijn voor de premie-inning ZFW door het UWV en voor de taken van de SVb in het kader van de ZFW en de AWBZ, aan de Minister van VWS gestuurd. Op grond van het derde lid kunnen regels met betrekking tot de indiening van de begroting en van ontwerp-begrotingen, alsmede met betrekking tot het jaarplan en meerjaren-beleidsplan worden gesteld.

Het jaarplan behoeft ministeriële goedkeuring. Hierbij zal de eventuele opvatting van de Minister van VWS over de onderdelen die van belang zijn voor de taakuitvoering van het UWV en de SVb in het kader van de ZFW en de AWBZ worden betrokken. De RWI, de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb zijn gebonden aan hetgeen in het goed-gekeurde jaarplan is opgenomen. Zij kunnen, op grond van het vijfde lid, daarvan slechts afwijken indien de minister het besluit tot afwijking van het jaarplan heeft goedgekeurd. Van afwijking van het jaarplan is sprake indien de RWI of het betrokken zbo in de loop van een jaar nieuwe plannen vaststelt en indien het geheel dan wel gedeeltelijk van in het jaarplan opgenomen plannen afziet. In al die gevallen is derhalve goed-keuring van de minister vereist.

Artikel 31. Vaststelling budget uitvoeringskosten en budgetdiscipline

Het eerste lid van dit artikel regelt de bevoegdheid van de minister om het budget voor de uitvoeringskosten van de RWI, de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb vast te stellen. Het tweede lid geeft de minister de mogelijkheid om het budget van de hiervoor genoemde uitvoeringsorganisatie te wijzigen. Deze bevoegdheid is vooral bedoeld om, in geval zich wijzigingen zouden voordoen in de uitvoering die tot budgetoverschrijding zouden leiden, aanpassing van het budget mogelijk te maken. Het is hierbij zinvol dat de organisaties de minister afzonderlijk informeren over majeure niet voorziene wijzigingen (waarbij kan worden gedacht aan meer dan 2% van het budget).

Artikel 22 van de Kaderwet zbo's schrijft goedkeuring van de begroting door de minister voor. De budgetvaststelling door de minister impliceert al dat de minister de bij hem ingediende begroting goed- of afkeurt; artikel 22 Kaderwet zbo's is daarom (in het derde lid) uitdrukkelijk niet van toepassing verklaard (voor de RWI mist het artikel al toepassing omdat deze raad geen zbo is). Uitvoeringsinstellingen mogen geen verplichtingen aangaan of uitgaven doen welke tot gevolg hebben dat het budget wordt overschreden. Om te voorkomen dat de werkzaamheden van de organisaties stil komen te liggen indien hun budget niet tijdig is vastge-steld is het vijfde lid opgenomen.

Artikel 32. Jaarverslag, jaarrekening, accountantscontrole en kwartaalverslagen

Volgens het eerste lid moeten de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb in hun jaarverslagen in elk geval ingaan op de recht-matigheid en de doelmatigheid van de uitvoering. Zij moeten aan de minister voor 15 maart hun jaarverslagen en jaarrekeningen aanbieden. De verplichting tot het opstellen van een jaarverslag en een jaarrekening volgt uit artikel 13, onderscheidenlijk artikel 27 van de Kaderwet zbo's. Laatstgenoemd artikel schrijft ook de ministeriële goedkeuring van de jaarrekening voor. De datum 15 maart vormt een afwijking van de arti-kelen 13 en 27 van de Kaderwet zbo's, die de (uiterste) indieningsdatum op 1 juli bepalen; deze afwijking wordt voorgesteld ten einde de stukken voor de 3e woensdag van mei aan de Kamers te kunnen aanbieden (op grond van artikel 32, vijfde lid). Artikel 28 van de Kaderwet zbo's regelt de bij de jaarrekening te voegen accountantsverklaring en bevat nadere eisen

met betrekking tot die verklaring en de jaarrekening. De accountantsverklaring is gevoegd bij de jaarrekening en zal dus ook samen daarmee aan de Kamers worden overgelegd. Op grond van het vierde lid kunnen met betrekking tot alle genoemde stukken alsmede de accountantscontrole bij ministeriële regeling regels worden gesteld; deze regels kunnen ook (aspecten van) de rechtmatigheid betreffen. In het kwartaalverslag moet ook ingegaan worden op de (ontwikkeling van de) doelmatigheid van de uitvoering, waarbij dezelfde onderwerpen aan de orde moeten komen die ook in het jaarverslag worden vermeld. In aansluiting bij deze bepalingen worden deze onderwerpen ook voor de RWI in dit artikel geregeld.

