

Vergaderjaar 2000–2001

27 665

Invoering van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Invoeringswet Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen)

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET JAARVERSLAG

Ontvangen 1 juni 2001

I ALGEMEEN

1 Inleiding

1.1 Samenhang met andere wetsvoorstellen en beleidstrajecten

Verschillende fracties hebben de samenhang tussen het wetsvoorstel structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI), het onderhavige wetsvoorstel en het wetsvoorstel verbetering poortwachter aan de orde gesteld. De leden van de PvdA-fractie betreuren het, dat het onderhavige wetsvoorstel en het wetsvoorstel verbetering poortwachter niet zijn geïntegreerd. De leden van de VVD-fractie en van de ChristenUnie-fractie steunen het kabinet in zijn afweging het opdrachtgeverschap van de werkgever voor de reïntegratie van zijn zieke of arbeidsgehandicapte werknemers bij een andere werkgever in het onderhavige wetsvoorstel te regelen. Wel achten de leden van de VVD-fractie meer inzicht in de samenhang tussen alle wetsvoorstellen en regelingen ten aanzien van SUWI nodig en vragen op welke wijze dit wetsvoorstel en het wetsvoorstel verbetering poortwachter complementair zijn. De leden van de D66-fractie vragen of de voorgestelde taakuitbreiding van de werkgever met de reïntegratie van zijn zieke of arbeidsongeschikte werknemers bij een andere werkgever niet beter overgeheveld kan worden naar het wetsvoorstel verbetering poortwachter. Het gaat hier immers, aldus deze leden, niet om een technische, maar om een inhoudelijke wijziging. De leden van de fractie van GroenLinks hadden verwacht dat vooral technische uitwerkingen in het onderhavige wetsvoorstel waren opgenomen en de inhoud in het wetsvoorstel SUWI zelf of het wetsvoorstel verbetering poortwachter. De leden van CDA-fractie ten slotte vragen of de tijdsdruk, waaronder dit wetsvoorstel tot stand is gekomen niet ten koste is gegaan van de kwaliteit; een uitgebreide veegwet is immers voor alle betrokkenen ongewenst.

De beleidsvoornemens op het gebied van SUWI rusten op twee pijlers. De ene pijler betreft het op een heldere en eenduidige wijze regelen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op het gebied van de uitvoering van de publieke arbeidsvoorziening en de sociale zekerheid.

Het gaat om het inrichten van een op activering gericht stelsel waarin de cliënt centraal staat en waarbij werk boven inkomen gaat. Alles is erop gericht de arbeidsparticipatie te bevorderen door middel van een grotere aandacht voor preventie en reïntegratie. Met reïntegratie is de tweede pijler onder de SUWI-beleidsvoornemens genoemd.

De SUWI-voorstellen die zijn uiteengezet in het Nader Kabinetsstandpunt SUWI van januari 2000 (Kamerstukken II, 1999/2000, 26 448, nr. 7) hebben een ingrijpende verandering in de bestaande verantwoordelijkheden en in de wijze van uitvoering tot gevolg. Deze wijzigingsvoorstellen zijn nader uitgewerkt in de thans aan de Tweede Kamer voorgelegde wetsvoorstellen SUWI en Invoeringswet SUWI.

Het wetsvoorstel SUWI regelt in dit verband de taken en bevoegdheden van de (nieuwe) SUWI-instituten: Raad voor werk en inkomen, Centrale organisatie werk en inkomen, Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en Sociale Verzekeringsbank (SVB). Daarnaast regelt dit wetsvoorstel op hoofdlijnen de inrichting van het toezicht (door de Inspectie Werk en Inkomen) en de relaties tussen de minister en de genoemde instituten (bijvoorbeeld in de vorm van goedkeuringsbevoegdheden, het kunnen geven van aanwijzingen, e.d.). Het onderhavige wetsvoorstel regelt primair het invoerings- en overgangsrecht. Het is evident, gegeven de grote omvang hiervan, dat hiervoor een aparte invoeringswet nodig is. In het onderhavige wetsvoorstel wordt tevens, via wijzigingen en aanvullingen van de betreffende materiewetgeving, de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling op het gebied van de reïntegratie geregeld. SUWI heeft uiteraard ook consequenties voor de gemeenten. Gegeven de bijzondere (medebewinds)verhouding tussen de minister en de gemeente en uit een oogpunt van eenduidigheid, is ervoor gekozen de hierbedoelde wijzigingen voor de gemeente te regelen in de betreffende materiewetgeving via het onderhavige wetsvoorstel; dit geldt ook voor de nieuwe reïntegratietaken van de gemeenten.

Uit een oogpunt van consistentie kiest het kabinet ervoor om ook het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van zieke of arbeidsgehandicapte werknemers bij een andere werkgever via het onderhavige wetsvoorstel in de betreffende materiewetgeving vast te leggen. Zoals reeds in het Nader rapport bij het onderhavige wetsvoorstel is betoogd, onderscheidt het wetsvoorstel verbetering poortwachter zich in die zin van de SUWI-wetsvoorstellen dat dat wetsvoorstel géén veranderingen in de bestaande verantwoordelijkheidsverdeling voorstelt, maar zich richt op het verbeteren van de procesgang gedurende het eerste ziektejaar. Het kabinet heeft gemeend dit in een apart wetsvoorstel te moeten regelen dat complementair is aan het onderhavige wetsvoorstel wat betreft het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van zieke of arbeidsgehandicapte werknemers. Die complementariteit uit zich vooral in het feit dat in het onderhavige wetsvoorstel bij het – aanvullend – vormgeven van de rechten en plichten van de werknemers is voortgebouwd op de rechten en plichten op dit gebied die in het wetsvoorstel verbetering poortwachter zijn opgenomen (zoals op het gebied van het reïntegratieverslag en de informatie van de arbodienst aan de zieke of arbeidsgehandicapte werknemer).

Naar aanleiding van een vraag van de leden van de CDA-fractie kan worden geantwoord dat er slechts in relatieve mate sprake is van tijdsdruk en dat deze naar de mening van het kabinet niet ten koste is gegaan van de kwaliteit van het onderhavige wetsvoorstel.

De leden van de CDA-fractie zien liever een keuze voor een fundamentele, integrale herziening van het beleid ten aanzien van voorkoming van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en de bevordering van de reïntegratie. Ook de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) had volgens deze leden ingrijpend herzien moeten worden. Daarnaast zijn

deze leden van mening dat beter eerst het advies van de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid (Commissie Donner) afgewacht had kunnen worden.

Zoals reeds is geantwoord op soortgelijke vragen in het Verslag bij het wetsvoorstel SUWI, zullen de voorstellen van de Commissie Donner geen principiële wijzigingen tot gevolg hebben voor de SUWI-structuur. Het kabinet ziet dan ook geen aanleiding om met de herziening van de uitvoeringsstructuur te wachten op het vervolg van de voorstellen van de Commissie Donner.

Zoals eerder in deze Nota naar aanleiding van het verslag vermeld, regelen de SUWI-wetsvoorstellen primair taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op het gebied van de sociale zekerheid en de publieke arbeidsvoorziening. Zo er al aanleiding zou zijn om de Wet REA ingrijpend aan te passen, dan zou dit in een apart wetgevingstraject dienen te geschieden.

De leden van de fracties van VVD en D66 vragen om een nadere toelichting op welke wijze de werkgever kan voldoen aan zijn verplichting om zieke of arbeidsgehandicapte werknemers in het bedrijf van een andere werkgever te reïntegreren. Het is volgens de leden van de D66-fractie immers maar zeer de vraag of een andere werkgever er belang bij heeft een zieke of arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen. De leden van de VVD-fractie vragen bovendien of de werkgever niet geneigd zal zijn de betreffende werknemers «door te schuiven».

Bij de vormgeving van het opdrachtgeverschap is uitgegaan van het principe dat degene die het grootste belang heeft bij reïntegratie het opdrachtgeverschap ten deel moet vallen, zodat belang en zeggenschap in één hand komen te liggen. Vanwege de in de materiewetgeving (Wulbz, Pemba) ingebouwde (financiële) prikkels is dat de werkgever, met instemming van de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging, in het geval van de reïntegratie van zieke of arbeidsgehandicapte werknemers. Er kunnen verschillende redenen zijn voor een andere werkgever om een zieke of arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen. Krapte op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld, maar ook positieve ervaringen met extra gemotiveerde werknemers, want extra gemotiveerd zijn deze werknemers zeker. Daarnaast zijn er de voorzieningen die op grond van de Wet REA ter beschikking kunnen worden gesteld. Het kabinet verwacht vanwege de financiële belangen die voor de werkgever op het spel staan niet dat het toedelen van het opdrachtgeverschap aan de werkgever voor de reïntegratie bij een andere werkgever ertoe zal leiden dat hij «werknemers zal doorschuiven», zoals de leden van de VVD-fractie aangeven. Weliswaar kan, indien nodig of nuttig, eerder op het tweede spoor worden overgegaan omdat geen overdracht aan het UWV meer nodig is, maar de werknemer houdt jegens de eigen werkgever recht op passende arbeid.

1.2 Lagere regelgeving

De leden van de VVD-fractie hebben – in het licht van de samenhang met het wetsvoorstel Kaderwet zbo's en refererend aan de Nota van wijziging op het wetsvoorstel SUWI – aangegeven moeite te hebben met de beoordeling van de wijze waarop de ministeriële verantwoordelijkheid in het kader van SUWI gestalte krijgt. Bovendien vernemen deze leden graag of wellicht ook het voorliggende wetsvoorstel ten aanzien van dit punt nog een Nota van wijziging behoeft.

Allereerst merken wij op dat het voorliggende wetsvoorstel in hoofdzaak wijzigingen in materiewetgeving bevat. De algemene sturingsrelatie tussen minister en zbo's, samenhangend met noties omtrent de ministeriële verantwoordelijkheid, wordt verankerd in de SUWI-wet zelf, conform hetgeen in het wetsvoorstel SUWI wordt voorgesteld. De sturingsrelatie,

zoals in het SUWI-wetsvoorstel is vastgelegd, is ten dele vormgegeven voortbouwend op de bestaande situatie. Aanwezige verschillen in aansturing (tussen het Lisv, de SVb en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie) komen te verdwijnen. Tevens is van belang dat op een aantal onderdelen de minister nadrukkelijker en effectiever kan sturen dan voorheen. In de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI (Kamerstukken II, 2000/01, 27 588, nr. 8) is daar een aantal voorbeelden van gegeven, waaronder de goedkeuring van het jaarplan door de minister. Zoals gesteld in de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI biedt het voorgestelde wettelijk kader een mix van sturingsinstrumenten die variëren van relatief licht tot zwaar en die, aangevuld met bestuurlijk overleg en bestuurlijke afspraken, noodzakelijke voorwaarden vormen voor een adequate aansturing van de zbo's. De ministeriële verantwoordelijkheid kan hiermee voldoende gestalte krijgen. De separaat ingediende Nota van wijziging heeft op één enkel punt raakvlak met het wetsvoorstel Kaderwet zbo's.

De leden van de fracties van PvdA, VVD, D66 en CDA hebben vragen gesteld over de delegatiebepalingen die het kabinet voorstelt op te nemen in de wetsvoorstellen. De leden van deze fracties verzoeken het kabinet een overzicht te geven van de voorgenomen lagere regelgeving, zodat de Kamer kan beoordelen of onderwerpen naar haar mening in de wet of op een ander niveau van regelgeving (amvb in plaats van ministeriële regeling) dienen te worden vastgelegd. De leden van de fracties van VVD en D66 verwijzen in dit kader nadrukkelijk naar aanwijzing 25 en 26 van de regelgeving. Bovendien verzoeken de leden van de fracties van PvdA, VVD en D66 om een planningsoverzicht. De leden van de PvdA-fractie zijn van mening dat het toezicht in de wet dient te worden geregeld. De leden van de VVD-fractie denken eerder aan het niveau van een amvb voor de eisen die aan tijdigheid en kwaliteit in de intake-gegevens dienen te worden gesteld.

Zoals in paragraaf 1.1 van deze inleiding vermeld, regelt het wetsvoorstel SUWI de taken en bevoegdheden van de (nieuwe) SUWI-instituten en de inrichting van het toezicht. Via het onderhavige wetsvoorstel wordt het invoerings- en overgangsrecht geregeld, de nieuwe taakverdeling op het gebied van de reïntegratie en de consequenties van SUWI voor gemeenten. De nadere invulling hiervan vindt plaats op het niveau van een amvb of een ministeriële regeling. De keuze voor het niveau van delegatie van regelgevende bevoegdheid hangt met name af van de vraag of er onderwerpen worden uitgewerkt die een afweging op kabinetsniveau behoeven en waarover het oordeel van de Raad van State dient te worden gevraagd (dan is een amvb aangewezen) of door de minister kunnen worden geregeld (in het geval van voorschriften van administratieve aard, het uitwerken van details of voorschriften die snel kunnen wijzigen).

Opgemerkt kan nog worden dat vormen van samenwerking tussen de CWI, het UWV, de SVb en de gemeenten steeds op amvb-niveau gestalte krijgen. Zie hiervoor bijvoorbeeld de artikelen 4, tweede lid (Samenwerking) en 44, derde en vierde lid (Gegevensuitwisseling) van het wetsvoorstel SUWI. Ook in het onderhavige wetsvoorstel wordt bij samenwerking steeds voor de vorm van een amvb gekozen. Zie in dit verband onder andere de artikelen 43, onderdeel J (WW), 57, onderdeel L (Wet REA), 76, onderdelen E en T (Abw) en 81, onderdeel E (WIW) van het onderhavige wetsvoorstel.

De leden van de VVD-fractie zijn van mening dat het de voorkeur verdient om het bepalen van de kwaliteit en tijdsduur van afhandeling van procedures rond de uitkeringsverstrekking te regelen op amvb-niveau.

De leden van de fractie van VVD doelen hier waarschijnlijk op de ministeriële regeling op grond van artikel 16, derde en vierde lid, van het wetsvoorstel SUWI. Hierop is in de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI (Kamerstukken II, 2000–2001, 27 588, nr. 8, pagina 39 en 40) reeds ingegaan. Naar de mening van het kabinet betreft het hier de regeling van voorschriften van administratieve aard op detailniveau. Bovendien is de nodige flexibiliteit nodig om snel in te kunnen spelen op belangrijke ontwikkelingen. Vandaar dat het kabinet in dit geval heeft gekozen voor een ministeriële regeling. In deze ministeriële regeling zullen de uitkomsten van de thans lopende pilots worden verwerkt die het verloop van de overdracht van gegevens in de praktijk in beeld moeten brengen. Deze resultaten zullen tijdig vóór 1 januari 2002 beschikbaar zijn. Bij de nadere regelgeving rond het reïntegratieverslag ligt het accent naar de mening van het kabinet eveneens vooral op de administratieve aard van de voorschriften. Daarom is gekozen voor het niveau van een ministeriële regeling, dit in antwoord op de vraag van de leden van de VVD-fractie.

Stand van zaken lagere regelgeving

De lagere regelgeving is in voorbereiding. Zoals ook is vermeld in de tweede voortgangsrapportage SUWI wordt gewerkt aan:

- een amvb ten behoeve van de inrichting van het toezicht. (Over de concept-amvb betreffende de inrichting van het toezicht is de Kamer op 2 april 2001 geïnformeerd. In de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI is de Kamer nader geïnformeerd over de overwegingen van het kabinet ten aanzien van het regelen van het toezicht op wetsniveau);
- een amvb ten behoeve van de inrichting van het Inlichtingenbureau;
- een brede SUWI-amvb (ook: verzamel-amvb);
- een SUWI-ministeriële regeling;
- een wijzigings-amvb en een wijzigings-ministeriële regeling.

Achtereenvolgens wordt hierna ingegaan op de inhoud van de verzamel-amvb, de inhoud van de ministeriële regeling, alsmede de wijzigings-amvb en wijzigings-ministeriële regeling.

Inhoud van de verzamel-amvb

In de verzamel-amvb worden de volgende onderwerpen uitgewerkt.

- «Taken CWI (registratie werkzoekenden)»
In dit onderdeel wordt voor de regeling van de registratie van vreemdelingen als werkzoekende aansluiting gezocht bij de bestaande regelgeving die ten aanzien van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie geldt.
- «Uitvoering andere taken dan de wettelijk opgedragen taken door CWI, UWV en SVb»
In de amvb zal een hoofdstuk worden opgenomen betreffende de uitvoering van andere taken dan de wettelijk opgedragen taken door CWI, UWV en de SVb. In dit hoofdstuk zal voor het UWV en de SVb een opsomming van de hen toegestane «andere taken» worden gegeven. Hierbij geldt als uitgangspunt, zoals ook in de Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel SUWI is aangegeven, dat het UWV en de SVb, uit een oogpunt van beperking van de administratieve lasten en ter wille van de continuïteit en beperking van de reorganisatielasten voor de zbo's, is toegestaan de «andere taken» die zij thans uitvoeren ook na inwerkingtreding van de Wet SUWI uit te voeren. Nieuwe regelingen op het gebied van bovenwettelijke aanvullingen op WW, ZW en WAO of de heffing en inning van premies en de betaling van uitkeringen in het kader van bedrijfseigen regelingen zullen door sociale partners op de private markt ondergebracht moeten worden, tenzij deze rege-

lingen overeenkomen met regelingen die thans al door een uitvoeringsinstelling (uvi) worden uitgevoerd. Ook voor de SVb geldt dat zij in principe slechts «andere taken» mag verrichten, voorzover zij die ook thans uitvoert en werkzaamheden die daarmee vergelijkbaar zijn. Zowel het UWV als de SVb zullen werkzaamheden ten behoeve van publieke organisaties mogen verrichten, mits deze werkzaamheden nauw samenhangen met de uitvoering van hun wettelijke taken. Voor de CWI zal geen opsomming van toegestane «andere taken» worden opgenomen. Zoals ook in de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI (Kamerstukken II, 2000/2001, 27 588, nr. 8) is aangegeven is het niet de bedoeling dat de CWI zich op de markt gaat begeven. Niet uitgesloten wordt echter dat de CWI in de toekomst andere taken voor publieke organisaties gaat verrichten. De vereiste goedkeuring daartoe kan alsdan worden verkregen op grond van artikel 6 van de Wet SUWI. Verder zullen in dit hoofdstuk voorwaarden worden opgenomen waaraan de uitvoering van de «andere taken» moet voldoen. Deze voorwaarden gelden zowel voor het UWV en de SVb als voor de CWI, mocht deze organisatie «andere taken» gaan verrichten.