Artikelen 33–36. Fondsen en financiën

Elk in artikel 1, onder k, genoemd fonds, met uitzondering van de wachtgeldfondsen, is een geheel van middelen dat deel uitmaakt van de SVb of het UWV en afzonderlijk door de SVb of het UWV wordt beheerd en geadministreerd.

De ten laste van een fonds komende uitgaven worden gefinancierd door heffing van premies bij degenen die voor de desbetreffende sociale verzekeringswetten premieplichtig zijn. Het Toeslagenfonds en het Algemeen Kinderbijslagfonds worden echter volledig gefinancierd uit de rijksbijdragen.

Met betrekking tot het fondsbeheer en de rekening-courantverhouding tussen de Minister van Financiën en de SVb en het UWV worden in deze artikelen geen wijzigingen ten opzichte van de huidige situatie voorgesteld. Aangezien hierbij geen plaats is voor een egaliseringsreserve, waarvan de vorming wordt voorgeschreven door artikel 26 van de Kaderwet zbo's, wordt dit artikel in het negende lid van artikel 34 uitdrukkelijk buiten toepassing verklaard.

Er zij op gewezen dat artikel 35 ziet op actuele rapportages, d.w.z. met betrekking tot het lopende jaar, dit ter onderscheiding van de in artikel 32 bedoelde verslaglegging na afloop van een jaar.

Artikel 37. Verstrekking van gegevens aan de Centrale organisatie werk en inkomen, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, de Sociale verzekeringsbank, de Raad voor werk en inkomen, de Inspectie Werk en Inkomen en de minister

Dit artikel prevaleert als «lex specialis» boven de Wet bescherming persoonsgegevens.

Het eerste lid van dit artikel behelst, evenals de huidige wetgeving, de algemene verplichting om aan de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb inlichtingen en gegevens te verstrekken; de minister en de Inspectie Werk en Inkomen zijn daaraan uit hoofde van hun toezichthoudende taak toegevoegd (in plaats van thans het CTSV).

Het tweede lid stelt buiten twijfel dat een ieder de bevoegdheid heeft om, voor zover nodig met doorbreking van de geheimhoudingsplicht en in afwijking van de WBP, uit eigen beweging informatie aan de genoemde bestuursorganen en aan de Inspectie te verstrekken. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan informatie door collega-werkgevers of -werknemers omtrent «zwart werken».

Het derde lid noemt alle instellingen die verplicht zijn om aan de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV, de SVb, de Inspectie en de minister kosteloos informatie te verstrekken. Voor de Kamers van Koophandel wordt, in afwachting van komende afspraken rond een Basis Bedrijven Register in het kader van het interdepartementale programma Basisgegevens, in overeenstemming met de Handelsregisterwet 1996 bepaald dat een vergoeding verschuldigd is voor gegevensverstrekking. Dit artikel wordt begrensd door het feit dat de Centrale organisatie werk

en inkomen, het UWV, de SVb, de Inspectie en de minister slechts die informatie mogen opvragen die noodzakelijk is voor de uitvoering van hun wettelijke taken.

Het zesde lid geeft de RWI een recht op gegevens en inlichtingen jegens de minister. De verstrekking van gegevens door de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV, de SVb of gemeenten aan de RWI zal bij ministeriële regeling op grond van het zevende lid verder worden uitgewerkt.

Het achtste lid komt overeen met artikel 95, tweede lid, Osv 97, welke bepaling daaraan is toegevoegd bij de Wet socialezekerheidsrechten gedetineerden.