- «Reïntegratie (overdracht reïntegratietrajecten, voorwaarden om in aanmerking te komen voor publieke reïntegratiemiddelen, financiering, contracteisen, opdrachtverlening, persoonsgebonden reïntegratiecontracten)»
In het hoofdstuk over reïntegratie zullen regels worden gesteld aan de wijze van uitvoering van de opdracht door het reïntegratiebedrijf. Met deze regels wordt bedoeld op de eisen die worden gesteld aan de relatie werkgever/reïntegratiebedrijf op grond van artikel 8, zevende lid van de Wet REA. Het is de bedoeling dat deze eisen tevens gaan gelden als voorwaarden voor de subsidie die op grond van artikel 16a van de Wet REA door het UWV aan een werkgever kan worden verstrekt. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan de eis dat de werkgever alleen een overeenkomst aangaat met een reïntegratiebedrijf dat een klachten- en geschillenregeling kent of een privacy-reglement heeft opgesteld. Ook zullen eisen worden gesteld aan het beheer van de gegevensadministratie en de inlichtingenplicht van het reïntegratiebedrijf. Verder zal in dit hoofdstuk de hoogte van de subsidie worden geregeld. Het UWV zal aan werkgevers, die trajecten inkopen ten behoeve van arbeidsgehandicapte werknemers in het tweede spoor 50% van de kosten van het traject en bij plaatsing de resterende 50% van de kosten kunnen verstrekken.
Ook aan de overeenkomsten die het UWV of gemeenten met reïntegratiebedrijven sluiten zullen eisen worden gesteld. Tevens zij hier verwezen naar de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI en paragraaf 4.1 van deze Nota. In dit hoofdstuk worden ook de nadere regels opgenomen die gaan gelden voor het persoonsgebonden budget. Daarnaast wordt geregeld dat wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer in dienstbetrekking staat tot meer werkgevers, uitsluitend de werkgever die aan deze werknemer het hoogste loon verschuldigd is, verantwoordelijk is voor de reïntegratie van die werknemer.
- «Gegevensverstrekking en -verwerking»
In de amvb zullen de regels worden uitgewerkt omtrent de inrichting, waaronder de beveiliging, de instandhouding en het gebruik van de elektronische infrastructuur (het SUWI-net) door de CWI, het UWV en de gemeenten. Dit is aangekondigd in de Memorie van toelichting inzake het wetsvoorstel SUWI en het beleidsplan ICT dat als bijlage bij het grofontwerp CWI en UWV aan de Kamer is toegezonden. Op grond van de amvb zal bij ministeriële regeling een Gegevensregister SUWI

en een Stelselontwerp SUWI worden vastgesteld. Het Gegevensregister SUWI zal een weergave van de definities, de structuur en de schrijfwijze van de SUWI-gegevens bevatten. Het Stelselontwerp SUWI-net zal een beschrijving bevatten van de technische voorzieningen, de functionaliteiten en de specificaties, die worden toegepast bij de inrichting en werking van SUWI-net. In de amvb zal worden voorgeschreven dat de CWI, het UWV en de gemeenten een toegangsmachtigingsadministratie dienen bij te houden. Tenslotte zal de amvb bepalingen bevatten omtrent gegevensverstrekking tussen genoemde bestuursorganen en door genoemde bestuursorganen aan derden.

Deze amvb's zullen tijdig voor advies aan de Raad van State worden voorgelegd met het oog op invoering per 1 januari 2002.

De inhoud van de ministeriële regeling

Naast de hierboven genoemde amvb wordt gewerkt aan de totstandkoming van één SUWI-ministeriële regeling. Deze ministeriële regeling betreft de nadere uitwerking van onder meer de volgende onderwerpen:

- randvoorwaarden subsidieverstrekking door de Raad voor werk en inkomen;
- termijn overdracht gegevens CWI aan UWV of gemeenten;
- randvoorwaarden polisadministratie/verzekerenadministratie;
- financiering (toerekening uitvoeringskosten, beheer en administratie van fondsen);
- reïntegratie (technische uitwerking van de in de amvb opgenomen regelgeving);
- verantwoording en controle van bestuursorganen;
- gegevensverstrekking en -verwerking.

De ministeriële regelgeving volgt in de tijd de amvb. In het kader van de voortgangsrapportages groot project wordt de Kamer geïnformeerd over de voortgang in de voorbereiding van de nadere regelgeving. Het streven is de SUWI-ministeriële regeling in oktober/november 2001 af te ronden.

De wijzigings-amvb en wijzigings-ministeriële regeling

Verder wordt gewerkt aan een overwegend technische «wijzigings-amvb» en een «wijzigings-ministeriële regeling» van overeenkomstig karakter. Bij brief van 30 mei 2000 (kenmerk SUWI/SEC/2000/103) is aan de voorzitter van de vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer een lijst toegezonden met daarop onder andere de amvb's die naar verwachting zouden moeten worden gewijzigd. Wijziging van deze amvb's zal plaatsvinden via één «wijzigings-amvb». Ten behoeve van deze nog uit te werken amvb wordt momenteel eerdergenoemde inventarisatie geactualiseerd.

1.3 Overige

De leden van de VVD-fractie benadrukken de noodzaak van het met spoed in beeld brengen van de inverdieneffecten (ook op termijn).

In het kader van de nadere uitwerking van het grofontwerp SUWI zullen, zoals ook is aangegeven in de tweede voortgangsrapportage SUWI van 16 mei 2001, medio 2001 de hoofdlijnen van de reorganisatie zichtbaar worden. Hierdoor ontstaat meer zicht op de daadwerkelijke implementatiekosten. Daarna kan een voorlopige meerjarenbegroting vanaf het jaar 2002 worden opgesteld. Inzet hierbij is dat op termijn de implementatiekosten gedekt zullen worden door structurele baten. De Kamer zal hierover nader worden geïnformeerd.

De leden van de fractie van de PvdA hebben een voorstel om te komen tot een financiële prikkel voor het UWV node gemist, zo stellen zij. Dit zelfde geldt voor de financiële prikkel voor CWI bij de intake. De leden van de

VVD-fractie zijn van mening dat de zelfstandige bestuursorganen via zorgvuldig uitgeschreven financiële prikkels moeten worden aangestuurd. In het kader van SUWI heeft het kabinet bewust gekozen voor de uitvoering van een aantal taken op het terrein van werk en inkomen door publieke organisaties. Daartoe komen op basis van dit wetsvoorstel het UWV en de CWI als zelfstandige bestuursorganen tot stand. De aansturing van het UWV en de CWI vindt als gevolg daarvan met name plaats op basis van wet- en regelgeving en bestuurlijke prikkels via afspraken, begrotingen, verantwoordingsrapportages en toezicht op de recht- en doelmatigheid van de uitvoering. Eén van de doelstellingen bij het streven naar een doelmatige uitvoering is het voorkomen van teveel bureaucratie. (Financiële) prikkels voor de zelfstandige bestuursorganen die in het kader van SUWI zullen gaan functioneren, kunnen naar het oordeel van het kabinet vooral worden gevonden door een goede combinatie van de omvang van het budget uitvoeringskosten en de afspraken die worden gemaakt over de prestaties, die door de uitvoeringsorganen moeten worden geleverd. Deze prestaties kunnen worden gevolgd via een set prestatieindicatoren per uitvoeringsorgaan. Deze indicatoren zijn vooraf genormeerd. In financiële sfeer is echter ook sprake van een aantal beperkingen. Zo is het is naar het oordeel van het kabinet niet wenselijk dat deze zelfstandige bestuursorganen, belast met de uitvoering van op de wet gebaseerde taken en gefinancierd met publieke middelen, zich gaan richten op winstmaximalisatie, waarbij de winst vervolgens door de zelfstandige bestuursorganen vrij besteed kan worden. Wel wordt bij de verdere uitwerking van de manier waarop de zelfstandige bestuursorganen binnen SUWI worden aangestuurd onder meer bezien of het mogelijk is de budgettering zo vorm te geven, dat het voor het betreffende zelfstandig bestuursorgaan ook voordelen heeft om goede resultaten te behalen als het gaat om de recht- en doelmatige uitvoering van wettelijke taken. Daarnaast is, zoals ook eerder is aangegeven, het uitgangspunt dat er structurele baten zullen zijn waarmee de incidentele implementatiekosten kunnen worden afgedekt.

De leden van de VVD-fractie merken op, dat het hen zeer bevreemdt dat het kabinet ervan uitgaat dat de Groot Projectrapportages eind 2001 beëindigd zullen worden.

Het kabinet gaat er vanuit dat de Groot Projectrapportage in 2002 doorloopt, zoals ook is aangegeven in de eerste Groot Projectrapportage. Daarnaast is in de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI aangegeven dat na de invoering van SUWI jaarlijkse tussen-evaluaties verschijnen. Daarin wordt een overzicht gegeven van verdere implementatie, veranderingen in de indicatoren in het verslagjaar en een samenvatting en analyse van tot dan gepubliceerde onderzoeksresultaten. In het najaar van 2005 zal een eerste integrale evaluatie gepubliceerd worden. Verder zal de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de reguliere begrotingsstukken rapporteren over SUWI.

De leden van de PvdA-fractie vragen een verduidelijking van de subsidierol van de Raad voor werk en inkomen. Deze leden vragen waaruit de beschikbaar gestelde budgetten voor sectorale ondersteuning bij Arbeidsvoorziening en Lisv bestaan en of deze budgetten geheel overgaan naar de Raad.

Op basis van de door de Commissie voorbereiding Raad voor werk en inkomen te ontwikkelen subsidiecriteria stelt deze een conceptsubsidie-regeling op. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beoordeelt deze en legt dit vervolgens vast in een ministeriële regeling. De bevoegdheid tot het verstrekken van subsidies wordt door de minister gemandateerd aan de Raad voor werk en inkomen. Door te kiezen voor deze mandaatsconstructie, blijft de minister verantwoordelijk voor de uitvoering van de subsidieregeling. De Commissie voorbereiding Raad

voor werk en inkomen zal in de loop van 2001 de subsidiecriteria ontwikkelen en daarover tussentijds overleg voeren met de minister.

De beschikbare budgetten voor sectorale ondersteuning van Arbeidsvoorziening betreffen de BBSW (bedrijfstaksgewijze scholing van werklozen) en KVA (knelpunten vraagzijde arbeidsmarkt). Bij het Lisv gaat het om tijdelijke sectorale projecten, die tot doel hebben het beroep op de WW terug te dringen, op grond van artikel 69 WW. Deze regelingen worden geheel vervangen door de nieuwe subsidieregeling. Een exact budget is nog niet vastgesteld. Dat is immers mede afhankelijk van de inhoud van de subsidieregeling. De vaststelling van het subsidiebedrag voor 2002 wordt meegenomen in de begrotingscyclus.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de samenhang tussen sectoraal beleid en regionale impulsen bevorderd dient te worden en of het wenselijk is de bijbehorende budgetten en subsidietoekenning bij de Raad voor werk en inkomen onder te brengen.

Ook het kabinet hecht grote waarde aan een evenwichtige samenhang tussen sectorale en regionale activiteiten met betrekking tot reïntegratie. De Raad voor werk en inkomen speelt daarbij een belangrijke rol. De Raad verstrekt immers, zoals hiervoor reeds aangegeven, subsidies aan sectorale, regionale en bedrijfsinitiatieven op het gebied van reïntegratie. Door dit bij één organisatie, namelijk de Raad voor werk en inkomen, te beleggen, wordt de samenhang bevorderd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid behoudt, gezien zijn eigen verantwoordelijkheid, uiteraard het recht in bepaalde situaties zelf subsidies op het gebied van reïntegratie te (laten) verstrekken. In het bestuurlijk overleg met de Commissie voorbereiding Raad voor werk en inkomen op 20 maart jl. is afgesproken, dat in het geval dat het de werkzaamheden van de Raad raakt, afstemming met de Raad plaatsvindt.

De leden van de VVD-fractie vernemen graag welke voorlichtingsacties het kabinet dit jaar heeft ondernomen naar publiek en bedrijven, met name op het terrein van de reïntegratie- en preventieve taken, en hoeveel deze campagnes gekost hebben. Deze leden ontvangen ook graag een vergelijkend overzicht van de voorlichtingsactiviteiten voor individuele cliënten, cliëntenorganisaties en de medewerkers van de uitvoeringsorganisaties.

In alle voorlichtingsactiviteiten staat centraal de omslag naar werk boven inkomen van de uitvoeringsorganisaties, cliënten, cliëntenorganisaties en werkgevers. Dit in samenhang met andere beleidsvoorstellen zoals bijvoorbeeld het wetsvoorstel verbetering poortwachter. Voorlichting op het gebied van reïntegratie is een belangrijk onderdeel van de SUWI-voorlichting. Door de vervlechting van de voorlichtingsactiviteiten is het onmogelijk alle kosten uit te splitsen naar reïntegratievoorlichting. Waar dit wel mogelijk is, wordt dit vermeld.

In de eerste – voorbereidende – fase wordt de nadruk gelegd op voorlichting volgend op de parlementaire besluitvorming en op de voorbereidingen voor de reorganisatie van betrokken organisaties.

1. Voorlichting rond de wet- en regelgeving, met gebruikmaking van de daarvoor geëigende kanalen (persberichten, informatie op de site van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, interviews), heeft plaatsgevonden en zal bij elke nieuwe stap plaatsvinden.
2. Op 2 april 2001 heeft het ministerie voor werkgevers een groot congres (1400 deelnemers) georganiseerd over preventie en reïntegratie. Centraal stonden «best practices» van werkgevers(organisaties) die een succesvolle aanpak van preventie en reïntegratie hebben ontwikkeld. Daarbij is tevens uitgebreid aandacht besteed aan de samenwerking met arbodiensten en reïntegratiebedrijven. Tegelijkertijd is een boekwerkje met «best practices» op grote schaal onder werkgevers verspreid. Op dit moment wordt gewerkt aan een plan om, in vervolg

op dit congres, in het najaar te komen tot op maat gesneden voorlichting aan werkgevers. Gedacht wordt aan regionale of bedrijfstakgerichte bijeenkomsten rond «best practices». Het genoemd congres heeft 600 000 gulden gekost.

3. Verder subsidieert het ministerie de Commissie «Arbeidsgehandicapten en werk» die haar voorlichtingsactiviteiten bij uitstek richt op de reïntegratietaken van de werkgevers. Naast de (bestaande) prijs «Kroon op het werk» ontplooit de Commissie diverse activiteiten om werkgevers persoonlijk aan te spreken en bij te staan.
4. Er worden verschillende activiteiten ondernomen om gemeenten voor te bereiden op hun taken in het kader van de SUWI-wetgeving. Zo hebben alle gemeenten op 14 maart 2001 een informatieve brief over SUWI ontvangen. Daarnaast is tijdens drie zogenoemde interactieve bijeenkomsten met gemeenten, die het ministerie in mei van dit jaar heeft georganiseerd, uitgebreid aandacht besteed aan de veranderingen voor de gemeenten ten gevolge van SUWI. VNG en Divosa organiseren in samenwerking met het ministerie in de maanden april tot juni 2001 in het land circa vijftig bijeenkomsten met lokale bestuurders (zogenaamde haardvuursessies) over het gemeentelijk beleid op het terrein van werk en inkomen. Hierbij komt de stand van zaken rond SUWI uitgebreid aan de orde.
5. Binnen het departement is een projectbureau opgericht dat zich speciaal richt op het ondersteunen van gemeenten bij de implementatie van SUWI (project Implementatie SUWI Gemeenten).
6. De Veranderorganisatie richt zich in de eerste fase vooral op het begeleiden van de reorganisatie en treft voorbereidingen om de cliënten te informeren na besluitvorming door de Eerste Kamer. Ook in deze voorlichtingsuitingen staat de omslag in denken en doen naar werk boven inkomen centraal.

CWI i.o. en UWV i.o. informeren de medewerkers van hun organisaties onder meer via een maandelijks verschijnende nieuwsbrief. In juni 2001 organiseert het Verandermanagement CWI daarnaast bijeenkomsten per district, bestemd voor de vestigingsmanagers CWI, de regiodirecteuren van de uvi's en de directeuren van de sociale diensten. Tijdens deze bijeenkomsten wordt ingegaan op de actuele stand van zaken van het veranderproces in het algemeen en ICT in het bijzonder. Vanuit CWI wordt het initiatief genomen met werkgevers af te stemmen over de kwaliteit van de dienstverlening en om voorlichting te geven over de veranderingen in het veld van de sociale zekerheid, gekoppeld aan de rol daarin van de CWI.

Het UWV organiseert regelmatig managementbijeenkomsten, waarin betrokkenen worden geïnformeerd over de actuele stand van zaken van het veranderproces. De medewerkers van alle uvi's en Lisv worden hierover via een nieuwsbrief geïnformeerd. Alle betrokken instellingen hebben intern via intranet en/of periodieke informatiebriefings geregeld, dat alle medewerkers op de hoogte worden gesteld van actuele zaken rondom het veranderingsproces. Daarnaast is in december 2000 een Centrale ondernemingsraad (Cor) geïnstalleerd. Deze is door de Veranderorganisatie gevraagd advies uit te brengen over het grof ontwerp. Dit advies is inmiddels uitgebracht en wordt binnenkort besproken. In de hele fase van het veranderingsproces van de werkprocessen, organisatie-inrichting, regio-indeling en aanpak van benoemingsprocedures zal de Cor telkens om advies worden gevraagd.

Eveneens worden gesprekken gevoerd met cliëntenorganisaties over de vormgeving van de cliëntenparticipatie, de inrichting van de werkprocessen en de vraag hoe de kwaliteit hiervan kan worden gemonitord.

2 Overgangsrecht Organisatiewet sociale verzekeringen 1997

De leden van de CDA-fractie vragen of er een helder beeld bestaat van de vermogensbestanddelen en de lopende contracten van de uvi's die overgedragen worden aan het UWV. Deze leden vragen voorts of het Ctsv hierover heeft gerapporteerd en of er uitvoerig over gerapporteerd kan worden.

Uit de verschillende onderzoeken die het Ctsv hiernaar heeft ingesteld blijkt dat de scheiding publiek privaat is doorgevoerd. Op meerderde plaatsen is nog sprake van het gezamenlijk gebruik van systemen en ook van investeringen die moeten worden beëindigd. De uitgebreide boedelbeschrijving die door het Ctsv is opgesteld, is aan de Kamer gezonden op 3 april 2001. Daaruit blijkt dat nog een aantal kleinere punten moet worden opgelost. Zo constateert het Ctsv bijvoorbeeld dat het GAK voor bepaalde voormalige zusterbedrijven nog salarisadministratie verricht. Ook zijn er nog voorbeelden van gezamenlijk gegevensbeheer die niet op korte termijn kunnen worden beëindigd, omdat dit de continuïteit van de uitvoering in gevaar zou kunnen brengen. Deze onderdelen zijn in beeld. Dit wordt op termijn opgelost. Voor wat betreft de marktconformiteit van de tarieven van de grote ICT-beheercontracten moet worden vastgesteld dat het heel moeilijk is om een exact beeld te krijgen van de marktconformiteit van de tarieven. Bij het beheer van met name de oudere systemen kan sprake zijn van afhankelijkheid van leverancier van die diensten. De uvi kan op korte termijn geen overstap realiseren naar een modernere architectuur. Die zal in het kader van UWV worden ontwikkeld. Het kabinet ziet hier toch geen grote aanleiding tot zorg, omdat de vorming van UWV de facto inhoudt, dat waar vroeger een leverancier één op één gekoppeld was aan een uvi, het UWV straks met een aantal leveranciers te maken heeft die allemaal deskundigheid en ervaring hebben op het gebied van de sociale verzekeringen.

Ter gelegenheid van de overgang van de vermogensbestanddelen van het Lisv en de uvi's naar het UWV zullen er van het Lisv en de uvi's slotbalansen worden opgesteld. Deze gezamenlijke slotbalansen zullen de basis vormen voor de openingsbalans van het UWV.

3 Overgangsrecht Arbeidsvoorzieningswet 1996

De leden van de VVD-fractie hebben gewezen op de samenhang met het wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie en vragen of dit wetsvoorstel geen wijziging behoeft, omdat dat wetsvoorstel nog niet is aangenomen. De leden van de CDA-fractie begrijpen dat de mogelijkheid bestaat dat Arbeidsvoorziening per 1 januari 2002 niet schoon wordt opgeleverd en vragen welke problemen hier precies spelen.

De leden van de VVD-fractie merken terecht op, dat het feit, dat het wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie nog niet is aanvaard, het noodzakelijk maakt dat de verwijzing naar die wet in dit wetsvoorstel wordt aangepast. Dit betreft met name artikel 39. Bij Nota van wijziging wordt de verwijzing naar de NV KLIQ vervangen door een algemene bepaling dat bij of krachtens amvb bepaald kan worden dat bepaalde vermogensbestanddelen van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie niet naar de CWI overgegaan, maar naar (bij die amvb nader aan te duiden) andere rechtspersonen.

Met deze wijziging wordt niet alleen bereikt dat niet meer vooruitgelopen wordt op de totstandkoming van het wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie, maar het bleek noodzakelijk de overgangsbepalingen nog eens te bezien op aansluiting bij het proces van opsplitsing en verzelfstandiging van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Het is wenselijk dat de mogelijkheid wordt geschapen om de Centra voor Vakopleiding en het concern

Arbeidsvoorziening niet over te laten gaan naar de CWI. Het uitgangspunt van de ontvlechting van Arbeidsvoorzieningsorganisatie is dat de verschillende bedrijfsonderdelen schoon worden opgeleverd, dat wil zeggen dat de onderdelen niet worden belast met de afwikkeling van de eventuele (negatieve) financiële erfenissen (verliezen en risico's) uit de boedel van Arbeidsvoorziening. De verplichtingen die niet aan een van de bedrijfs-onderdelen worden toegerekend, worden afgewikkeld door het concern Arbeidsvoorziening, respectievelijk de rechtsopvolger (zie hiervoor de Nota van wijziging bij het onderhavige wetsvoorstel). Door de complexiteit zal de opheffing van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie veel tijd in beslag nemen, waardoor de afwikkeling mogelijk ook na 1 januari 2002 doorloopt. In opdracht van de bestuurder Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening wordt thans door de curator geïnventariseerd, welke onderdelen mogelijk doorlopen na 1 januari 2002.

De leden van de D66-fractie constateren dat 70 miljoen gulden een erg hoog bedrag is als compensatie voor de te hoge inschaling van medewerkers van Arbeidsvoorziening en zij vragen of dit betekent dat het lang gaat duren voordat deze hoge inschaling weer tot normale waarden is teruggebracht. De leden vragen zich verder af wat de kosten zijn van de collectieve waardeoverdracht van de pensioenen die waarschijnlijk buiten het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) gaan vallen.

De te hoge inschaling komt voort uit de beloningsstructuur van Arbeidsvoorziening in het verleden. Hiervoor is compensatie nodig, omdat KLIQ niet in staat is de volledige loonkosten door te berekenen in de kostprijzen. Dit zou voor KLIQ resulteren in niet-marktconforme prijzen, waardoor de concurrentiepositie in gevaar komt. Door bijvoorbeeld ondersteuning van de uitstroom wordt getracht de extra loonkosten zoveel mogelijk te beperken en de duur van de te hoge inschaling te beperken (streven is gericht op circa 7 jaar). Deze resultaten zullen pas in de loop van de tijd bekend zijn.

Er wordt thans door KLIQ en het ABP onderzocht of aansluiting bij het ABP ook na de verzelfstandiging/ privatisering mogelijk en wenselijk is.

De leden van de fractie van D66 achten het ongewenst dat, na de externe verzelfstandiging van KLIQ, in de overgangsfase de Arbeidsvoorzieningsorganisatie verantwoordelijk blijft voor de uitvoering.

Het wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie regelt dat het Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening verantwoordelijk blijft voor de reïntegratie van werklozen, maar deze taak vanaf het moment van de externe verzelfstandiging van KLIQ niet zelf uitvoert, maar uitbesteedt aan NV KLIQ. De genoemde wet regelt dit voor de periode tot 1 januari 2002. Met de inwerkingtreding van de wetsvoorstellen SUWI en Invoeringswet SUWI wordt de Arbeidsvoorzieningswet 1996 ingetrokken en gaat deze taak voor de Abw- en niet-uitkeringsgerechtigden over naar de gemeenten en voor de WW-gerechtigden naar het UWV.

4 Reïntegratie

4.1 Reïntegratiemarkt

4.1.1 Algemeen

De leden van de PvdA-fractie willen weten hoe het beoogde resultaat van de miljardeninvestering gedefinieerd gaat worden. Wat wordt gemeten, door wie en wanneer? Waarom vormt de definitie van het beoogde resultaat van de wet – de tweede pijler – reïntegratie geen onderdeel van de wet? Wanneer is sprake van een succesvolle reïntegratie? Tevens vragen

deze leden zich af welk doel het kabinet zich stelt inzake duurzame arbeid en kwaliteit van scholing.

Het beoogde resultaat waar de leden van de PvdA-fractie naar vragen is, zoals uiteengezet in het wetsvoorstel SUWI, het tot stand brengen van een optimale uitvoeringsstructuur met een heldere verantwoordelijkheidsverdeling waardoor inkomensbescherming en snelle en duurzame reïntegratie voor mensen die ziek, arbeidsongeschikt of werkloos zijn, gewaarborgd is.

In het kader van de tweede voortgangsrapportage SUWI wordt ook ingegaan op de evaluatie van SUWI, waarbij uiteengezet wordt aan de hand van welke indicatoren de effectiviteit en de efficiency van de nieuwe uitvoeringsstructuur gemeten zal worden en op welke momenten dergelijke metingen plaatsvinden.

Het wetsvoorstel bevat geen algemene definitie van reïntegratie, omdat het onderwerp in de verschillende materiewetten – met dikwijls een eigen specifieke context – afzonderlijk wordt ingevuld. Beoogd resultaat van reïntegratie is steeds het bevorderen dat mensen (weer) worden ingeschakeld in het arbeidsproces. Op die wijze wordt de taak van de werkgever en de uitkeringsinstanties, waarop de term reïntegratie betrekking heeft, in de wet ingevuld.

Het kabinet heeft in de Nota n.a.v. het verslag bij het wetsvoorstel SUWI zijn opvatting gegeven over het beoogd resultaat van reïntegratie. Van een succesvol resultaat van reïntegratie is sprake als deze duurzaam is. Dat is het geval indien de cliënt een dienstverband aangaat voor de duur van ten minste zes maanden en de cliënt gedurende deze periode in dienst blijft. Deze periode sluit aan bij de periode die in de Wet REA wordt genoemd voor het verkrijgen van een plaatsingsbudget. Tevens komt deze periode overeen met de periode die gewerkt moet worden, om in aanmerking te komen voor een (nieuw) recht op een WW-uitkering. Dit betekent dat pas na verloop van tijd te zeggen is of een reïntegratie succesvol verlopen is. Overigens kan het in een aantal gevallen ook wenselijk zijn dat nazorg wordt aangeboden die verder strekt dan de genoemde termijn van zes maanden.

Ten aanzien van de kwaliteit van scholing geldt dat deze de duurzaamheid van de plaatsing ten goede moet komen. Naarmate de kwaliteit van de scholing, i.c. gericht op toeleiding naar de arbeidsplaats of een startkwalificatie in het perspectief van een arbeidsplaats beter gewaarborgd is, neemt de duurzaamheid – en daarmee het reïntegratiesucces – toe.

De leden van PvdA-fractie hebben de indruk dat het kabinet een vrijblijvende attitude heeft ten opzichte van de marktontwikkelingen. Tot op heden kan niet gezegd worden dat er al veel positieve ontwikkelingen te zien zijn en het rendement in reïntegratie is per saldo nog niet erg hoopgevend. Waarop baseert het kabinet die attitude? De leden van de PvdA-fractie vragen welke instrumenten de regering heeft om in te grijpen indien onverhoopt de markt zich niet zo ontwikkelt als iedereen hoopt. Een belangrijk onderdeel van marktwerking is keuzevrijheid van partijen. Dit is een groot goed dat tot terughoudendheid op het gebied van regelgeving noopt. Deze terughoudendheid dient niet verward te worden met vrijblijvendheid. Het kabinet zal de marktontwikkelingen nauwgezet volgen, en met name de inzet van publieke middelen in relatie tot de behaalde resultaten. Mocht bij het falen van de markt nadere acties nodig blijken, dan zal het kabinet direct interveniëren. Vooralsnog is daarvoor geen aanleiding. Het kabinet ziet reeds diverse ontwikkelingen die wel degelijk als positief kunnen worden aangemerkt: de enorme groei (zowel in omvang als in diversiteit) van het reïntegratieaanbod en reïntegratiebedrijven, vooruitgang met belangrijke leermomenten die uvi's doormaken en beginnende transparante aanbestedingsprocedures bij gemeenten. Zowel opdrachtgevers als reïntegratiebedrijven zijn, zoals

gesteld in de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI, volop bezig om zich voor te bereiden op deelname aan een markt die langzaam maar gestaag transparanter aan het worden is. De eventuele inzet van instrumenten is afhankelijk van de analyse van de oorzaken van de stagnerende ontwikkeling. Grofweg zijn er twee kanten waar stagnatie kan optreden: aan de vraagkant (bij de opdrachtgevers) of aan de aanbodzijde (bij de reïntegratiebedrijven). Als de aanbodkant zich onvoldoende ontwikkelt (bijvoorbeeld ten aanzien van personen die zeer moeilijk te bemiddelen zijn) zou op enig moment overwogen kunnen worden op dit punt nadrukkelijker te sturen. In allerlaatste instantie en bij apert marktfalen kan het kabinet overwegen om bepaalde reïntegratie-activiteiten weer publiek te laten uitvoeren. Stagnatie aan de vraagkant kan betrekking hebben op «professioneel aanbesteden» bij opdrachtgevers. Het kabinet gaat samen met de Commissie voorbereiding Raad voor werk en inkomen na in welke mate behoefte is aan ondersteuning op dit punt. Verder worden de ontwikkelingen op de markt onderzocht en gemonitord, bijvoorbeeld door middel van een trendrapportage.

De leden van de fractie van GroenLinks zijn van mening dat de regering voor de marktwerking bij reïntegratie in zijn algemeenheid nadere regels moet stellen. Het kabinet noemt zelf een aantal randvoorwaarden die door de leden worden onderschreven, zoals het bevorderen van duurzame plaatsingen, het voorkomen van afroming, de aandacht voor specifieke groepen en het doelmatig besteden van publieke middelen. Hoe de regering dit denkt te bereiken wordt deze leden echter niet geheel duidelijk. Waarop baseert de regering het optimisme dat via marktwerking een grotere doeltreffendheid en doelmatigheid wordt bereikt wat betreft reïntegratie van zieken en gehandicapten? Hoe wordt gegarandeerd dat er gespecialiseerde bedrijven ontstaan die zich richten op de moeilijkst te bemiddelen groepen?

Marktwerking bevordert, als alle spelregels in acht worden genomen, in het algemeen de doelmatigheid en doeltreffendheid. Belangrijke elementen zijn dat er voldoende aanbod is waardoor concurrentie mogelijk is, en dat er gekozen wordt op basis van een optimale verhouding tussen prijs/kwaliteit. Er zijn geen redenen om aan te nemen dat de principes van marktwerking niet zouden gelden voor reïntegratiediensten. Ook voor de moeilijker te bemiddelen groepen zal de marktwerking niet belemmerend behoeven te werken, indien opdrachtgevers hier in de aanbesteding expliciet aandacht aan besteden zodat gespecialiseerde, dus eventueel duurder diensten voor deze groepen kunnen worden ingekocht. Zoals in de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI is uiteengezet, zal er in dit opzicht sprake zijn van prijsdifferentiatie. De prijs voor cliënten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zal hoger zijn dan voor cliënten met een kleine afstand. De Raad voor werk en inkomen zal voorstellen kunnen doen over de hoogte van de normbedragen voor specifieke groepen. In het kader van bestuurlijk overleg zullen afspraken gemaakt worden over de te realiseren resultaten voor verschillende doelgroepen. Dan zal ook aan de orde komen in hoeverre verdere facilitering van opdrachtgevers op dit specifieke onderwerp wenselijk is.

Volgens de leden van de CDA-fractie zullen er bedrijven ontstaan die zowel arbodienstverlening als reïntegratiedienstverlening uitvoeren. Deze activiteiten lopen in elkaar over volgens deze leden. Reïntegratie-activiteiten kunnen zowel verband houden met medisch herstel van de werknemer als met activiteiten gericht op het plaatsen van een werkplek. Het is inderdaad te verwachten dat er combinaties zullen ontstaan van arbodienstverlening en reïntegratiediensten.

In situaties, waarbij aan zieken of arbeidsgehandicapten reïntegratie-activiteiten worden aangeboden, is het wel van belang dat deze reïntegratieactiviteiten plaatsvinden binnen het medisch advies van de arbodienst, dan wel het UWV. Dit moet de cliënt de garantie bieden dat de reïntegratie ook medisch verantwoord is en passend is binnen het medisch herstelplan.

Vanuit de werkgever/opdrachtgever bezien moet het ineen vloeien van arbo- en reïntegratiediensten niet zodanig gaan functioneren dat werkgevers alleen combinatiepakketten kunnen afnemen. De werkgever moet de vrijheid houden om met verschillende opdrachtnemers zaken te doen en de verschillende soorten diensten bij die bedrijven in te kopen, waar hij voor die specifieke situatie het beste resultaat van verwacht. Op deze manier kunnen ook de wensen van betrokkenen zelf een rol spelen in het traject.

De leden van de VVD-fractie verwachten dat de regionale platforms breed worden samengesteld en dringen bij de minister erop aan hierop toe te zien. Zij vragen of de minister hiertoe bereid is en vragen zonodig via het subsidieinstrument in te grijpen.

In de toelichting op de subsidieregeling voor de totstandkoming van regionale platforms is nadrukkelijk aangegeven dat het kabinet het van belang acht dat de platforms een brede samenstelling kennen en dat daarom naast opdrachtgevers ook andere relevante partijen en instanties op het gebied van de regionale arbeidsmarkt structureel, dan wel op ad hoc-basis worden betrokken bij de platforms. Het is aan de regionale platforms zelf om de structuur te creëren waarbinnen de deelnemers samenwerken. Ook in de door de VNG opgestelde handreiking ten behoeve van de vorming van regionale platforms wordt aangegeven dat een brede samenstelling wenselijk is. Er is geen reden om te veronderstellen dat platforms geen brede samenstelling krijgen.

Internationale ervaringen

De leden van de PvdA-fractie vragen wat de belangrijkste internationale bevindingen zijn met de omschakeling van publieke naar privaat uitgevoerde reïntegratie. Ook de leden van de D66-fractie vragen hier nader op in te gaan.

Australië, de Verenigde Staten (Wisconsin) en het Verenigd Koninkrijk kennen een openbare aanbesteding voor de levering van reïntegratietrajecten. Met name in Australië is veel onderzoek gedaan naar de overgang van een publiek naar een privaat stelsel. Het Australisch model heeft ook relatief de meeste overeenkomsten met het Nederlandse model. De wijze waarop het kabinet de (groei van de) reïntegratiemarkt wil ondersteunen, zoals verwoord in de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI is dan ook mede geïnspireerd op de ervaringen in Australië.

In Australië bestaat sinds 1997 marktwerking bij de arbeidsbemiddeling. Via een openbare aanbesteding die namens het ministerie voor werkgelegenheid wordt uitgevoerd, wordt een quotum werkzoekenden aan een reïntegratiebedrijf gegund. Indien de resultaten van het reïntegratiebedrijf succesvol zijn, kan het quotum in een nieuw contract verhoogd worden. De reïntegratiebedrijven hebben een ruime mate van vrijheid bij de invulling van de dienstverlening. Een ruime mate van vrijheid bevordert de mogelijkheid tot maatwerk en flexibiliteit. Reïntegratiebedrijven kunnen zowel een publieke als private status hebben. De offertes worden getoetst aan criteria, waarvan ervaring en kennis van de regionale en lokale arbeidsmarkt belangrijk is. Er worden meerdere (2 à 3) bedrijven per regio gecontracteerd. Werkzoekenden kunnen zelf een keuze maken uit de gecontracteerde reïntegratiebedrijven op basis van een set openbare prestatiegegevens. De reïntegratiebedrijven mogen geen werkzoekenden

weigeren. Er zijn reïntegratiebedrijven die zich specialiseren op specifieke diensten, op specifieke regio's, op specifieke branches of op specifieke doelgroepen.

Reïntegratiebedrijven moeten een plan van aanpak presenteren, waarin ook de meest kwetsbare doelgroepen aan bod komen. De eerste aanbestedingsprocedure stond nog in het teken van brede dienstverlening, maar bij de tweede aanbesteding kwamen juist gespecialiseerde bedrijven en doelgroepenbeleid aan bod (arbeidsongeschikten, jongeren, allochtonen). Van de 200 gecontracteerde reïntegratiebedrijven zijn er circa 30 gespecialiseerd in specifieke doelgroepen. Voor cliënten die intensieve (dure) begeleiding behoeven bestaan extra eisen. Het reïntegratiebedrijf dient een gedetailleerd begeleidingsplan te overleggen waar ook de cliënt zijn goedkeuring aan heeft gegeven.

Bij de weging van selectiecriteria telt kwaliteit voor 75% en prijs voor 25% mee. Om de kwaliteit van de dienstverlening en de continuïteit van het reïntegratiebedrijf te waarborgen wordt er een bodemprijs vastgesteld. Daaronder mag niet worden geboden.

Aanvankelijk bestond de vrees dat marktwerking zou leiden tot afroming van makkelijk bemiddelbare cliënten en dat de kwaliteit van de dienstverlening zou dalen als gevolg van prijsconcurrentie (minimumcontracten). Door prijsdifferentiatie naar doelgroep (het meeste geld is beschikbaar voor kwetsbare en risicovolle groepen) en een beloningsstructuur die een combinatie is van inspannings- en resultaatfinanciering is deze vrees niet bewaarheid. De beloning van reïntegratiebedrijven is grotendeels afhankelijk van het aantal geplaatste werkzoekenden. Zowel reïntegratiebedrijven als cliënten kunnen bij onvoldoende presteren sancties worden opgelegd.

In Australië is naar voren gekomen dat het enige tijd duurt voordat alle actoren (reïntegratiebedrijven, werkgevers en werkzoekenden) aan de situatie van marktwerking gewend waren. De eerste contractperiode kan dan ook als een proefperiode beschouwd worden, die waardevolle informatie opleverde voor de tweede aanbestedingsprocedure die in 1999 is gestart. Om de transparantie in de markt te waarborgen en ervoor te zorgen dat geen reïntegratiebedrijf wordt bevoordeeld of benadeeld, monitoren onafhankelijke waarnemers de aanbestedingsprocedure. De bevindingen zijn openbaar en hebben tot nu geen aanwijzingen voor systematische onrechtmatigheden opgeleverd, wat het publieke vertrouwen in de systematiek ten goede komt.

Onderzoekers, werkgevers en werknemers concluderen dat er na de tweede aanbestedingsronde sprake is van «echte» marktwerking en dat de effectiviteit en doeltreffendheid van reïntegratie-inspanningen sterk zijn verbeterd, zonder dat dit ten koste van de dienstverlening is gegaan. Betalen voor resultaat is voordeliger gebleken dan betalen voor voorzieningen.

In het binnenkort te publiceren onderzoeksrapport «Marktwerking en vernieuwing in het activeringsbeleid; buitenlandse lessen voor Nederland» dat het NEI heeft opgesteld in opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) wordt ingegaan op recente internationale ervaringen.

Centrale vraagstelling in het onderzoek was welke vormen of elementen van activeringsmaatregelen in het buitenland goede aanknopingspunten bieden voor het activerings- en reïntegratiebeleid in Nederland. Overgang van een publiek naar een privaat stelsel was geen expliciet onderwerp van onderzoek.

Uit de bevindingen van dit onderzoek zijn als lessen voor Nederland af te leiden:

- ervaringen in het buitenland met het één-loket model bieden nuttige aanknopingspunten voor de inrichting van de Nederlandse CWI; met name gaan de aanbevelingen in het rapport om het uitbreiden van de dienstverlening op de CWI-locatie via het concept van bedrijfsverzamelgebouw en het uitbreiden van de «klantenkring» van de CWI (niet beperken tot werklozen alleen).
- de introductie van de begeleide keuzevrijheid voor de werklozen en werkzoekenden waar het de reïntegratiediensten betreft (in de Verenigde Staten, Australië en het Verenigd Koninkrijk hebben cliënten vrijheid bij het kiezen van een reïntegratiebedrijf); het belang van evaluatie-onderzoek en kwantitatief materiaal ten aanzien van de prestaties van reïntegratiebedrijven wordt in dit verband benadrukt.
- gecombineerde in- en outputfinanciering.
- betrokkenheid van werkgevers is van groot belang voor een succesvolle reïntegratie van werklozen en arbeidsongeschikten. Bij publiek-private constructies is ook (markt) transparantie belangrijk.