Artikel 38. Vaststelling identiteit

De thans verspreid voorkomende bepalingen met betrekking tot de vaststelling van de identiteit van werkzoekenden, verzekerden en uitkeringsgerechtigden zijn in dit artikel bijeen gebracht. Inhoudelijk zijn geen wijzigingen aangebracht. De Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb dragen zorg voor de vaststelling van de identiteit van verzekerden en uitkeringsgerechtigden voorzover noodzakelijk voor de uitoefening van hun taak. Het UWV mag hierbij het oordeel van de Centrale organisatie werk en inkomen volgen, maar het blijft een eigen verantwoordelijkheid. Als documenten waarmee de identiteit van personen kan worden vastgesteld (ID-documenten), worden in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht aangewezen een geldig reisdocument als bedoeld in artikel 2, eerste of tweede lid, van de Paspoortwet en de documenten waarover een vreemdeling ingevolge de (oude) Vreemdelingenwet (Stb. 1965, 40) moet beschikken ter vaststelling van zijn identiteit, nationaliteit en verblijfsrechtelijke positie. Dit kan dus geen rijbewijs zijn.

Een verzekerde is verplicht om te kunnen bewijzen wie hij is. Met het oog op controle op o.a. de werkplek is in het derde lid als mogelijk identificatiemiddel het rijbewijs toegevoegd, dit om tegemoet te komen aan de uitvoerbaarheid en de handhaafbaarheid van de regeling. Aannemelijk is dat werknemers op de werkplek sneller aan hun identificatieplicht kunnen voldoen als zij gebruik kunnen maken van het rijbewijs. Dit laatste is naar aanleiding van een amendement van de kamerleden Kalsbeek-Jasperse en Van der Burg (Kamerstukken II 1992/93, 22 694, nr. 18) opgenomen in de Wet op de Identificatieplicht (WID, Stb.1993, 660) en daarmee in de Osv 1997. Deze toevoeging laat onverlet dat de identiteitsvaststelling op grond van het eerste en derde lid van dit artikel door de daar genoemde instanties en de werkgever alleen aan de hand van ID-document kan plaatsvinden.

Artikel 39. Melding van het niet nakomen van verplichtingen

Met het oog op de sanctiebevoegdheid van de uitkeringsinstantie moet de Centrale organisatie werk en inkomen in voorkomende gevallen bij de overdracht van de aanvraag gemotiveerd melding maken van het niet nakomen van de inlichtingenverplichting of het anderszins onvoldoende medewerking verlenen door de cliënt. Eenzelfde verplichting is opgenomen voor het geval werkzoekenden niet voldoen aan hun – op grond van de WW, Abw, IOAW, IOAZ of AKW bestaande – verplichtingen inzake de inschakeling in de arbeid (zie thans artikel 7, eerste lid, van de Arbeidsvoorzieningswet 1996). In de WW en de Abw wordt geregeld dat het UWV respectievelijk B&W in beginsel verplicht zijn de overtreding van deze verplichting te sanctioneren. De Centrale organisatie werk en inkomen heeft deze bevoegdheid uitdrukkelijk niet. Op basis van de kennisgeving van de Centrale organisatie werk en inkomen kunnen deze organen besluiten de cliënt een maatregel of administratieve boete op te leggen. Tegen dit besluit – en dus niet tegen de kennisgeving van de

Centrale organisatie werk en inkomen – staat bezwaar en beroep open; de kennisgeving is geen (appellabel) besluit. Een soortgelijke verplichting geldt (ingevolge het tweede lid) jegens de SVb; deze betreft de toepassing van de AKW (zie thans artikel 7, tweede lid, Arbeidsvoorzieningswet 1996).

Artikel 40. Melding in verband met aanspraak op wettelijk geldend minimumloon

De Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb zijn verplicht om aan de belanghebbende melding te doen van het gegrond vermoeden dat de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag niet wordt nageleefd. Tevens moet ingevolge dit artikel deze melding worden gedaan aan de ambtenaren bedoeld in artikel 18b van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikelen 41–43. Meldingen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de verzekerdenadministratie van de werkgever

Deze artikelen bevatten, in een enigszins gewijzigde opbouw en redactie, aan de bestaande wetgeving ontleende bepalingen.