Australië loopt drie jaar voor met het introduceren van marktwerking bij reïntegratie. De ervaringen met de eerste aanbestedingsprocedure komen in hoofdlijnen overeen met de ervaringen in Nederland. Het Lisv zal dan ook bij de aanbesteding voor het jaar 2002 rekening houden met de verbeterpunten die in Australië zijn geïmplementeerd. Zo zal de volgende aanbesteding meer ruimte bieden aan kleine regionaal en/of doelgroep gespecialiseerde reïntegratiebedrijven. Verder zal er meer nadruk worden gelegd op (gedeeltelijke) resultaatfinanciering en krijgen cliënten in voorkomende gevallen een keuzemogelijkheid.

4.1.2 Kwaliteit en reïntegratie

De leden van de D66-fractie constateren dat het kabinet inzet op nadere randvoorwaarden aan opdrachtverlening. Toch missen zij een uitwerking van de kwaliteitswaarborging. De leden vragen zich af of het gaat om kwaliteitsgaranties die door middel van certificering bereikt worden of een reïntegratiestatuum met gedragsregels voor reïntegratiebedrijven? Tevens vragen deze leden zich af of de overheid zich niet geroepen voelt om in het belang van de cliënt kwaliteitseisen op te nemen, aangezien de belangen van cliënten en die van commerciële reïntegratiebedrijven niet samen hoeven te vallen.

Het kabinet is van mening dat opdrachtgevers in eerste instantie zorg moeten dragen voor deugdelijke opdrachtverlening, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van de cliënt. Publieke opdrachtgevers zijn daarop door middel van beroeps- en bezwaarprocedures ook aanspreekbaar. Werkgevers die als opdrachtgever voor de reïntegratietrajecten van arbeidsgehandicapte werknemers optreden kunnen op de kwaliteit daarvan door hun werknemers worden aangesproken. Veelal zal dit worden voorafgegaan door een verzoek van de werknemer aan het UWV om een second opinion.

Kwaliteit van de inkoop bepaalt mede de kwaliteit van de trajecten. Een belangrijke randvoorwaarde voor het inkopen van kwalitatieve trajecten vormt de transparantie van de markt. De Raad voor werk en inkomen krijgt in dezen een wettelijke taak. Daarnaast is aan Borea (de branchevereniging reïntegratiebedrijven) subsidie toegezegd om een kwaliteitshandboek met kwaliteitscriteria te ontwikkelen. Borea is voornemens de waardering per reïntegratiebedrijf in een benchmark voor alle betrokken opdrachtgevers beschikbaar te stellen. Borea heeft niet aangegeven dat zij voornemens is een reïntegratiestatuum met gedragsregels op te stellen, het genoemde handboek kan echter wel een vergelijkbaar effect hebben.

De leden van de VVD-fractie vragen wie gaat beoordelen hoe het met de professionaliteit van Rea-bedrijven gesteld is. Is dit behalve een taak voor de Raad voor werk en inkomen ook een taak voor het UWV? Dit laatste vinden deze leden veel te ver gaan. De leden van de CDA-fractie willen weten of al inzicht gegeven kan worden in de nadere regelgeving die aan opdrachtgevers zal worden gesteld.

In principe hebben opdrachtgevers een eigen verantwoordelijkheid in het beoordelen van de professionaliteit van reïntegratiebedrijven. Zij moeten er immers voor zorgen dat hun eigen doelgroepen zo effectief en efficiënt mogelijk instromen in het arbeidsproces. Opdrachtgevers kunnen in hun contracten ook voorwaarden stellen over de deskundigheid van functionarissen bij reïntegratiebedrijven.

Voor individuele opdrachtgevers is het lastig om zicht te krijgen op de professionaliteit van de reïntegratiebedrijven. Dit geldt ook voor andere aspecten die de kwaliteit van de reïntegratiebedrijven betreffen. Vandaar dat de Raad voor werk en inkomen als wettelijke taak heeft om voorstellen te doen over de bevordering van de transparantie en kwaliteit van de reïntegratiemarkt. Met name de transparantie zal bereikt kunnen worden, door het aanbod en de geboekte resultaten op de reïntegratiemarkt goed in kaart te brengen. Dit moet ook inzicht bieden in de professionaliteit van de reïntegratiebedrijven.

In de Nota n.a.v. het verslag bij het wetsvoorstel SUWI is aangegeven dat in nadere regelgeving het volgende wordt vastgelegd:

- publieke opdrachtgevers moeten transparante en toetsbare aanbestedingsprocedures aangaan, in het kader waarvan meerdere offertes worden gevraagd op basis van vooraf vastgestelde criteria;
- aan gemeente gelieerde bedrijven mogen niet vrijgesteld zijn van BTW;
- opdrachtgevers moeten in contracten met reïntegratiebedrijven opnemen dat deze bedrijven een privacyreglement hebben en een klachten- en geschillenregeling;
- opdrachtgevers moeten in contracten met reïntegratiebedrijven waarborgen opnemen met betrekking tot toezichts- en beleidsinformatie, alsmede een goedkeurende verklaring op een EDP-audit over de gegevenshuishouding;

Met de eerste twee elementen beoogt het kabinet stimulering van marktwerking met name ook voor gemeenten die mogelijk geneigd zijn zaken te blijven doen met de eigen bedrijven of een andere «preferred supplier», zonder dat er een keuze tussen meerdere offertes op basis van de beste prijs-kwaliteitverhouding heeft plaatsgevonden.

Het derde element, het opnemen in het contract van de aanwezigheid van een privacy reglement en een klachten- en geschillenregeling, is van belang voor de bescherming van de positie van de cliënt. Het kabinet geeft op deze manier inhoud aan zijn verantwoordelijkheid op dit punt. Hoe een en ander wordt ingevuld is aan de opdrachtnemer, de opdrachtgever kan hier via de contractvorming invloed op uitoefenen.

Het laatste element betreft waarborgen dat er via de relatie opdrachtgever – opdrachtnemer; voldoende toezichts- en beleidsinformatie beschikbaar kan komen, alsmede waarborgen m.b.t. de gegevenshuishouding. De minister zal, via zijn contract- c.q. subsidierelatie met de publieke opdrachtgevers aangeven welke gegevens noodzakelijk zijn. Van belang is bovendien dat de toezichthouder alle informatie kan opvragen die voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is.

De leden van de VVD-fractie geven aan dat beoogd wordt dat prestaties van reïntegratiebedrijven jaarlijks per regio worden gepubliceerd. In overleg met partijen wordt bekeken hoe die publicatie vorm kan worden gegeven. De leden vragen wat de minister doet als partijen niet willen meewerken? Zorgt hij dan zelf voor zo'n overzicht en wie stelt dat dan op? Ook de D66-fractie is hier benieuwd naar. De leden van de VVD-fractie

vernemen bovendien graag hoe voorkomen zou kunnen worden dat net als bij de arboregelingen, werkgevers minimale reïntegratiecontracten zullen opstellen.

Met name opdrachtgevers hebben belang bij de openbaarheid van gegevens omdat zij daarmee een beter overzicht krijgen van de markt, dit zou ook kunnen gelden voor reïntegratiebedrijven die goed presteren. Het is derhalve goed denkbaar dat opdrachtgevers in hun contract opnemen dat reïntegratiebedrijven dienen in te stemmen met publicatie van resultaten. Indien nodig kan de minister hierover in het overleg met het UWV en gemeenten hierover afspraken maken. Onderbrenging in een centraal/nationaal registratiesysteem ligt in de rede. Eveneens ligt het voor de hand dat de Raad voor werk en inkomen hier een rol in gaat spelen vanuit zijn taak de transparantie te bevorderen. Gezien het bovenstaande kader zal de minister terughoudend zijn in zijn optreden als partijen niet willen meewerken: het ligt niet in de rede dat de minister zelf voor een overzicht als genoemd door de leden van de VVD-fractie gaat zorgen. Zie verder paragraaf 4.1.3 (Opdrachtverlening en transparantie).

Het kabinet streeft er naar om zulke financiële prikkels in wet- en regelgeving op te nemen dat contracten die op individueel niveau een te beperkt aanbod opleveren vooral een negatief effect op de opdrachtgever zelf hebben. Door de uitstroomresultaten centraal te stellen heeft de opdrachtgever er belang bij juist die trajecten aan te bieden die succesvol (b)lijken te zijn. Door (deels) van resultaatsfinanciering uit te gaan wordt gestimuleerd dat niet betaald wordt voor de activiteit maar voor de output.

4.1.3 Opdrachtverlening en transparantie

De leden van de CDA-fractie vragen welke rol de fasering, de kwalificerende intake en het reïntegratieadvies van het CWI zal spelen in de opdrachtverlening en de uitvoering van de reïntegratie. Welke rol spelen fasering, intake en advies in de financiering van de reïntegratie?

Het streven is erop gericht dat de fasering, de kwalificerende intake en het reïntegratieadvies van het CWI een adequaat kwaliteitsniveau heeft en dermate bruikbaar is dat aanvullend onderzoek/diagnose tot een minimum beperkt kan blijven. Of dit het geval is, is aan het UWV en gemeenten ter beoordeling: zij – noch reïntegratiebedrijven – zijn hier aan gehouden. Fasering, intake en advies hebben geen directe relatie met de financiering van de reïntegratie. Bij kwalitatief goede adviezen van het CWI zullen gemeenten en het UWV deze adviezen doorgaans bij de inkoop van reïntegratietrajecten als uitgangspunt nemen. Formeel speelt de fasering dus geen rol in de financiering van reïntegratie. Desalniettemin valt er een relatie tussen fasering en prijs te onderkennen, aangezien de gemiddelde prijs van reïntegratietrajecten zal toenemen naarmate de afstand tot de arbeidsmarkt groter is.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de werkgever verplicht is reïntegratie aan marktpartijen op te dragen.

Met de inwerkingtreding van SUWI zijn private opdrachtgevers gehouden reïntegratietrajecten op de vrije markt in te kopen als zij aanspraak willen maken op publieke financiering. Hiermee wordt enerzijds voorkomen dat er een ondoorzichtige situatie zou kunnen ontstaan ten aanzien van de besteding van publieke middelen. Immers, de rechtmatige en doelmatige besteding moet aan de subsidieverstrekker verantwoord worden. Anderzijds draagt dit bij aan de totstandkoming van een vrije reïntegratiemarkt.

Om administratieve lasten te beperken kan de werkgever het reïntegratiebedrijf verzoeken bepaalde gegevens rechtstreeks aan het UWV te leveren. Is het niet juist essentieel dat ook de werkgever (opdrachtgever) over alle mogelijke informatie beschikt om te beoordelen of een reïntegratiebedrijf voldoet, vragen de leden van de PvdA-fractie?

De aangewezen weg zou zijn dat het reïntegratiebedrijf de bij wet verplichte informatie aanlevert aan de werkgever, waarna deze de informatie doorgeeft aan het UWV. Om werkgevers te ontlasten is het mogelijk gemaakt dat reïntegratiebedrijven rechtstreeks informatie aan het UWV leveren. Het feit dat de werkgever het reïntegratiebedrijf kan verzoeken om gegevens rechtstreeks aan het UWV te leveren laat onverlet dat deze informatie tevens aan werkgevers geleverd kan worden. In de contracten die de werkgevers afsluiten kan aangegeven worden welke informatie wel en welke niet van belang is bij de beoordeling van de resultaten van het reïntegratiebedrijf.

De leden van de PvdA-fractie hebben de volgende vragen over de facilitering van opdrachtgevers. Hoe wordt de markt transparant gemaakt? Komt er een centrale registratie van marktpartijen? Hoe en voor wie worden best-practices zichtbaar gemaakt? Wie volgt met welke instrumenten en welke gegevens de markt? Worden resultaten in vergelijkbare gegevens vastgelegd? Wie voert de regie op de informatiearchitectuur? Waar worden overall gegevens bewaard. Welke instelling is in voldoende mate geëquipeerd om deze ontwikkelingen te volgen?

Het kabinet en de Commissie voorbereiding van de Raad voor werk en inkomen oriënteren zich momenteel op de informatiebehoefte bij opdrachtgevers die noodzakelijk is om de taak naar behoren te vervullen. Hieruit blijkt inderdaad dat er grote behoefte aan transparantie en inzicht in resultaten van marktpartijen bij opdrachtgevers bestaat. Op dit moment zijn er diverse initiatieven gaande om de transparantie te vergroten; Borea, Stimulansz, VNO/NCW en MKB-Nederland bijvoorbeeld hebben stappen ondernomen, dan wel studeren daarop, om de transparantie te vergroten. Zo organiseren de werkgeversorganisaties diverse informatiebijeenkomsten. Borea streeft naar certificering, maar wil voorafgaand eenduidige kwaliteitscriteria ontwikkelen die toetsbaar zijn. Vervolgens wil Borea komen tot een (nationale) benchmark waarin de beschikbare gegevens voor alle opdrachtgevers toegankelijk zijn. Het streven is in elk geval om allereerst een ervaringenbank in te stellen, waarbij de eerste ervaringen van opdrachtgevers (bijvoorbeeld ervaringen met het formuleren van het gewenste product, het opstellen en uitvoeren van aanbestedingsprocedures, de selectieprocedures, het opstellen van contracten en formuleren van prestatieafspraken) onderling kunnen worden uitgewisseld, dan wel voor andere opdrachtgevers beschikbaar worden gesteld.

De Raad voor werk en inkomen zal op dit punt, gelet op zijn wettelijke taak een belangrijke rol gaan vervullen. Het kabinet en de Commissie voorbereiding van de Raad voor werk en inkomen volgen de activiteiten van de verschillende partijen. Waar nodig zullen verdergaande initiatieven ondersteund dan wel gestimuleerd worden. Voor de langere termijn is het van belang om een helder beeld te hebben van mogelijke knelpunten die de transparantie belemmeren. Hierbij zijn verschillende scenario's denkbaar die alleen een andere aanpak kunnen vergen. Voordat de Commissie voorbereiding Raad voor werk en inkomen voor de (middel)lange termijn actieplannen opstelt worden de komende maanden, in goed overleg met SZW, de mogelijkheden voor optimalisering van een transparante markt in beeld gebracht onder meer door het laten doen van een studie naar de verschillende marktscenario's. De vragen die door de leden worden gesteld zullen hierbij ongetwijfeld nader aan bod komen.

4.1.4 Aanbesteding

De leden van de PvdA-fractie zijn geïnteresseerd in transparante en toetsbare aanbestedingsprocedures en resultaten. Kan hierover meer duidelijkheid worden geboden? De leden van de CDA-fractie constateren naar aanleiding van de evaluatie van de eerste aanbesteding dat hier nogal wat aan schort. Zij hebben op zichzelf begrip voor «aanloopproblemen» maar

zijn beducht voor regelgeving rond procedures en inhoud. De leden van de fractie van D66 informeren naar het eerste jaar van aanbesteding van reïntegratietrajecten en de controle mogelijkheden van het Ctsv naar de middelen die daarmee gemoeid zijn. Deze leden informeren naar de in aanbestedingscontracten opgenomen mogelijkheden om aanvullende informatie te verkrijgen ter beoordeling van de rechtmatigheid en doelmatigheid. Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie en de fractie van de ChristenUnie naar de uitkomsten van de evaluatie van het Lisv naar de aanbestedingsprocedure van reïntegratietrajecten voor het jaar 2001. Hoe zal de volgende aanbestedingsronde gestalte krijgen en zal de Kamer hierover worden geïnformeerd?

Tot 1999 werden reïntegratietrajecten grotendeels uitgevoerd door Arbeidsvoorziening. In 1999 zijn de eerste stappen gezet naar het privatiseren van de uitvoering van reïntegratietrajecten. Om de opdrachtverlening van reïntegratietrajecten door de uvi's aan reïntegratiebedrijven transparant te laten verlopen, heeft het Lisv ten behoeve van de trajecten in 2001 een openbare aanbestedingsprocedure geregistreerd. Het Ctsv en (in opdracht van het Lisv) TNO Arbeid en KPMG BEA hebben de aanbestedingsprocedure geëvalueerd.

Uit de evaluatie blijkt dat de procedure weliswaar heeft bijgedragen aan het inzichtelijk maken van de reïntegratiemarkt. Wel zijn er enkele knelpunten te benoemen. Zo blijkt dat de procedure te weinig doelgroep-specifiek is, waardoor gespecialiseerde reïntegratiebedrijven weinig kans maken een contract af te sluiten. Tevens zijn de verstrekte opdrachten te groot, zodat voornamelijk landelijk opererende bedrijven aan bod komen. Het Lisv ontwikkelt in samenwerking met de uvi's en het UWV i.o. de kaders voor de aanbesteding voor het jaar 2002. Hierbij wordt expliciet aandacht besteed aan de knelpunten die uit de evaluaties naar voren komen en aan de voorstellen die het kabinet in het kader van SUWI heeft ingebracht. Belangrijke verbeterpunten zijn:

- het aanbesteden van kleinere aantallen regionaal gerichte trajecten;
- een grotere differentiatie naar doelgroepen;
- meer keuzemogelijkheden voor de cliënt om zelf een reïntegratiebedrijf te kiezen.

De Kamer zal nader worden geïnformeerd over de uitkomsten van de evaluatie van de aanbestedingsprocedure 2001 en de inhoud van de aanbestedingsprocedure 2002.

Het toezicht op de middelen die gemoeid zijn met het eerste jaar van aanbesteding vindt op de gebruikelijke manier overeenkomstig de OSV 1997 plaats. Ten behoeve van het toezicht moeten het Lisv en de uvi's alle gegevens en inlichtingen aan het Ctsv verstrekken die het Ctsv nodig acht voor de uitoefening van het toezicht.

Het kabinet onderschrijft de inzet van de leden van de PvdA-fractie om te komen tot transparante en toetsbare aanbestedingsprocedures. Zowel de publieke opdrachtgevers (gemeenten en UWV) als de private opdrachtgevers hebben een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van de aanbesteding van reïntegratiecontracten. Vanzelfsprekend zijn zij daarbij voorzover van toepassing gebonden aan de Europese aanbestedingsregelingen. Het kabinet ziet voornamelijk geen reden om op dit terrein regels te stellen en wil hierover afspraken maken met UWV en gemeenten. Regelgeving brengt naar het oordeel van het kabinet het gevaar van inflexibiliteit met zich. De leden van de CDA-fractie wijzen daar terecht op.

Europese aanbesteding

De leden van de PvdA-fractie vragen in hoeverre er op deze reïntegratiemarkt sprake zal zijn van verplichte Europese aanbestedingsprocedures voor grotere gemeenten en het UWV.

Het is waarschijnlijk dat in ieder geval grotere gemeenten en het UWV in de meeste gevallen onder het regiem van de Europese aanbesteding vallen. Of dit in een concrete situatie het geval is, is afhankelijk van de

financiële omvang van de opdracht. Dit impliceert echter nog niet de verplichting tot openbare aanbesteding.

Voor het uitbesteden van reïntegratieactiviteiten zijn, zoals vermeld in de nota n.a.v. het verslag bij het wetsvoorstel SUWI, de Europese Aanbestedingsregels relevant, i.c. de Richtlijn Diensten. Deze richtlijn maakt een onderscheid tussen opdrachten voor dienstverlening die onder de volledige werking van de richtlijn vallen en opdrachten waarop slechts een deel van de richtlijn van toepassing is. Opdrachten voor reïntegratieactiviteiten zijn een voorbeeld van deze laatste categorie. Men spreekt wel van zogenaamde «residuaire diensten». Het beperkte regime houdt in dat bij het verlenen van opdrachten voor deze diensten de aanbestedende dienst de volgende, in de Richtlijn Diensten geformuleerde, verplichtingen in acht dient te nemen:

- in de beschrijving van de opdracht mogen onder meer geen discriminerende technische voorschriften zijn opgenomen die op voorhand bepaalde dienstverleners uitsluiten;
- achteraf dient een publicatie van de gunning plaats te vinden.

Opdrachtgevers kunnen overigens te allen tijde zelf kiezen voor een openbare aanbesteding, zoals ook gedaan is door de uvi's.