Artikel 44. Elektronische gegevensuitwisseling

Dit artikel regelt in het eerste lid de verplichte gegevensuitwisseling tussen alle betrokken uitvoeringsorganen, inclusief de gemeenten. Zij dienen daarbij gebruik te maken van het sofi-nummer. Voor de gemeenten betreft het de uitvoering van de met werk en inkomen samenhangende wetten, d.w.z. de Algemene bijstandswet, de IOAW en de IOAZ; op grond van het zesde lid kunnen daaraan andere door de gemeenten uitgevoerde wetten worden toegevoegd, waarbij o.a. kan worden gedacht aan de WIW en de WSW. Het derde lid, onder a, maakt nadere regelgeving t.a.v. het eerste lid mogelijk; deze zal met name een beschrijving van de uit te wisselen gegevens(categorieën) betreffen. De gegevensverstrekking door andere instanties aan de gemeente ten behoeve van de uitvoering van de genoemde wetten blijft in die wetten geregeld (zie artt. 122 e.v. Abw); voor zover nodig zal aanpassing daarvan bij de Invoeringswet plaatsvinden. In het tweede lid ligt de basis voor de gemeenschappelijke elektronische infrastructuur waarmee de datacommunicatie bij het uitvoeren van hun wettelijke taken tussen Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de gemeenten dient plaats te vinden. Deze elektronische infrastructuur wordt gezien als het geheel van (technische) voorzieningen, standaards en diensten waarmee verbindingen tot stand worden gebracht en informatie wordt uitgewisseld en gedeeld tussen de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de gemeenten. De elektronische infrastructuur kent centrale systeemdelen (bv. gemeenschappelijke netwerkapplicaties en protocollen) en decentrale systeemdelen (bv. verwijzindexen, abonnementenadministraties). Voortbouwend op hetgeen thans op dit vlak al is gerealiseerd wordt de deelname aan deze infrastructuur door de SVb nog niet direct geregeld; op grond van het vierde lid zal dit bij nadere regelgeving later kunnen worden bepaald.

In de nadere regelgeving op grond van het derde lid (waarover op grond van het vijfde lid met de belanghebbende instanties zal worden overlegd), zal uitwerking aan een en ander worden gegeven. Dit betreft o.a. de verdeling van taken en verantwoordelijkheden die voortvloeit uit de in het tweede lid opgenomen gezamenlijke opdracht aan de minister en de betrokken instanties voor de inrichting en instandhouding van de structuur, de toerekening van kosten aan de verschillende deelnemers, alsmede de omvang van het gebruik daarvan (niet de volledige uitvoering van alle betrokken wetten zal van de aanvang af hieronder vallen).

In dit verband verdient ook onderdeel d van het derde lid bijzondere aandacht. Hierin wordt de grondslag gelegd voor een instelling die ten behoeve van de gemeentelijke sociale diensten ondersteunend zal optreden (het zgn. Inlichtingenbureau). Deze instelling zal fungeren als dienstverlener bij de elektronische informatie-uitwisseling tussen gemeenten en derden. De bepaling maakt het mogelijk hiertoe een nieuwe instelling in het leven te roepen dan wel een bestaande instelling aan te wijzen; in elk geval zal de minister op grond van de nadere regelgeving daartoe zo nodig initiërend kunnen optreden. Hierbij kan worden gedacht aan een stichting. De taken van deze instelling zullen zodanig worden vormgegeven dat deze als tussenschakel tussen gemeenten en derden fungeert; wettelijke bevoegdheden en verplichtingen blijven onveranderd op de gemeenten en die derden zelf rusten. Er zal derhalve geen sprake zijn van een zelfstandig bestuursorgaan. De nadere regelgeving zal de financiering van en de verantwoording door de instelling regelen, evenals het gebruik van het sociaal-fiscaal nummer door deze instelling. Verder zal daarin worden bepaald op welke wijze en in hoeverre door gemeenten en anderen bij de uitoefening van op hen rustende bevoegdheden en verplichtingen gebruik gemaakt zal moeten worden van de tussenkomst van meerbedeelde instelling. Voor zover hierbij de toepassing van de inlichtingenbepalingen uit de Abw c.a. aan de orde zijn, zullen ook in die wetgeving de noodzakelijke aanpassingen worden aangebracht; dit betreft de artikelen 121 e.v. Abw.

Onderdeel e maakt het mogelijk ook het gegevensverkeer van de betrokken instanties richting minister en de Inspectie Werk en Inkomen met gebruikmaking van de infrastructuur te doen plaatsvinden. Voor de betrokken zbo's betreft dit de toepassing van artikel 14 van de Kaderwet zbo's en de artikelen 26, 27 en 37 van deze wet; voor de gemeenten gaat het om de artikelen 130 e.v. Abw.

Artikel 45. Gegevensverstrekking door de Centrale organisatie werk en inkomen, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de Sociale verzekeringsbank en de minister

Dit artikel regelt in de eerste plaats de bevoegdheid van de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb tot verstrekking van gegevens aan privaatrechtelijke rechtspersonen; het betreft hier «toegestane» verstrekkingen.

Een afzonderlijke geheimhoudingsplicht is niet in dit wetsvoorstel opgenomen, omdat deze plicht voor een ieder die is betrokken bij de uitvoering van een taak van een bestuursorgaan reeds is geregeld in artikel 2:5 van de Awb. Hierbij zij opgemerkt dat deze geheimhoudingsplicht niet geldt indien enig ander wettelijk voorschrift tot mededeling verplicht, zoals uit genoemd artikel blijkt, en niet geldt indien enig ander wettelijk voorschrift mededeling toestaat. Dit laatste blijkt niet uit artikel 2:5 Awb maar vloeit voort uit het bijzondere karakter van het desbetreffende andere wettelijke voorschrift, dat als «lex specialis» prevaleert boven de Awb. De bij of krachtens artikel 45 gestelde regels gaan dus voor de Awb en ook voor de Wet bescherming persoonsgegevens. Dit geldt eveneens voor andere regels die bij of krachtens deze wet zijn gesteld en die afwijken van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Het tweede lid heeft betrekking op de informatieverstrekking aan Arbodiensten. Naast de verplichte verstrekking op verzoek door de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb, is voorzien in een bevoegdheid tot informatieverstrekking uit eigen beweging door het UWV aan de Arbodienst. Deze maakt het mogelijk dat de Arbodienst spontaan door het UWV op de hoogte wordt gesteld van de uitkomst van een WAO-beoordeling, hetgeen wenselijk is met het oog op de door de Arbodienst aan de werkgever te verlenen bijstand in het kader van het verzuimbeleid.

In het derde lid is aan de Centrale organisatie werk en inkomen, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de Sociale verzekeringsbank de verplichting opgelegd ten behoeve van de statistiek gegevens inzake de uitvoering van hun wettelijke taken op verzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek kosteloos aan dit bureau te verstrekken. In het vierde lid is een soortgelijke opening ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek en (overige) statistiek gecreëerd. Beide bepalingen zijn naast artikel 9, derde lid, Wet bescherming persoonsgegevens nodig (welke bepaling verwerking van gegevens t.b.v. statistische en wetenschappelijke doeleinden mogelijk maakt), gelet op het vierde lid van dat artikel, dat die verwerking namelijk tegenhoudt indien (zoals hier) een wettelijke geheimhoudingsplicht geldt.

Het vijfde lid bevat de basis voor nadere regelgeving over de onderwerpen van dit artikel, met inbegrip van het gebruik van de infrastructuur, bedoeld in artikel 44. De verstrekking aan bedrijven waarop dit lid ziet betreft met name die in het kader van de uitbesteding van taken.

De verstrekking van persoonsgegevens op grond van het zesde lid, dat wil zeggen met uitdrukkelijke toestemming van betrokkene, laat onverlet de verstrekking die op grond van de overige bepalingen zonder die toestemming kan plaatsvinden.

Het zevende lid maakt het mogelijk dat aan de minister (op grond van art. 14 Kaderwet zbo's) verstrekte gegevens door hem aan de andere zbo's worden verstrekt; hiermee wordt de basis voor het zogenaamde «knooppunt beleidsinformatie» gelegd. In de Invoeringswet zullen dienovereenkomstige bepalingen t.b.v. de deelname hieraan door gemeenten worden opgenomen.