De leden van de PvdA-fractie vragen voorts of er niet het risico ontstaat dat via verplichte Europese procedures alleen grote reïntegratie bedrijven zich zullen kunnen aanmelden. Hoe denkt het kabinet te voorkomen dat grote bedrijven zich meester maken van een reïntegratiemarkt die naar zijn aard en doel alleen fijnmazig en vooral regionaal van aard zal moeten zijn?

Zoals reeds is aangegeven vallen reïntegratiediensten niet onder de verplichte openbare aanbesteding. Van een (voor grote bedrijven) bevoorrelend effect dat zou kunnen uitgaan van een verplichte openbare Europese uitbesteding is daarmee geen sprake. Voor kleinschalige, gespecialiseerde, regionaal werkende reïntegratiebureaus zou openbare aanbesteding een belemmering kunnen vormen, omdat openbare Europese aanbesteding de nodige (tijds)investeringen met zich meebrengt. Voordeel van een openbare aanbesteding daarentegen is dat daardoor de transparantie van het aanbestedingsproces bevorderd wordt. Indien nodig kan het kabinet ter bevordering van verdergaande transparantie afspraken maken met opdrachtgevers op dit punt. Vooralsnog ziet het kabinet hiertoe geen aanleiding.

4.1.5 Positie gemeenten

De leden van de PvdA-fractie hebben behoefte aan verduidelijking over de reïntegratie-activiteiten van de gemeenten. Aan gemeenten gelieerde bedrijven komen alleen nog in aanmerking voor de gunning van reïntegratieactiviteiten, indien dat onder dezelfde voorwaarden geschiedt als bij private ondernemingen. Is onderzoek verricht naar de gevolgen voor bestaande gelieerde bedrijven en wat zijn de conclusies, vragen de leden van de PvdA-fractie. De leden van de CDA-fractie vragen of de gemeenten in alle gevallen een aanbestedingsprocedure moeten starten.

De aan gemeenten gelieerde bedrijven, met name WIW-organisaties, hebben als kerntaak het uitvoeren van de dienstbetrekkingen WIW. De uitvoeringskosten hiervan worden door het Rijk vergoed. Het uitvoeren van de dienstbetrekkingen WIW valt niet onder de activiteiten die «marktconform» moeten worden aanbesteed. SUWI verandert niets aan de wijze van uitvoeren van de kerntaak van deze organisaties.

Verplichte marktconforme aanbesteding geldt wel in het geval van nieuwe activiteiten die worden gefinancierd uit het zogenaamde Scholings- en Activeringsbudget van de WIW. Inmiddels zijn met de VNG in het kader van de «Agenda voor de toekomst» afspraken gemaakt over markt-

conform aanbesteden in geval van aan de gemeente gelieerde bedrijven. Hoe de positie van de bedoelde aan de gemeente gelieerde bedrijven straks zal zijn op de markt voor reïntegratieactiviteiten die zal ontstaan, is op dit moment niet te voorzien. Dat zal onder meer afhangen van de mate waarin zij opdrachten verwerven, van de aard en omvang van de concurrentie. Deze ontwikkelingen kunnen alleen achteraf worden beoordeeld.

Deze leden hebben ook enkele vragen gesteld over de WIW. Worden reïntegratieactiviteiten in het kader van de WIW gezien als taken die marktconform dienen te worden uitgevoerd? Ontstaat ten aanzien van de WIW een marktconforme situatie als marktpartijen de WIW gaan mee financieren? Hoe moet dat vorm krijgen?

Marktconforme aanbesteding geldt voor het Scholings- en Activeringsbudget, niet de uitvoering van dienstbetrekkingen WIW. Uiteraard staat het de gemeente vrij om ook deze laatste categorie aan private bedrijven uit te besteden.

Marktpartijen kunnen in opdracht van gemeenten de WIW dus uitvoeren, maar financieren de WIW niet.

Hoe is de opmerking over het inkoopgedrag van gemeenten via Arbeidsvoorziening/KLIQ en eigen Wsw-/WIW-organisatie te rijmen met de verplichte winkelnering die de regering de gemeenten bij KLIQ voor twee jaar wil opleggen, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. De regering staat nadrukkelijk marktwerking voor. De opmerking over het inkoopgedrag van gemeenten via Arbvo/KLIQ en eigen Wsw/WIW organisaties heeft, evenals de verplichte inkoop betrekking op een overgangssituatie. Het dient onder meer om KLIQ een reële kans te geven op de reïntegratiemarkt. De verplichte winkelnering heeft overigens betrekking op een (relatief gering) deel van het totale budget voor de gemeenten: er zal in 2002 een totaalbedrag van 410 miljoen gulden worden toegevoegd aan het Scholings- en Activeringbudget WIW dat gemeenten ter beschikking staat (en dat op zichzelf al circa 600 miljoen gulden bedraagt). Van dit totaal is 213 miljoen gulden bestemd voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-gerechtigden. Hiervan zal in 2002 50 miljoen gulden bij KLIQ moeten worden ingekocht en in 2003 25 miljoen gulden.

Overigens hebben de gemeenten als opdrachtgever wel de beschikking over de middelen en heerst er een normale opdrachtgever/opdrachtnemersrelatie tussen gemeenten en KLIQ onder marktconforme voorwaarden.

Inmiddels zijn over de tijdelijk verplichte inkoop van de gemeentelijke middelen afspraken gemaakt met de VNG in het kader van de Agenda voor de toekomst.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af waarom gemeentelijke bedrijven wel en een publieke arbeidsvoorzieningsorganisatie niet mogen meedingen op de reïntegratiemarkt. Is het niet beter voor gemeentelijke reïntegratiebedrijven dezelfde lijn aan te houden als bij het privatiseren van KLIQ? Hoe kan erop toegezien worden dat deze organisaties geen subsidiegelden aanwenden bij hun activiteiten op de reïntegratiemarkt? Komt de kerntaak van de Wsw-organisatie niet in het gedrang als zij daarnaast diensten aanbieden op de private reïntegratiemarkt? Evenals het uitbesteden van reïntegratie op de private markt is het aanbod van private reïntegratiebedrijven nog in ontwikkeling. Veel van oudsher aan gemeenten gelieerde organisaties zoals WIW- en Wsw-uitvoeringsorganisaties hebben een aanbod ontwikkeld, dat gericht is op de reïntegratie van specifieke doelgroepen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Door een verbod voor deze organisaties om mee te dingen op de private reïntegratiemarkt, zou een belangrijk deel van het aanbod op deze markt verdwijnen. Wel is het voor de transparantie zeer bevoor-

lijk dat, wanneer deze organisaties meedingen naar opdrachten, zij die reïntegratieactiviteiten en de geldstromen scheiden van hun kerntaak (het uitvoeren van WIWen Wsw-dienstbetrekkingen) en onderbrengen in een afzonderlijk bedrijf. Ongewenste neveneffecten zoals een voorkeursbehandeling of de aanwending van subsidiegelden ter financiering van marktactiviteiten worden voorkomen door de eis dat gemeenten deze bedrijven bij het aanbesteden van andere reïntegratieopdrachten marktconform dienen te behandelen, respectievelijk de komende wetgeving Markt en Overheid waarbij eisen worden gesteld aan het zuiver houden van de subsidiegeldstromen en de marktprijs.

Het aanbieden van diensten op de private reïntegratiemarkt mag de kerntaak van de SW uitvoeringsorganisatie, namelijk het bieden van arbeid aan mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn, niet in gevaar brengen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw en het rijk houdt daar toezicht op. In de brief over de financiële aspecten van KLIQ van 13 maart 2001 is de financiële startpositie van KLIQ aangegeven. Naar het oordeel van het kabinet biedt dit voor het bedrijf een voldoende uitgangspunt voor een levensvatbare start op de private markt, terwijl anderzijds sprake is van een gelijke startpositie in vergelijking tot andere bedrijven op de markt.

Ten aanzien van aan gemeenten gelieerde bedrijven wordt het volgende opgemerkt. Eerder is aangegeven dat indien wordt uitbesteed aan aan de gemeente gelieerde bedrijven, dit onder dezelfde voorwaarden en kwaliteitseisen dient te gebeuren als bij uitbesteding aan private bedrijven worden gebruikt. Een aantal spelregels zal hiervoor worden opgesteld in de vorm van bij lagere regelgeving vast te leggen eisen aan gemeentelijke aanbesteding. De gemeente zal hierover verantwoording moeten afleggen.

Daarnaast zal de Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMa) toezicht houden op de werking van de markt en op eerlijke concurrentie. Zie ook de nota n.a.v. het verslag bij het wetsvoorstel SUWI. Een verbod op aan gemeente gelieerde bedrijven is echter niet aan de orde gelet op de eerdergenoemde argumenten en aangezien het oprichten van een dergelijk bedrijf valt onder de gemeentelijke beleidsvrijheid. Wel is een verzakelijking van de relatie met deze bedrijven gewenst. Anders bestaat de kans dat vanwege (financiële) belangenverstrengeling een onzuivere afweging wordt gemaakt. Dit laat overigens onverlet dat het kabinet geen voorstander is van uitbesteding aan gelieerde bedrijven: zoveel mogelijk uitbesteden aan private partijen blijft het motto.

Versterking van de gemeentelijke inkoopfunctie en bevordering van de transparantie op de reïntegratiemarkt (o.a. door benchmarking) kan bijdragen aan de gewenste verzakelijking. Ook prestatiefinanciering kan hieraan bijdragen. Voorts is het wenselijk dat de reïntegratieactiviteiten worden losgemaakt van de traditionele kerntaken van Wsw- en WIW-bedrijven.

Eerste stappen hiertoe zijn al gezet door de oprichting van het landelijk reïntegratiebedrijf Krew door 45 SW-bedrijven. Wel is bij deze ontwikkeling een vereiste dat de verschillende (publieke en private) geldstromen en activiteiten goed worden gescheiden: er mag geen kruissubsidiëring of oneigenlijke bevoordeling plaatsvinden. Hierop zal toezicht worden gehouden. Overigens zullen ook de bepalingen uit het wetsvoorstel Markt en Overheid van belang zijn voor het verrichten van marktactiviteiten door aan de overheid gelieerde bedrijven. Een stevig toezicht op de naleving van deze bepalingen is een belangrijk sluitstuk.

Het is wenselijk dat op termijn volledige privatisering wordt gerealiseerd. In overleg met gemeenten zal bezien worden hoe dit gerealiseerd kan worden. Indien er sprake is van oneerlijke concurrentie door aan gemeenten gelieerde bedrijven zal de NMa dit signaleren.

Ten aanzien van de verschillende geldstromen wordt het volgende opgemerkt. In dit verband gaat het met name om de middelen die gemeenten ontvangen voor de uitvoering van de Wsw en de WIW. Deze middelen zijn doelgebonden en dienen derhalve besteed te worden aan de in de verschillende wetten genoemde taken van gemeenten. Dit betekent dat gemeenten deze middelen niet kunnen inzetten voor andere activiteiten, zoals de apparaatskosten van aan gemeente gelieerde bedrijven ten behoeve van andere activiteiten dan hun kerntaken. Deze laatste kosten zullen gemeenten uit eigen middelen moeten financieren. Gemeenten dienen Wsw- en WIW-uitgaven te verantwoorden. Op de rechtmatige besteding wordt toezicht gehouden.

De PvdA-fractie informeert of het plaatsen door gemeenten van werknemers bij Wsw-bedrijven en sociale activering als reïntegratieactiviteit moet worden beschouwd. Zo ja, gaan private ondernemingen voortaan bijdragen in de exploitatie van Wsw-bedrijven? Tevens vragen deze leden wat het onderscheid is tussen sociale activering, werkervaring en een reïntegratietraject in het kader van marktwerking. Voorts wordt gevraagd of de overheid budget beschikbaar stelt voor sociale activeringstrajecten. Het plaatsen van mensen op een WIW- of Wsw-dienstbetrekking is een taak die niet hoeft te worden uitbesteed op de «markt». Wsw- en WIW-instellingen kunnen deze taak (blijven) verrichten als de gemeente deze organisaties daartoe aanwijst. In dit opzicht is er geen fundamenteel verschil met de huidige situatie. Overigens is het de gemeenten niet verboden om deze taak uit te besteden op de markt.

Alle reïntegratieactiviteiten dienen in principe te worden uitbesteed. Dat neemt uiteraard niet weg dat, in geval het uitsluitend gaat om sociale activering (voor personen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt) gemeenten dit zelf kunnen blijven doen. In een aantal gevallen kan uitbesteding op knelpunten stuiten. Gemeenten hebben over het algemeen zelf veel expertise op dit gebied opgebouwd en het is de vraag in hoeverre, en in welk tempo, er in de markt aanbod zal ontstaan voor het uitvoeren van deze activiteiten. Voor de uitvoering van trajecten en activiteiten gericht op het verkrijgen van een reguliere arbeidsplaats zal gebruik gemaakt dienen te worden van private bedrijven.

Sociale activering is gericht op het verhogen van de maatschappelijke participatie en het doorbreken of voorkomen van sociaal isolement door maatschappelijk zinvolle activiteiten die eventueel een eerste stap op weg naar betaald werk kunnen betekenen. Bij het inzetten van sociale activering is het van groot belang dat het uiteindelijke doelwaars mogelijk uitstroom naar betaald werk- voorop blijft staan. In die zin is sociale activering inderdaad te zien als een reïntegratie-instrument.

De kosten van sociale activeringstrajecten, voor zover het geen gemeentelijke apparaatskosten betreffen, kunnen gefinancierd worden uit het Scholings- en Activeringsbudget dat gemeenten op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden ontvangen. Er zullen met ingang van 2002 extra middelen aan dit budget worden toegevoegd om reïntegratietrajecten in te kopen. De toevoeging bedraagt 410 miljoen gulden; dit komt bovenop het reeds bestaande budget van 600 miljoen gulden.

De leden van de PvdA-fractie hebben de indruk dat op het onderdeel verplichte inkoop bij marktpartijen het voorstel niet voldoende doordacht is. Zij vragen nadrukkelijk helderheid van de regering, waarbij in het bijzonder de rol en verantwoordelijkheid van de gemeente onder ogen wordt gezien. De leden van de VVD-fractie vragen waarom ten aanzien van uitbesteding niet voor dezelfde lijn is gekozen als bij de zbo's UWV en CWI, die zelf geen reïntegratieactiviteiten uitvoeren. De leden van de D66-fractie geven in dit verband aan dat zij er vanuit gaan dat het kabinet alle beschikbare middelen inzet om vast te houden aan het uitgangspunt van private uitvoering van reïntegratie. Voorts vragen de leden van de

VVD-fractie naar het toezicht op de in dit kader relevante geldstromen en of gemeenten nog wijs worden uit alle gemengde financieringsstromen. Tevens vragen deze leden hoe de Tweede Kamer kan overzien hoe gemeenten haar onderscheiden petten goed uitvoert en er geen ongewenste vermenging van dubbele petten en dus ook van financiën plaatsvindt.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of bewust is gekozen voor de formulering «zoveel mogelijk» ten aanzien van uitbesteding aan private partijen, omdat in bepaalde gevallen geen geschikte marktpartijen bestaan ter begeleiding van specifieke groepen te reïntegreren cliënten. Deze leden vragen ook of een mogelijke uitwerking naar de eigen uitvoering door gemeenten kan worden gegeven en of gemeenten zelf vrij zijn in beleid in dezen of dat er bepaalde beperkingen zijn. Tevens willen deze leden weten of instellingen op het gebied van zorg en welzijn wel aan de eisen van de marktwerking kunnen voldoen en of een scheiding tussen reïntegratie enerzijds en zorg en welzijn anderzijds niet negatief uitwerkt op de effectiviteit van de reïntegratie. Zo vragen zij of het «level playing-field» en de BTW-plicht geen belemmeringen vormen voor instellingen op gebied van zorg en welzijn en hun bijdrage aan reïntegratie van bijv. drugsverslaafden, daklozen, psychiatrisch patiënten? Is deskundigheid van dit soort instellingen geen basisvoorwaarde voor sociale activering en reïntegratie? Wat is precies de grens tussen zorg en welzijn en reïntegratie en kan dit zo gescheiden worden dat er zelfs met de BTW-plicht een bedrijfsmatige waterscheiding ontstaat? Ondergraaft een rigoreuze scheiding tussen verschillende taken niet de effectiviteit van reïntegratie, omdat vaak een totaalpakket de sleutel naar succes is? Is de regering bereid om open te houden of in alle gevallen de harde eisen van zuivere marktwerking op zijn plaats zijn?

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden en met de invoering van SUWI tevens voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een uitkering op grond van de ANW. De activiteiten die daarvoor plaatsvinden dienen gemeenten zoveel mogelijk aan private partijen uit te besteden. De gemeente vervult dus vooral een regierol, zowel op het «macroniveau» van het opdrachtgeverschap (de inkoopfunctie en het beheer van de inkooprelatie), als op het «microniveau» van het casemanagement (zie ook paragraaf 4.6.8). De gemeenten en de cliënt maken met elkaar afspraken over de reïntegratie die worden vastgelegd in een plan van aanpak c.q. een trajectplan. De gemeente stelt het trajectplan vast. Voorzover hieraan rechtsgevolgen zijn verbonden, staan hier bezwaar en beroep tegen open (zie verder paragraaf 4.6.3 van deze Nota).

Voor een groep zeer moeilijk te bemiddelen personeel (een deel van het fase 4 bestand) zullen er eerst activiteiten op het gebied van zorg en welzijn plaats moeten vinden, alvorens betrokkenen deel kunnen nemen aan een reïntegratietraject, waarbij de toeleiding en bemiddeling naar werk centraal staat. Voor deze zorg- en welzijnsactiviteiten is er momenteel nauwelijks aanbod vanuit de markt en ligt uitbesteding van deze activiteiten op basis van marktprincipes dan ook niet zonder meer in de rede. Het is echter wel wenselijk dat uitbesteding van deze activiteiten verzakelijkt worden, met ander woorden dat er duidelijke afspraken komen tussen opdrachtgevers en betrokken instanties over de aard van de dienstverlening, over de duur en de te verwachten resultaten. Zodra er mogelijkheden zijn dat de cliënt aan een traject deelneemt en activiteiten verricht die direct gericht zijn op het verwerven van werk, zal het accent verschuiven naar reïntegratie en zal betrokkene deel kunnen nemen aan een reïntegratietraject. Dit reïntegratietraject wordt vervolgens uitbesteed. Dit laat onverlet dat reïntegratieactiviteiten gestart kunnen worden in combinatie met bijvoorbeeld zorg. Voor mensen met een

psychiatrische of verslavingsproblematiek kan dit een reële optie zijn. Dit vergt wel heldere afspraken tussen de opdrachtgever (in principe de case-manager) en het betrokken reïntegratiebedrijf over de begeleiding en de regie op het gehele traject. In een dergelijk geval zal het reïntegratiebedrijf dat de «dagelijkse» begeleiding doet in het trajectplan en bij de begeleiding ook aandacht besteden aan de zorgcomponent. Hiermee wordt bereikt dat de casemanager zich uitsluitend tot de regiefunctie en de daaruit voortvloeiende contacten kan beperken. De cliënt is er namelijk bij gebaat dat hij een heldere en eenduidige begeleiding krijgt. De zorgaspecten maken vanaf dat moment dan ook deel uit van het reïntegratietraject. Het kabinet is het eens met de leden van de GroenLinks-fractie dat het totaalpakket voor dit soort situaties vaak de sleutel naar succes is. Een andere mogelijkheid is dat het reïntegratiebedrijf gedurende het reïntegratietraject merkt dat er een bepaalde mate van zorg/hulp nodig is. Indien deze behoefte de reïntegratie volledig in de weg staat, zal het reïntegratiebedrijf betrokkene terugverwijzen naar de opdrachtgever, omdat deze dan aangewezen is op zorg/sociale activering. Maar indien deze zorg/hulp alleen een randvoorwaarde is om tot effectieve reïntegratie te komen, kan het reïntegratiebedrijf (eventueel via de opdrachtgever) bemiddelen bij het tot stand brengen van de noodzakelijke activiteiten. Dit maakt dan deel uit van het trajectplan en moet geaccordeerd worden door de opdrachtgever.