Artikel 46. Openbaarheid van gegevens

Dit artikel, dat is ontleend aan de Arbeidsvoorzieningswet 1996, maakt ten behoeve van de arbeidsbemiddelingstaak van de Centrale organisatie werk en inkomen de inrichting van openbare vacature- en sollicitantenbanken mogelijk; ter wille van de privacybescherming zullen de inrichting en het gebruik daarvan met inachtneming van de WBP moeten worden geregeld.

Artikel 47. Nadere regels

De minister stelt op basis van dit artikel, na overleg met de Minister van Financiën, regels met betrekking tot de verzekerdenadministratie van de werkgever, de melding van de aanvang of beëindiging van de dienstbetrekking en melding van gegevens en inlichtingen door de werknemer aan de werkgever respectievelijk aan het UWV.

Het tweede lid van dit artikel geeft aan het UWV de bevoegdheid op het gebied van het informatieverkeer bedoeld in de artikelen 37, 41 en 43 van deze wet regels te stellen. Het UWV kan op deze wijze zorgdragen voor standaardisering en uniformering van de wijze van gegevensverstrekking. Op grond van het derde lid zullen omtrent de gegevensverstrekking aan de minister en de Inspectie, op grond van artikel 14 Kaderwet zbo's en deze wet, nadere regels worden gesteld.

Artikel 48. Aanwijzingsbevoegdheid Onze Minister

Op grond van het voorgestelde artikel 48 kan de minister aan de Centrale organisatie werk en inkomen, het UWV en de SVb aanwijzingen van algemene aard geven betreffende de uitoefening van hun taken. Overeenkomstig de Aanwijzingen voor de regelgeving (AR 124I) wordt aan de minister niet de bevoegdheid toegekend bijzondere aanwijzingen te geven. Genoemde zelfstandige bestuursorganen zijn gehouden overeenkomstig een tot hen gerichte aanwijzing te handelen.

Artikel 49. Goedkeuringsvereiste

Er is ter wille van de eenvoud voor gekozen voor de hele Suwi-wet als gronden voor onthouding van goedkeuring strijd met het recht of met het algemeen belang te laten gelden. Dit betekent dat afgeweken wordt van hetgeen de Kaderwet zbo's op dit punt ten aanzien van enkele specifieke besluiten regelt (de artikelen 4 en 6 van die wet, betreffende goedkeuring van «inkomend mandaat» en van het bestuursreglement).

Artikel 50. Regelgevende bevoegdheden

Naast de in het wetsvoorstel bij concrete onderwerpen opgenomen delegatiebepalingen kan een algemene bevoegdheid tot het stellen van regels niet worden gemist. Zoals in het algemeen deel van deze memorie is uiteengezet (zie hfdst. I, 5), kan ter waarborging van een goede uitvoering snel bijsturen noodzakelijk zijn. De bevoegdheid is geclausuleerd («noodzakelijk in verband met de goede uitvoering»). De bevoegdheid is gewenst met het oog op onvoorzienbare gevallen waarin op korte termijn aanvullende of bijsturende regelgeving nodig is en de totstandkoming van formele wetgeving niet kan worden afgewacht. In verband daarmee is hiervoor de vorm van de tijdelijke delegatie gekozen.

Artikel 51. Beroepsinstantie

Dit artikel stelt van enkele besluiten met betrekking tot het budget rechtstreeks beroep open op de Centrale Raad van Beroep; strekking ervan is ter zake van dergelijke geschillen zo spoedig mogelijk zekerheid te verkrijgen.

Artikel 54. Evaluatie

De voorgestelde evaluatiebepaling schrijft voor de eerste drie jaar een jaarlijks evaluatieverslag voor en vervolgens – overeenkomstig aanwijzing voor de regelgeving no. 164 – een vijfjaarlijks verslag. De tweede zin bewerkstelligt dat het in artikel 32 van de Kaderwet zbo's voorgeschreven evaluatieverslag in het derde verslag begrepen is; het gecombineerde verslag zal dus voor de eerste maal 3 jaar na inwerkingtreding van deze wet verschijnen. Daarna gaat voor het gecombineerde verslag dezelfde 5-jaarsperiode gelden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. A. F. G. Vermeend

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