Ten aanzien van de suggestie van de leden van de GroenLinks-fractie of het kabinet bereid is onderzoek te doen naar de reïntegratiemarkt voor mensen met een meervoudige hulpvraag staat het kabinet niet afwijzend. In het verlengde hiervan meent het kabinet dat er bij opdrachtgevers en opdrachtnemers zeker extra aandacht gevraagd moet worden voor trajecten en die zowel uit reïntegratie- (incl. sociale activering) als zorgcomponenten bestaan. Met de opdrachtgevers zal overlegd worden in hoeverre extra expertise hierop ontwikkeld moet worden en of hieraan voorafgaand onderzoek plaats moet vinden.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering bereid is instellingen voor zorg en welzijn te ondersteunen bij het opzetten van reïntegratieactiviteiten en trajecten sociale activering die passen in de aanpak van offrenen en afrekenen op prestaties. Voorts vragen deze leden of er ook niet facilitering van bepaalde opdrachtnemers nodig is om een evenwichtige reïntegratiemarkt tot stand te brengen. Zoals al is verwoord, hecht het kabinet aan een verzakelijkte relatie tussen opdrachtgevers en aanbieders van diensten, op het gebied van sociale activering en zorg. In overleg met het Ministerie van VWS zal nagegaan worden hoe ondersteuning van deze instellingen op dit gebied plaats kan vinden.

Worden taalwerktrajecten in het kader van inburgering nieuwkomers als reïntegratie activiteiten beschouwd, vragen de leden van de PvdA-fractie. Indien de gemeenten deze activiteiten zelf (partieel) financieren, behoren deze activiteiten dan tot marktconforme taken? In het kader van de Wet Inburgering Nieuwkomers volgen alle daarvoor in aanmerking komende nieuwkomers een inburgeringsprogramma. Maatschappij- en beroopenoriëntatie maken, naast een intensief traject gericht op het leren van de Nederlandse taal een vast onderdeel uit van dit programma. De gemeenten krijgen per nieuwkomer financiële middelen om deze inburgeringsprogramma's te financieren. Wanneer nieuwkomers, in combinatie met het volgen van de taalcursussen, al tijdens het inburgeringsprogramma aan het werk gaan in een taalwerktraject, is geen sprake van een reïntegratietraject. Het taalaspect wordt immers in het kader van het inburgeringsprogramma aangeboden.

4.1.6 Toezicht op de publieke reïntegratiemiddelen

De leden van de fracties van PvdA, VVD, CDA en D66 hebben vragen gesteld met betrekking tot het toezicht op de publieke reïntegratiemiddelen.

De leden van de fractie van PvdA merken op toezicht op het resultaat van de marktwerking noodzakelijk te vinden en beschouwen toezicht op resultaat en kwaliteit daarvan als een taak voor de Inspectie Werk en Inkomen. Het bevreemdt deze leden dat de regering de NMa geen toezicht op deze markt wil laten uitvoeren. De leden van de fractie van VVD dringen met betrekking tot het toezicht op de reïntegratiemarkt met klem aan op toezicht op afstand. Deze leden achten toegang van de Inspectie Werk en Inkomen tot de boeken van private bedrijven verwerpelijk en vragen om een nadere onderbouwing en uitwerking van de in contracten neer te leggen mogelijkheid voor opdrachtgevers om extern accountantsonderzoek bij een reïntegratiebedrijf in te stellen. De leden van de fractie van de VVD vragen ook of opdrachtgevers hiertoe opdrachten van elders kunnen ontvangen. Deze leden stemmen niet zonder meer in met deze bevoegdheid en wijzen het neerleggen in ministeriële regelgeving af. In dit verband vragen de leden van de fractie van VVD ook naar klacht- en bezwaarmogelijkheden voor reïntegratiebedrijven. De leden van de fractie van D66 verwijzen voor hun stellingname over toezicht op reïntegratie naar het Verslag bij het wetsvoorstel SUWI. Deze leden vragen zich af of de toezichthouder voldoende toegerust zal zijn om goed toezicht te houden op de besteding van de publieke reïntegratiemiddelen. De leden van de fractie van D66 vragen zich af waarom een externe accountant, die in opdracht van de gecontroleerde werkt, wel directe toegang krijgt tot de gecontroleerde en de toezichthouder niet om te kunnen beoordelen of de opdrachtgever de taken naar behoren vervult.

De reïntegratieresultaten zijn een belangrijke factor voor de werking van het op activering gerichte uitvoeringsstelsel van werk en inkomen. De wetsvoorstellen SUWI en Invoeringswet SUWI zullen dan ook belangrijke randvoorwaarden voor een goede werking bieden. Een belangrijke randvoorwaarde naar het oordeel van het kabinet is een adequaat toezicht op de rechtmatige en doelmatige besteding van de publieke reïntegratiemiddelen. Het toezicht op de publieke opdrachtgevers op de reïntegratiemarkt zal in belangrijke mate dienen bij te dragen aan het verkrijgen van inzicht in de werking van het uitvoeringsstelsel, waaronder begrepen het functioneren van de reïntegratiemarkt. De toezichtsbevindingen en het toezichtsoordeel vormen belangrijke inbreng ten behoeve van de beleids-evaluatie waarin de uitgangspunten van het stelsel op houdbaarheid zullen worden beoordeeld. Een belangrijk uitgangspunt in dit verband is de keuze voor marktwerking. Andere belangrijke uitgangspunten houden verband met de gekozen verantwoordelijkheidsverdeling, waaronder de scheiding publiek/privaat.

Het in de Memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel geschetste toezichtsmodel op de reïntegratiemarkt is het resultaat van een zorgvuldige afweging door het kabinet. Het kabinet is van oordeel dat een geclausuleerd informatierecht van de ministeriële toezichthouder jegens de (private) reïntegratiebedrijven, mede vanwege het ingrijpende karakter van een dergelijke bevoegdheid, ongewenst en overbodig is en bovendien geen precedent kent. Een bijkomend risico is dat de toezichthouder als het ware in de contractuele relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer wordt getrokken. Aan de in het kader van de nieuwe uitvoeringsstructuur bij de gemeenten, UWV en werkgevers belegde verantwoordelijkheden en aanspreekbaarheid dient geen afbreuk te worden gedaan. Daarnaast heeft het kabinet overwogen dat het praktisch ondoenlijk is om een informatie-recht adequaat te clausuleren, zodat het risico bestaat van een stapsgewijze

wijs uitdijen naar toezicht op de reïntegratiebedrijven als zodanig zonder dat hier een wettelijke basis aan ten grondslag ligt.

Het kabinet is van oordeel dat het gekozen model adequaat toezicht mogelijk maakt. Het belang van inzicht in en oordeelsvorming over het functioneren van de reïntegratiemarkt en de bijdrage van de opdrachtgevers daaraan, vergt aanvullende waarborgen en rechtvaardigt deze naar het oordeel van het kabinet ook. De informatieverstrekking door de opdrachtgevers aan de toezichthouder dient te zijn gewaarborgd. Met dat oogmerk worden opdrachtgevers en reïntegratiebedrijven gehouden contractueel te regelen dat:

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

Zoals hiervoor is gesteld is het kabinet van oordeel dat een direct informatierecht van de toezichthouder jegens de private reïntegratiebedrijven op zich onwenselijk is en ook – gegeven de expliciete verantwoordelijkheid en de aanspreekbaarheid van de (publieke) opdrachtgevers in de uitvoeringsstructuur – ongewenst en overbodig. Hieruit volgt dat het aan de (publieke) opdrachtgever is om binnen de contractuele relatie met het reïntegratiebedrijf of de werkgever zo nodig een externe accountant opdracht te verlenen tot aanvullend onderzoek. Op grond van de wetsvoorstellen SUWI en Invoeringswet SUWI kan de Inspectie Werk en Inkomen het UWV en de gemeenten opdragen om een review uit te laten voeren op de door de opdrachtgever verstrekte verantwoordingsinformatie. Een dergelijk review is eerst aan de orde indien er naar het oordeel van de Inspectie gerede twijfel bestaat over de volledigheid of juistheid van de door UWV en gemeenten c.q. door de subsidieverstrekker verstrekte verantwoordingsinformatie met betrekking tot de rechtmatige en doelmatige besteding van de ter beschikking gestelde middelen. De Inspectie Werk en Inkomen oefent de bevoegdheid tot opdrachtverlening niet uit dan nadat de betrokken gemeente of het UWV in de gelegenheid is gesteld de benodigde informatie binnen een bepaalde termijn te verstrekken. Dit geeft de opdrachtgever alsnog de mogelijkheid zelf zijn verantwoordelijkheid in te vullen. De toepassing van de bevoegdheid dient uiteraard door de Inspectie Werk en Inkomen gemotiveerd te worden en gespecificeerd te zijn. De Inspectie Werk en Inkomen zal de (aanvullende) onderzoeksinformatie uitsluitend gebruiken voor de oordeelsvorming over de uitvoering van de wettelijke taken door UWV en gemeenten. Eventuele geschillen over de (aanvullende) informatieverplichting kunnen aan de rechter te worden voorgelegd.

Onlangs is ambtelijk overleg gevoerd met de Registratiekamer over het toezicht op de uitvoering van reïntegratie, en in het bijzonder de gegevensuitwisseling tussen het publieke en private domein. De Registratiekamer kan instemmen met de vormgeving van het toezicht zoals hierboven weergegeven en benadrukt in dit kader dat er helderheid dient te zijn over gegevensstromen. Tevens pleit de Registratiekamer ervoor om in wet- en regelgeving de mogelijkheid voor opdrachtgevers op te nemen om informatie bij de reïntegratiebedrijven op te vragen. In beide aspecten wordt via het onderhavige wetsvoorstel en de lagere regelgeving die op grond daarvan wordt opgesteld, voorzien. Evenals de gegevensuitwisseling tussen de publieke uitvoerders onderling, zal er in lagere regelgeving een inkadering en omschrijving worden opgenomen van de gegevens die in het kader van uitvoering van de reïntegratie aan de

opdrachtnemers kunnen worden verstrekt. Via een Nota van wijziging zal in het onderhavige wetsvoorstel worden geregeld dat aan het reïntegratiebedrijf verstrekte gegevens (waaronder het soft-nummer) alleen gebruikt worden voor het doel waarvoor ze verstrekt zijn; de opdrachtgevers dienen contractueel te bedingen dat het reïntegratiebedrijf alle informatie verstrekt die nodig is om de rechtmatigheid van uitvoering vast te stellen en dat het zich op verzoek van de opdrachtgever door middel van een onafhankelijk oordeel verantwoordt over het gebruik van aan het bedrijf verstrekte gegevens en de kwaliteit en handhaving van beveiliging van gegevensregistratie (een zogenaamde EDP-audit). Toezicht op de uitoefening van dit aspect van de opdrachtverlening is onderdeel van het algemene toezicht van de Inspectie Werk en Inkomen op de publieke opdrachtgevers.

De NMa zal vanaf 2002 toezien op de naleving van de Mededingingswet op de reïntegratiemarkt. Bij CAO kunnen sociale partners echter afspraken maken met betrekking tot reïntegratie. Dit vloeit voort uit het collectieve onderhandelingsrecht van werkgevers- en werknemersorganisaties. Op grond van recente uitspraken van het Hof van Justitie EG vallen overeenkomsten in het kader van collectieve onderhandelingen tussen sociale partners die doelstellingen van sociale politiek nastreven vanwege hun aard en doel buiten de door het EG-Verdrag verboden ondernemingsovereenkomsten. Dit is uiteengezet in de Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Mededingingswet in verband met het omvormen van de NMa tot zelfstandig bestuursorgaan (Kamerstukken II, 2000-01/27 639). Dit past in de in het kader van SUWI ingezette lijn die de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie primair bij werkgevers en werknemers legt. Het terrein van collectieve arbeidsovereenkomsten valt buiten de reikwijdte van de mededingingswetgeving en behoort daarmee niet tot de taken van de NMa. Het bestaan van CAO-afspraken over aanbesteding van reïntegratietrajecten beperkt derhalve de reikwijdte van het toezicht van de NMa.

De leden van de fractie van het CDA spreken over «een veelheid van toezicht» op reïntegratiebedrijven en -middelen en verzoeken in dit verband om een overzicht van wie op welke onderdelen toezicht houdt. In het navolgende overzicht worden de verschillende toezichtsrollen nog eens kernachtig samengevat. De hiervoor, in de uitvoerige beschouwing over de inrichting en de vormgeving van het toezicht, gemaakte kanttekeningen dienen bij de beoordeling van het overzicht te worden betrokken.

Toezichthouder:	Toezicht op:
NMa	de naleving van de Mededingingswet bij aanbesteding
Opdrachtgevers	de naleving van contracten door reïntegratiebedrijven en op het bereiken van gedefinieerde resultaten (sturen/bijsturen)
Registratiekamer	de kwaliteit van de bescherming van persoonsgegevens
Inspectie Werk en Inkomen	de rechtmatigheid en doelmatigheid (incl. doeltreffendheid) van de uitvoering van de bij of krachtens de wet aan de publieke opdrachtgevers opgedragen reïntegratietaken (en daarmee toezicht op de rechtmatige en doelmatige besteding van de publieke reïntegratiemiddelen)

4.2 Opdrachtgeverschap reïntegratie

4.2.1 Algemeen

De leden van de D66-fractie verzoeken het kabinet nogmaals toe te lichten waarom er voor gekozen is opdrachtgeverschap en verantwoordelijkheid van elkaar te onderscheiden.

Verantwoordelijkheid betreft de relatie tussen de individuele werkgever of

uitkerende instantie en de individuele werknemer of uitkeringsgerechtigde. De werkgever of de uitkerende instantie moeten voldoende inspanningen verrichten om een werknemer of uitkeringsgerechtigde in een passende functie te plaatsen. De werknemer of individuele uitkeringsgerechtigde moet voldoende meewerken aan de reïntegratie.

Opdrachtgeverschap ziet op de relatie tussen de werkgever of de uitkerende instantie en het reïntegratiebedrijf. Ten behoeve van de reïntegratie van werknemers of uitkeringsgerechtigden zullen contracten met reïntegratiebedrijven worden gesloten. Dit zullen veelal mantelcontracten zijn, waarin afspraken worden gemaakt over de prijzen van de diensten die kunnen worden ingekocht. Deze mantelcontracten kunnen door individuele werkgevers (na instemming van de OR of personeelsvertegenwoordiging), sociale partners of uitkerende instanties worden gesloten. Dit laat overigens de mogelijkheid en noodzaak van maatwerk onverlet. In het individuele geval zal de werkgever of de uitkerende instantie in overleg met de werknemer of uitkeringsgerechtigde moeten besluiten of en welke diensten bij de gecontracteerde reïntegratiebedrijven worden ingekocht, dan wel dat deze diensten bij een ander reïntegratiebedrijf zullen worden ingekocht.

De leden van de fractie van GroenLinks zien een spanning tussen individueel maatwerk en het collectieve opdrachtgeversschap van UWV, gemeenten en – in toenemende mate – werkgevers. Volgens deze leden staat het collectief gekozen reïntegratiebedrijf primair. Secundair is er sprake van een herkansing en pas bij gebleken onwil kan de werknemer op basis van een second opinion een persoonsgebonden budget aanvragen. De individuele aanpak staat ten onrechte niet voorop, aldus deze leden.

Met de leden van de GroenLinks-fractie is het kabinet van mening dat individueel maatwerk moet worden geleverd, zowel wat betreft de keuze van een reïntegratiebedrijf als wat betreft de inhoud van de reïntegratie-inspanningen. UWV en gemeenten kunnen (mantel)contracten afsluiten met reïntegratiebedrijven, waarin bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt over het aantal af te nemen trajecten en de inhoud daarvan. Doel hiervan is om tegen de beste prijs, de beste prestaties in te kopen. Dit laat evenwel onverlet dat er telkens per individuele cliënt en in nauw overleg met die cliënt een afweging wordt gemaakt welk reïntegratiebedrijf het meest geschikt is. Dat kan betekenen dat in bepaalde gevallen een contract wordt afgesloten met een ander – voor deze specifieke cliënt beter geëquipeerd – reïntegratiebedrijf, dan waarmee een (mantel)contract is afgesloten. De uiteindelijke keuze voor een reïntegratiebedrijf wordt vastgelegd in het plan van aanpak. Hiertegen staan bezwaar en beroep open.

Zoals elders in deze Nota naar aanleiding van het verslag staat vermeld, worden de mogelijkheden voor het aanvragen van een persoonsgebonden budget verruimd.

De leden van de fractie van D66 vragen in hoeverre de publieke partij zich moet en kan bemoeien met de manier waarop het private bedrijf zijn werk gaat doen.

De publieke opdrachtgever maakt in overleg met betrokkene een plan van aanpak en stelt een door het reïntegratiebedrijf – in overleg met de cliënt – opgesteld trajectplan vast. De publieke opdrachtgever bepaalt mede op aangeven van een cliënt of het reïntegratiebedrijf voldoende en gerichte activiteiten onderneemt. Indien het reïntegratiebedrijf in gebreke blijft, spreekt de publieke opdrachtgever het bedrijf hierop aan. De opdrachtgever is hiervoor, vanuit zijn contractuele relatie met het reïntegratiebedrijf, ook verantwoordelijk. Om zijn verplichtingen, zoals vastgelegd in het plan van aanpak, na te komen, kan het in het uiterste geval ook mogelijk zijn de cliënt een ander aanbod te doen. Daarnaast kan de publieke

opdrachtgever een sanctie opleggen als blijkt dat de cliënt onvoldoende meewerkt.

Uiteraard heeft ook de marktwerking hier zijn invloed. Indien de resultaten van een reïntegratiebedrijf achterblijven bij de gemiddelde resultaten van reïntegratiebedrijven, zal bij een volgende aanbesteding dit reïntegratiebedrijf naar verwachting geen contract aangeboden krijgen.

4.2.2 Opdrachtgeverschap gemeenten

De leden van de VVD-fractie is nog niet helder op welke wijze ANW'ers door gemeenten van hulp bij arbeidsmarkttoeleiding zullen worden voorzien. Dat geldt eveneens voor niet-uitkeringsgerechtigden. Voor zover deze leden begrijpen, zal hier een aparte doeluitering geoormerkt voor naar gemeenten gaan. Hoe ziet die regeling eruit, en is er een verdeling onder de gemeenten in verschillende bedragen? Zo ja, waarop is die verdeling dan gebaseerd? Beschikt de minister over inzicht in de aantallen ANW'ers en niet-uitkeringsgerechtigden per gemeente? De feitelijke overdracht van ANW'ers en andere uitkeringsgerechtigden zal pas later plaatsvinden. Om welke redenen gebeurt dit zo, en langs welk tijdspad vindt dan wel overdracht plaats? Aan welke voorwaarden moet zijn voldaan zodat die overdracht plaats kan vinden? De leden van de PvdA-fractie vragen of de gemeenten ook aanvullende financiering ontvangen voor de personeelskosten die samenhangen met de nieuwe taak van reïntegratie van mensen zonder uitkering of met een ANW-uitkering. Ook de leden van de ChristenUnie vragen op welke wijze gemeenten financieel tegemoet worden gekomen voor de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van de ANW-gerechtigden.

De arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-gerechtigden zal van Arbeidsvoorziening en Sociale Verzekeringsbank overgaan naar de gemeenten. Ook de CWI zal hierbij een rol vervullen. Mensen uit deze doelgroepen zullen zich in eerste instantie melden bij de CWI. Degenen die een kleine afstand tot de arbeidsmarkt hebben (fase 1) worden meteen door de CWI geholpen. Daar bevinden zich immers ook de vacaturebanken. Wanneer er een advies fase 2, 3 of 4 wordt gegeven, gaan de cliënten door naar de gemeente. Die wordt verantwoordelijk voor het toeleidingstraject. De dienstverlening die daarvoor nodig is, moet door de gemeente worden ingekocht op de private reïntegratiemarkt. Niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-gerechtigden vallen onder de sluitende aanpak, dat wil zeggen dat diegenen die aangeven geïnteresseerd te zijn in arbeidsbemiddeling of in een traject, een aanbod moeten krijgen. Een specifiek kenmerk van deze groepen is dat ze geen sollicitatieplicht hebben. Er is dus een aanzienlijke mate van vrijwilligheid. Alleen diegenen die zelf aangeven dat ze geïnteresseerd zijn in een traject, krijgen een aanbod. Wel is daarbij de bedoeling dat gemeenten een activerend beleid voeren. Aangezien de doelgroep voor een groot deel bestaat uit herintredende vrouwen, vormt deze ook onderwerp van kabinetsbeleid dat is gericht op verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Om de (re)integratie van niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-gerechtigden gestalte te kunnen geven, zullen budgetten worden overgeheveld vanuit het prestatiebudget van Arbvo naar de gemeenten. In totaal gaat het om 213 miljoen gulden. De middelen zullen geoormerkt worden toegevoegd aan het Scholings- en Activeringsbudget WIW. Oormerking is nodig omdat gemeenten geen financiële prikkel ondervinden om deze groepen te laten uitstromen. Omdat gemeenten wel voordeel kunnen behalen bij uitstroom uit de bijstand, zou het voor gemeenten voordelig zijn om de gelden in te zetten voor Abw'ers. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft met de VNG afgesproken dat de

budgetten op basis van nader te bepalen verdeling zullen worden bevoorschot, waarna er achteraf een afrekening op prestaties plaatsvindt. De nadere invulling hiervan wordt op dit moment uitgewerkt.

De praktische overdracht moet in de komende periode gestalte krijgen. In maart 2001 is een expertmeeting georganiseerd waarbij alle betrokken partijen gegevens hebben uitgewisseld. Daarbij is ook een beeld ontstaan van de omvang van de doelgroep. Van de totale doelgroep is echter maar een deel die in aanmerking komt of wil komen voor een traject. Bij de niet-uitkeringsgerechtigden bedraagt dit naar schatting maximaal 15 000 personen, bij de ANW-gerechtigden naar schatting 20 000 personen. Dit zijn maxima; de werkelijke aantallen zullen lager kunnen uitvallen.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de continuïteitsoverwegingen die ten grondslag kunnen liggen aan het eventuele uitstel van de verantwoordelijkheid van gemeenten voor de reïntegratie van ANW'ers en niet-uitkeringsgerechtigden.

Het genoemde eventuele uitstel heeft betrekking op trajecten die reeds lopen op het moment dat (per 1 januari 2002) de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden en ANW'ers naar de gemeenten overgaat. De overdracht van de algemene verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-gerechtigden als zodanig zal niet worden uitgesteld. Aan die overdracht zitten echter de nodige praktische kanten, zoals de overdracht van lopende dossiers etc.

Om te voorkomen dat de continuïteit van reeds lopende trajecten in het geding zou komen, kan gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid die wordt geboden in artikel 127 van het onderhavige wetsvoorstel, namelijk dat een lopend traject door de oorspronkelijk verantwoordelijke partij (Arbeidsvoorziening, SVb) wordt afgerond.

4.2.3 Opdrachtgeverschap UWV

De leden van de PvdA-fractie vragen wie de reïntegratie-inpanningen van het UWV controleert en waar een cliënt van het UWV een second opinion kan aanvragen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen zich af voor hoeveel zieken/arbeidsongeschikten het UWV jaarlijks verantwoordelijk wordt voor de reïntegratie en welk deel van de jaarlijkse WAO-instream dit betreft. Deze leden vragen tevens hoe het in deze gevallen zit met de controle op de inspanningen van het UWV en bij wie deze arbeidsongeschikten terecht kunnen voor een second opinion en een persoonsgebonden reïntegratiebudget. Wordt hierbij een strikte scheiding aangebracht tussen reïntegratiebegeleiding en controle, zo vragen deze leden.

Het UWV is verantwoordelijk voor de reïntegratie van WAZ- en WAJONG-gerechtigden. Daarnaast gaat de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van WAO-gerechtigden na de beëindiging van het dienstverband (meestal na 2 jaar ziekte of na uiterlijk 6 jaar) over naar het UWV. Momenteel is niet aan te geven in hoeverre werkgevers in overleg met hun werknemers gebruik zullen maken van de mogelijkheid om de verantwoordelijkheid voor reïntegratie te verlengen naar maximaal 6 jaar. Daarom is ook nog niet aan te geven voor hoeveel van de per jaar ruim 80 000 nieuwe WAO-ers het UWV jaarlijks verantwoordelijk wordt. Ten aanzien van de vangnet-, WAZ- en WAJONG-gerechtigden is dit wel aan te geven. Jaarlijks zijn er circa 35 800 ZW-uitkeringen aan flexwerkers en 17 400 ZW-uitkeringen aan zieke werklozen. Daarnaast zijn er jaarlijks ruim 5000 nieuwe WAZ-uitkeringsgerechtigden en bijna 6000 nieuwe WAJONG-gerechtigden. Het totale bestand van beide laatstgenoemde categorieën bedroeg in februari 2001 bijna 185 000 (128 000 WAJONG en 56 900 WAZ).

Het UWV is een zelfstandig bestuursorgaan dat op basis van artikel 23 van het wetsvoorstel SUWI onder toezicht staat van de minister. Dit toezicht wordt uitgevoerd door de Inspectie Werk en Inkomen. Een belangrijk onderdeel van dit toezicht zijn uiteraard de reïntegratie-inspanningen die onder verantwoordelijkheid van het UWV plaatsvinden. Naast het gebruikelijke toezicht op een recht- en doelmatige uitvoering zullen de reïntegratie-inspanningen die onder verantwoordelijkheid van het UWV plaatsvinden in het reguliere contact tussen UWV en de minister aan de orde komen. Immers reïntegratie is één van de kerntaken van het UWV die op een transparante manier uitgevoerd moet worden. Aan de hand van prestatie-indicatoren en op basis van de oordeelsvorming van de Inspectie Werk en Inkomen zal worden nagegaan in hoeverre de reïntegratieactiviteiten, die onder verantwoordelijkheid van het UWV worden ontwikkeld, resultaten opleveren.

Arbeidsgehandicapten hebben niet de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen. Het kabinet acht dit ook niet nodig. Een second opinion is een deskundigenonderzoek door het UWV dat op verzoek van de werkgever of de werknemer wordt uitgevoerd. De second opinion is met name bedoeld om kostbare en tijdrovende civiele procedures tussen werkgever en werknemer te voorkomen. In die gevallen geeft het UWV, door middel van de second opinion, een oordeel over de reïntegratie-inspanningen. Indien een arbeidsgehandicapte ontevreden is over de reïntegratie-inspanningen van het UWV, staan reguliere procedures via indiening van een klacht en bezwaar en beroep open.

Voor arbeidsgehandicapten die vallen onder de reïntegratieverantwoordelijkheid van het UWV geldt dat, indien zij voldoen aan nader door het UWV te stellen criteria, waarbij de persoonlijke omstandigheden van de cliënt en een doelmatige en resultaatgerichte inzet van het persoonsgebonden reïntegratiebudget wordt betrokken, zij in aanmerking komen voor een persoonsgebonden reïntegratiebudget. Daartoe dient een trajectplan te worden opgesteld. Na goedkeuring daarvan wordt het persoonsgebonden reïntegratiebudget toegekend.

Door de in dit wetsvoorstel opgenomen voorstellen komt er een evenwichtig stelsel tot stand als het gaat om rechten en plichten op het terrein van de reïntegratie. Bij de uitvoering van zijn taak zal het UWV dit evenwicht in acht moeten nemen. De casemanager zal daarbij een belangrijke rol spelen. Van een strikte scheiding van controle en reïntegratiebegeleiding zal daarbij geen sprake zijn. Voor een nader toelichting op bovenstaande kan verwezen worden naar paragraaf 4.6 en naar hoofdstuk 9 van de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI.

Inkoop reïntegratietrajecten

De leden van de PvdA-fractie hebben, onder verwijzing naar de wijze waarop gemeenten worden ondersteund en met de opmerking dat voor het UWV geen financiële prikkel bestaat tot reïntegratie, gevraagd op welke wijze het UWV wordt ondersteund bij de inkoop van reïntegratietrajecten.

Het UWV is, in tegenstelling tot een groot aantal gemeenten, groot genoeg om zelf expertise over de reïntegratiemarkt op te bouwen. Zoals reeds eerder is vermeld (zie paragraaf 4.1), dient de evaluatie van de aanbestedingsprocedure van reïntegratietrajecten, die vorig jaar voor de eerste keer heeft plaatsgevonden, te leiden tot een verbetering van de nieuwe aanbestedingsprocedures die dit jaar wordt georganiseerd. Door deze ervaringen is er voor het UWV al veel informatie over de reïntegratiemarkt aanwezig. Ook zijn ten tijde van de invoering van SUWI de eerste resultaten van reeds gecontracteerde reïntegratiebedrijven bekend.

Verantwoording van resultaten

Op welke wijze worden de behaalde resultaten van het UWV openbaar gemaakt, vragen de leden van de PvdA-fractie, en wie controleert de reïntegratie-inspanningen van het UWV?

Het UWV is verplicht om op reguliere basis informatie over de reïntegratie van arbeidsgehandicapten en werklozen aan de minister te rapporteren. Het gaat dan om gegevens zoals het aantal gestarte trajecten, de inhoud van trajecten en de resultaten van die trajecten.

Evenals bij andere werkzaamheden die de minister opdraagt aan het UWV zal de Inspectie Werk en Inkomen toezicht uitoefenen op en rapporteren over de rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid van de reïntegratie-inspanningen van het UWV.

De leden van de PvdA-fractie achten het voor de hand liggend dat de verantwoording over de besteding van publieke middelen altijd rechtstreeks aan het UWV verstrekt wordt.

Het kabinet onderschrijft deze stelling van de leden van de PvdA-fractie.

Het UWV heeft tot taak de fondsen op het terrein van de werknemersverzekeringen te beheren en te administreren. Zowel de uitkeringen, voorzieningen, subsidies en toeslagen die door het UWV worden toegekend, als de uitvoeringskosten komen ten laste van de fondsen. Het is de verantwoordelijkheid van het UWV om de verslaglegging te verzorgen over de besteding van deze middelen. Om deze verantwoordelijkheid op het terrein van de reïntegratie te kunnen vervullen, dienen de opdrachtnemers van het UWV altijd aan het UWV verslag uit te brengen. De private opdrachtgevers op het terrein van de reïntegratie zijn ervoor verantwoordelijk dat het UWV de noodzakelijke verantwoordingsinformatie ontvangt.

4.2.4 Verantwoordelijkheidsverdeling werkgevers en UWV

De leden van de PvdA-fractie wensen bevestiging over de volgende gang van zaken: in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en UWV ligt het opdrachtgeverschap en de verantwoordelijkheid voor reïntegratie bij de werkgever, zolang het dienstverband voortduurt. Na beëindiging van het dienstverband neemt het UWV de verantwoordelijkheid over. De (ex-)werkgever kan het UWV om voortzetting van deze taak vragen tot maximaal zes jaar. Het UWV beslist daarover.

De door de leden van de PvdA-fractie geschetste gang van zaken is correct ten aanzien van arbeidsgehandicapten. Over de voorzetting van de reïntegratietaken door de werkgever na beëindiging van het dienstverband dient overeenstemming te bestaan tussen de werkgever en zijn werknemers. Conform het nieuwe artikel 8 van de Wet REA dient de werkgever het UWV schriftelijk te melden dat hij verantwoordelijk blijft voor de reïntegratie van zijn werknemers gedurende een aangegeven periode. Deze periode heeft een maximale duur van zes jaar vanaf de datum waarop de betreffende werknemer ziek/arbeidsongeschikt is geworden.

De leden van de PvdA-fractie willen bovendien een toelichting op de verantwoordelijkheidsverdeling voor reïntegratie van en loondoorbetalingsplicht van uitzendkrachten en flexwerkers.

Het kabinet hanteert als leidend beginsel bij het toekennen van de verantwoordelijkheid voor reïntegratie het al dan niet bestaan van een dienstbetrekking naar burgerlijk recht. In dat geval kan er vanuit gegaan worden, dat er sprake is van een zodanige band tussen werkgever en werknemer dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid voor de reïntegratie ook zal waarmaken. Het UWV wordt verantwoordelijk voor de reïntegratie van degenen die wel recht op een ZW-uitkering, maar geen dienstbetrekking naar burgerlijk recht hebben.

Er is ingeval van uitzendkrachten en flexwerkers niet voor gekozen de verantwoordelijkheid toe te kennen aan de werkgever die de Pemba-

prikkel ondergaat, omdat dat ertoe zou leiden dat de werkgever verantwoordelijk wordt voor reïntegratie van werknemers waarmee hij in de meeste gevallen geen band meer heeft.

De leden van de PvdA-fractie vragen daarnaast naar de vormgeving van de reïntegratieverplichtingen voor werkgevers als het gaat om werknemers met een tijdelijk dienstverband korter dan een jaar.

Het UWV neemt in deze gevallen de reïntegratieverantwoordelijkheid over in de loop van het eerste ziektejaar, namelijk op het moment dat het dienstverband is beëindigd. De werkgever moet op dat moment een reïntegratieverslag uitbrengen met daarin een verslag van de ondernomen reïntegratieactiviteiten. De werkgever waar de arbeidsongeschikt geworden werknemer in dienst was op de eerste ziektedag, wordt met de Pemba-lasten geconfronteerd. Dit leidt ertoe dat de werkgever die een tijdelijk dienstverband korter dan een jaar aangaat met een werknemer, er alle belang bij heeft gedurende de duur van het dienstverband de nodige reïntegratieactiviteiten te ontplooiën.

Ook informeren de leden van de PvdA-fractie naar de relatie is tussen het onderhavige wetsvoorstel en het wetsvoorstel eigen risico dragen ziektewet. Klopt het dat de eigenrisicodragers ziektewet verantwoordelijk zijn voor reïntegratie?

In het onderhavige wetsvoorstel is opgenomen dat het UWV verantwoordelijk wordt voor de reïntegratie van degenen die wel recht op een ZW-uitkering hebben, maar geen dienstbetrekking hebben naar burgerlijk recht. Het gaat hierbij om personen die recht hebben op een ZW-uitkering op grond van de nawerkingsbepalingen, die op grond van een andere arbeidsverhouding dan een arbeidsovereenkomst verzekerd zijn, of om werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdens het eerste ziektejaar is geëindigd.

In afwijking van bovengenoemde verantwoordelijkheidsverdeling bepaalt het wetsvoorstel eigenrisicodragen ziektewet dat de werkgever eigenrisicodrager kan worden voor de ZW-uitkeringen aan bovengenoemde personen. Als voorwaarde hierbij wordt gesteld dat de eigenrisicodrager verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding, de beoordeling van de ongeschiktheid tot werken en de reïntegratie. Het UWV stelt de aanspraken op ziekgeld vast.

De leden van de PvdA-fractie vragen om een nadere toelichting bij de mogelijkheid van de werkgever om publieke middelen aan te vragen voor een WW-gerechtigde waarvoor het UWV verantwoordelijk is. De leden van de CDA-fractie vragen om een nadere beschrijving van de gang van zaken ingeval sociale partners reïntegratieactiviteiten willen (laten) uitvoeren voor WW-ers of mensen die dreigen werkloos te worden. Wie is verantwoordelijk voor wat en hoe wordt een en ander gefinancierd, zo vragen deze leden.

Het UWV is in beginsel verantwoordelijk voor de reïntegratie van WW-gerechtigden. Individuele werkgevers en organisaties van werkgevers en werknemers kunnen zelf activiteiten laten verrichten ten behoeve van de reïntegratie van «hun» werknemers die werkloos worden of dreigen te worden. De werkgever of de door de sociale partners aangewezen rechtspersoon is vanaf het moment dat het UWV met het verzoek heeft ingestemd privaat opdrachtgever. Het UWV verstrekt geen middelen ter financiering van de activiteiten gericht op reïntegratie.

Overheidswerkgevers, die eigenrisicodrager zijn voor de WW, kunnen ook op dit moment als opdrachtgever optreden. Momenteel worden daaraan verbonden kosten onder voorwaarden gedeeltelijk vergoed. Bezien wordt of, en zo ja hoe, ook in de toekomst op sectorniveau middelen gereserveerd kunnen worden.

Bij de aanvraag om zelf activiteiten in plaats van het UWV te kunnen laten verrichten dient de werkgever een bewijs van instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over te leggen. De sociale partners dienen een afschrift van de CAO over te leggen dan wel een ander document waaruit blijkt dat overeenstemming is bereikt. De private opdrachtgever dient verantwoording af te leggen over de verrichte reïntegratieactiviteiten.

De taakverdeling tussen de private opdrachtgever en het UWV is als volgt. Het UWV bepaalt op basis van het CWI-advies welke (potentiële) WW-gerechtigde voor een reïntegratietraject in aanmerking komt. De private opdrachtgever is vervolgens verplicht om voor de betrokkene een reïntegratietraject te laten opstellen en te laten uitvoeren. Ingeval de betrokkene ontevreden is over de inhoud of uitvoering van het trajectplan, kan hij zich wenden tot het UWV. Dit kan ertoe leiden dat het UWV er zelf zorg voor draagt dat een reïntegratietraject (een trajectplan) wordt opgesteld dan wel dat de in het trajectplan opgenomen dienstverlening door een ander reïntegratiebedrijf wordt uitgevoerd.

4.2.5 Privaat opdrachtgeverschap

De leden van de PvdA-fractie verwijzen naar de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI waarin de regering heeft aangegeven dat ongeacht op welk niveau het opdrachtgeverschap is georganiseerd er maatwerk mogelijk en nodig is. Zij vragen of een individuele werkgever die zich middels een CAO heeft gebonden aan een gezamenlijke aanpak van reïntegratie, in bepaalde situaties een afwijkende koers kan varen als dat het meest recht doet aan maatwerk in een individueel geval. De leden van de VVD-fractie beklemtonen dat de mogelijkheid tot individueel opdrachtgeverschap voorop zou moeten staan. Zou, zo vragen deze leden, duidelijk gemaakt kunnen worden welke prioriteit het kabinet toekent aan vrije keuzemogelijkheden? Hoe nauwkeurig belooft het kabinet toe te zien op CAO-regelingen ten aanzien van de Rea-contracten? Zal er nauwkeurig op worden toegezien, alvorens het avy toe te passen dat een en ander de keuzevrijheid van ondernemingen niet zal belemmeren en dat vooral goede totstandkoming van een vrije marktwerking voor reïntegratiebedrijven gestimuleerd zal worden? Kan nadrukkelijk en eenduidig bevestigd worden dat vrijwel automatisch dispensatie verleend zal worden indien daartoe verzoeken worden gedaan?

De leden van de CDA-fractie vragen toe te lichten wat «een welhaast automatische dispensatiemogelijkheid» inhoudt. Deze leden vragen tevens of een CAO die meerdere reïntegratiebedrijven noemt, maar geen dispensatieclausule kent, wel algemeen verbindend verklaard zal worden. Voorts vragen deze leden of afspraken om uit CAO-fondsen activiteiten van bepaalde reïntegratiebedrijven gedeeltelijk mee te financieren, algemeen verbindend verklaard kunnen worden. De leden van de D66-fractie vragen in hoeverre er in de huidige CAO's al afspraken zijn gemaakt over opdrachten op het gebied van reïntegratie en welke afspraken dat zijn. De leden van de GroenLinks-fractie vragen of het niet beter zou zijn in de wet vast te leggen in welke gevallen het geoorloofd is per CAO een reïntegratiebedrijf te kiezen. Daar zullen, aldus deze leden, toch vooral inhoudelijke criteria voor moeten zijn zoals het vergroten van wederzijdse plaatsingen in een branche of sector van kleinere bedrijven door een gezamenlijk reïntegratiebedrijf te laten speuren naar geschikte plekken in de gehele branche of sector.

In de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI is nader ingegaan op de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten en het opdrachtgeverschap voor reïntegratie. Zoals daarin is aangegeven, is de individuele werkgever in ieder geval tot het

einde van het dienstverband verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn arbeidsgehandicapte werknemers. Het invullen en waarmaken van die verantwoordelijkheid is een belangrijke component van de arbeidsvoorwaarden.

Het ontwikkelen en uitwerken van reïntegratietrajecten is maatwerk, afhankelijk van de concrete situatie en omstandigheden. Het vergt een zo goed mogelijk inzicht in de handicaps en de mogelijkheden van de betrokken werknemer en inzicht in de mogelijkheden tot inzetbaarheid van betrokkene op een werkplek in het bedrijf van zijn werkgever of elders. Dit vergt inschakeling van deskundigen, die situaties kunnen herkennen en aangeven welke aanpak daarbij mogelijk c.q. gewenst is, alsook nieuwe situaties kunnen analyseren en nieuwe mogelijkheden tot aanpak ontwikkelen. Met een dergelijk beroep op en inzet van deskundigen is geen sprake van afschuiven van verantwoordelijkheid, maar juist van adequaat en concreet invullen daarvan. Voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers zullen in de regel diensten moeten worden ingekocht bij één of meer reïntegratiebedrijven.

Het opdrachtgeverschap in dezen is bipartiet; de werkgever heeft daarvoor de instemming nodig van de werknemers. Het is aan betrokken partijen (werkgevers en werknemers) te bepalen op welk niveau afspraken worden gemaakt en voorzieningen geregeld. Uitgaande van de concrete omstandigheden is het goed denkbaar dat in een branche, sector of bedrijfstak werkgevers en werknemers concluderen dat hun verantwoordelijkheid voor preventie en reïntegratie adequaat kan worden waargemaakt door inschakeling van een of enkele reïntegratiebedrijven.

Waar het gaat om kleinere ondernemingen (werkgevers met een gering aantal werknemers) zal een dergelijke aanpak goede waarborgen bieden voor een adequate aanpak in verschillende (onvoorziene en onvoorziebare) concrete gevallen. Het is aan de werkgevers- en werknemersorganisaties om het optimale niveau te bepalen voor het maken van afspraken en hoever deze gaan. Uiteraard zal dit moeten gebeuren op basis van inhoudelijke criteria en afwegingen, waarvan de leden van GroenLinks-fractie er enkele hebben genoemd. Ook kunnen in CAO's afspraken worden gemaakt om in de sector of bedrijfstak voorzieningen te treffen c.q. faciliteiten te regelen (inclusief de financiering daarvan die dan doorgaans in de vorm van een daartoe in de CAO geregeld fonds wordt gerealiseerd) ten behoeve of ter bevordering van reïntegratie. Dat is een belangrijk element in het arbeidsvoorwaardenpakket in CAO's. Partijen zijn uiteraard vrij in de afspraken die zij in CAO's maken. De overheid heeft geen toezichthoudende taak ten aanzien van CAO-afspraken.

CAO-afspraken kunnen algemeen verbindend verklaard worden. Dat geldt ook voor afspraken met betrekking tot reïntegratie als hiervoor aangegeven. Afspraken die inhouden dat voor reïntegratiediensten contracten moeten worden aangegaan met een bepaalde dienst (c.q. bedrijf) komen, zoals vastgelegd in het Toetsingskader AVV, niet voor avv in aanmerking, tenzij tenminste is voorzien in een met waarborgen omklede dispensatiemogelijkheid. Uiteraard zal de onderneming die dispensatie vraagt een contract moeten sluiten met een ander reïntegratiebedrijf.

Het spreekt voor zich dat de Arbeidsinspectie bij het beoordelen van een verzoek van CAO-partijen tot het algemeen verbindend verklaren van een CAO rekening houdt met het bovenstaande, hetgeen in het Toetsingskader is vastgelegd.

Het is in dit verband wellicht goed er op te wijzen dat 77% van de werknemers rechtstreeks valt onder een CAO of een daarmee vergelijkbare regeling, en daarnaast 7% via het algemeen verbindend verklaren van een CAO.

Zoals uiteengezet in de Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Mededingingswet in verband met het omvormen van de NMa tot zelfstandig bestuursorgaan (Kamerstukken II, 2000-01/27 639) valt

het terrein van afspraken over arbeidsvoorwaarden niet onder de reikwijdte van de Mededingingswet en daarmee ook buiten de taak en bevoegdheid van de NMa.

Er zijn thans nog geen gegevens beschikbaar of en in hoeverre in CAO's afspraken inzake opdrachten op het gebied van reïntegratie zijn gemaakt.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de OR of personeelsvertegenwoordiging instemmingsrecht heeft in het kader van het reïntegratiebeleid van de werkgever. Zij vragen of de duur van het opdrachtgeverschap binnen een bedrijf niet per werknemer kan variëren. De werkgever is verplicht om te bevorderen dat de bij hem in dienst zijnde zieke of arbeidsgehandicapte werknemers in de arbeid (binnen of buiten het bedrijf) worden ingeschakeld. Deze verplichting geldt in ieder geval tot het einde van het dienstverband. De werkgever kan, met instemming van zijn OR of personeelsvertegenwoordiging, er echter voor kiezen om ook na het dienstverband verantwoordelijk te blijven voor de reïntegratie van zijn zieke of arbeidsgehandicapte werknemers, uiterlijk tot zes jaar na de eerste ziektedag. Dit betekent inderdaad dat de duur van de verplichting om werknemers te reïntegreren **niet** per werknemer kan variëren.

De leden van de CDA-fractie vragen welke verantwoordelijkheden de werkgever heeft ten aanzien van zieke werknemers die niet arbeidsgehandicapt zijn, bijvoorbeeld vanwege een arbeidsconflict of andere oorzaken. De leden van de PvdA-fractie vragen naar het eventueel ontwikkelen van prikkels gericht op reïntegratie van wegens een arbeidsconflict ziek geworden werknemers.

De verantwoordelijkheden die een werkgever heeft ten aanzien van zieke werknemers die niet arbeidsgehandicapt zijn, vloeien voort uit het arbeidsovereenkomstenrecht. Op grond van dit arbeidsovereenkomstenrecht behoudt de zieke werknemer gedurende 52 weken het recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voorzover dit loon niet meer bedraagt dan het maximumdagloon. De werknemer heeft gedurende 52 weken ziekte ten minste recht op het voor hem geldende minimumloon. Daarnaast moeten werkgever en werknemer zich op basis van het arbeidsovereenkomstenrecht als goed werkgever en werknemer gedragen. De voorschriften, die in het wetsvoorstel verbetering poortwachter zijn opgenomen over protocollering en actieve reïntegratie, gelden juist ook voor de zieke werknemer. Daarnaast zullen in het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid instrumenten worden ontwikkeld, die de werkgever kan benutten bij arbeidsconflicten. De arbodiensten kunnen daarbij ook een rol vervullen. De instrumenten op basis van de Wet REA zijn ingeval de werknemer niet arbeidsgehandicapt is, niet beschikbaar. De verplichting tot reïntegratie door de werkgever bij een andere werkgever op basis van de Wet REA geldt wel voor deze zieke niet-arbidsgehandicapte werknemers.

Werkgevers kennen met Wulbz en Pemba aanzienlijke financiële prikkels, die hen stimuleren om ziek geworden werknemers te reïntegreren, bij henzelf of bij een andere werkgever. Het onderhavige wetsvoorstel haakt daar op in. Daarnaast worden werkgevers daartoe gestimuleerd en gefaciliteerd onder invloed van het wetsvoorstel verbetering poortwachter. Het kabinet is van mening dat met deze (bestaande en voorgestelde) prikkels werkgevers voldoende gestimuleerd en in staat gesteld worden hun verantwoordelijkheid voor reïntegratie te nemen, ook indien werknemers ziek zijn geworden wegens een arbeidsconflict.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen naar een toelichting op het overgangsregime voor de overdracht van de reïntegratie in een ander dan het eigen bedrijf van de werkgever. Deze leden vragen tevens waarom voor een periode van een jaar is gekozen en waarom in bepaalde gevallen geen langere periode mogelijk is.

Zieke werknemers waarvoor reïntegratie buiten het eigen bedrijf wordt gezocht door de uvi (reïntegratie in het tweede spoor) op de datum van inwerkingtreding van de wetsvoorstellen SUWI en Invoeringswet SUWI, blijven op die datum voor het tweede spoor bij het UWV. Niet valt in te zien dat overheveling van de uvi terug naar de werkgever, die eerder de hervattingsmogelijkheden in het eigen bedrijf is nagegaan, reïntegratie dichterbij brengt.

Zieke werknemers die nog bij de eigen werkgever kunnen reïntegreren op de datum van inwerkingtreding van beide wetsvoorstellen en werknemers die ziek worden op of na die datum, gaan voor het zogenaamde tweede spoor vanaf die datum uitsluitend over op de werkgever op diens verzoek. Deze overgangperiode zal gedurende een jaar na de inwerkingtreding van de wetsvoorstellen gelden. Na dat jaar gaan alle gevallen voor het tweede spoor over op de werkgever.

Op deze wijze wordt de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de reïntegratie in een ander dan het eigen bedrijf geleidelijk ingevoerd, terwijl werkgevers die de verantwoordelijkheid daarvoor eerder willen nemen, daartoe de kans krijgen. Het kabinet gaat er vanuit dat na de overgangperiode van een jaar alle werkgevers (bijgestaan door arbodienst of reïntegratiebedrijf) die verantwoordelijkheid kunnen waarmaken voor werknemers waarvoor tot dat moment nog geen reïntegratiemogelijkheden buiten het eigen bedrijf zijn onderzocht. Feitelijk betekent dit dat deze werkgevers pas in de loop van het jaar volgend op het overgangsjaar reïntegratieactiviteiten in het tweede spoor dienen te ontplooiën. In bepaalde gevallen zal dus in de praktijk sprake zijn van een langere overgangperiode dan een jaar.

Voor de leden van de ChristenUnie is het ook de vraag of ondernemingen uit het midden- en kleinbedrijf wel voldoende geëquipeerd zijn om de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van hun werknemers in een ander dan het eigen bedrijf op zich te nemen.

Op grond van artikel 8 Wet REA, zoals dat op basis van dit wetsvoorstel komt te luiden, laat de werkgever de werkzaamheden gericht op de reïntegratie van zijn werknemer in zijn eigen bedrijf, of dat van een andere werkgever verrichten door «één of meer arbodiensten of reïntegratiebedrijven». Op basis van dit wetsvoorstel wordt het mogelijk de werkgever subsidie te verstrekken voor werkzaamheden waarmee de inschakeling van de betreffende werknemer in de arbeid buiten het bedrijf van die werkgever wordt bevorderd. Door de combinatie van de uitbesteding van werkzaamheden gericht op reïntegratie en de extra mogelijkheden tot subsidiëring ervan voorzover het om reïntegratie buiten het eigen bedrijf gaat, kunnen ook werkgevers in het midden- en kleinbedrijf deze verantwoordelijkheid naar het oordeel van het kabinet dragen.

Daarnaast vragen de leden van de fractie van de ChristenUnie aandacht voor het pleidooi van het CNV om het UWV tijdig te betrekken bij het tweede spoor.

Het CNV benadrukt in de brief van 14 mei jl. aan de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat het UWV tijdig betrokken moet worden bij de reïntegratie bij een andere werkgever op het moment dat reïntegratie bij de eigen werkgever niet meer mogelijk blijkt.

Een belangrijk element van dit wetsvoorstel is dat de werkgever, in afwijking van de bestaande situatie, ook verantwoordelijk wordt voor de reïntegratie van de werknemer bij een andere werkgever. Aan de hand van de reïntegratieverslagen, die de werkgever op basis van dit wetsvoorstel moet uitbrengen, kan het UWV nagaan of er onder de verantwoordelijkheid van de werkgever voldoende reïntegratieactiviteiten worden ontwikkeld. Ook kan het UWV op verzoek van de werkgever of werknemer een socialeverzekeringsadvies uitbrengen toegesneden op het specifieke

geval. Daarnaast kan het UWV op verzoek van de werkgever of werknemer een second opinion uitbrengen.

Naar het oordeel van het kabinet kan, onder verwijzing van de beantwoording van de vragen in paragraaf 4.3, het UWV desgewenst actief worden betrokken bij de reïntegratie binnen de grenzen van de nu voorgestelde verantwoordelijkheidsverdeling.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of een tijdelijke loonsuppletie direct aan de werknemer wordt uitbetaald of via de werkgever.

Een tijdelijke loonsuppletie is een recht van de werknemer evenals het recht op bijvoorbeeld een WAO-uitkering. De loonsuppletie wordt dus, evenals andere uitkeringen, in beginsel aan de werknemer uitbetaald, tenzij de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen dat deze via de werkgever wordt betaald.

4.2.6 Positie individuele werknemer

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af of een werkgever die geen gebruik maakt van publieke middelen bij zijn poging een arbeidsgehandicapte werknemer bij een andere werkgever te reïntegreren ook verplicht is gebruik te maken van een reïntegratiebedrijf.

Zo niet, wat is de inspraak van een werknemer bij plaatsing bij een andere werkgever?

Een werkgever wordt verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn arbeidsgehandicapte werknemers. Als hij hiervoor gebruik maakt van een externe arbodienst en/of reïntegratiebedrijf kan de werkgever in aanmerking komen voor een subsidie op basis van de Wet REA. Indien hij de reïntegratie zelf of met behulp van een interne arbodienst bewerkstelligt is deze subsidiemogelijkheid er niet.

Ongeacht of de reïntegratie plaatsvindt met behulp van subsidie kan een arbeidsgehandicapte werknemer, indien hij/zij vindt dat de werkgever onvoldoende of ongeschikte inspanningen verricht, een second opinion aanvragen bij het UWV. Indien het UWV de klacht gegrond verklaart, en de werkgever persisteert in zijn opstelling, kan de betrokkene een persoonsgebonden reïntegratiebudget aanvragen. Tevens kan de betrokken werknemer het UWV vragen een oordeel te geven of het aangeboden werk als «passend» kan worden bestempeld. Overigens is de arbeidsgehandicapte werknemer verplicht mee te werken aan de eigen reïntegratie en passend werk te aanvaarden.

Ook wil de PvdA-fractie weten of er voor een werknemer ook voorwaarden worden verbonden aan plaatsing bij een andere werkgever, zoals bijvoorbeeld geografische.

De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die door ziekte of gebrek zijn eigen werk niet meer kan verrichten, indien vaststaat dat in zijn bedrijf geen passende arbeid voorhanden is, de inschakeling in de arbeid bij een andere werkgever. De wet stelt geen nadere eisen aan de arbeid.

De afspraken over de reïntegratie worden door de werkgever en de werknemer vastgelegd in een reïntegratieverslag. Voor de uitvoering van deze taak moet de werkgever zich laten bijstaan door de arbodienst of een reïntegratiebedrijf. Indien de werknemer van mening is dat er onvoldoende of niet passende reïntegratieactiviteiten worden verricht door de werkgever, kan hij, zoals vermeld, aan het UWV een second opinion vragen. Het UWV kan de werkgever dan in de gelegenheid stellen alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen. De werknemer kan het UWV ook vragen een onderzoek in te stellen indien hij meent dat de werkgever hem arbeid aanbiedt die niet passend is (bijvoorbeeld op grote afstand van zijn woonplaats). Bij de toetsing zal het UWV gebruik maken van de Richtlijn passende arbeid.

De leden van de D66-fractie wijzen op de vergroting van de afhankelijkheid van de werknemer van zijn (potentiële) werkgever door de verschuiving van werknemersvoorzieningen naar werkgeversvoorzieningen. De leden van de GroenLinks-fractie vragen wiens beroep voor gaat als het dezelfde aanpassing betreft, bijvoorbeeld een bepaald hulpmiddel, en of de werkgever dat hulpmiddel in bezit krijgt of de werknemer. Bij gelegenheid van aanbieding van het eindrapport van de evaluatie van de Wet REA is opgemerkt dat, gezien de wens van verschillende zijden tot versterking van de positie van de werknemer, onderzocht zal worden of Rea-instrumenten zoals subsidies voor meeneembare voorzieningen die thans aan de werkgever worden verstrekt, ook tijdens het dienstverband, rechtstreeks aan de werknemer kunnen worden verstrekt. Het kabinet zal de Kamer in de loop van dit jaar een voorstel voorleggen waarin deze mogelijkheid zal worden uitgewerkt. Het voornemen bestaat om de werknemer aanspraak te geven op verstrekking van (subsidie voor) hulpmiddelen op de werkplek die meeneembaar en bruikbaar zijn op een werkplek bij een andere werkgever. De nadere voorwaarden worden thans uitgewerkt. De gedachten gaan ernaar uit dat de werkgever en de werknemer in onderling overleg kunnen bepalen wie beroep doet op de verstrekking. Indien beiden een beroep doen op verstrekking van een middel, ligt het in de rede om (de subsidie voor) het middel aan de werknemer te verstrekken, tenzij er door de werkgever aan te tonen zwaarwegende redenen zijn uit hoofde van het belang van de onderneming van de werkgever om subsidie aan de werkgever te verstrekken.

De leden van de PvdA-fractie vragen of een werkgever scholing in eigen bedrijf (bedrijfsopleiding) met REA-gelden mag realiseren. Een werkgever die opleidingen verzorgt voor zijn werknemers kan daarvoor een fiscale tegemoetkoming ontvangen door middel van de scholingsaftrek zoals geregeld in artikel 3.48 Wet inkomstenbelasting 2001 (profitbedrijven) en artikel 3 en 15a Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen (non profit organisaties). Het verzorgen van bedrijfsopleidingen kan niet gesubsidieerd worden op grond van de Wet REA. Deze opleidingen zijn namelijk in het algemeen ook voor niet arbeidsgehandicapte werknemers noodzakelijk. Wel is het mogelijk dat de werkgever in geval van herplaatsing van een werknemer in een andere functie als gevolg van een arbeidshandicap waardoor deze niet meer in staat is zijn eigen werk te verrichten, een tegemoetkoming ontvangt voor de extra kosten (bijvoorbeeld scholing) in verband met de herplaatsing. Daartoe dienen thans het herplaatsingsbudget en het pakket op maat, beide opgenomen in de Wet REA.

4.2.7 Relatie met een reïntegratiebedrijf

Om de administratieve lasten te beperken kan de werkgever het reïntegratiebedrijf verzoeken bepaalde gegevens rechtstreeks aan het UWV te leveren. De leden van de PvdA-fractie vragen of het niet juist essentieel is dat ook de werkgever (opdrachtgever) over alle mogelijke informatie beschikt om te beoordelen of een reïntegratiebedrijf voldoet. Het is inderdaad correct, zoals de leden van de PvdA-fractie constateren, dat de werkgever (daar waar hij samen met zijn werknemers de rol van opdrachtgever vervult) over voldoende informatie dient te beschikken om de activiteiten van het door hem gecontracteerde reïntegratiebedrijf te toetsen. Dit is een belangrijk element van het opdrachtgeverschap. De opdrachtgever dient namelijk te kunnen verifiëren of de in het contract met het reïntegratiebedrijf vastgelegde afspraken worden uitgevoerd. Na contractering is het reïntegratiebedrijf uitvoerder van de feitelijke reïntegratieactiviteiten. Over deze activiteiten vindt gegevensuitwisseling plaats met het UWV. Deze gegevensuitwisseling is – in overeenstemming met de wens van de Registratiekamer – gestandaardiseerd. Uit het

oogpunt van administratieve lastenverlichting en vanwege de standaardisering van de gegevensuitwisseling kan het wenselijk zijn de gegevensuitwisseling direct tussen reïntegratiebedrijf en UWV te laten plaatsvinden. Dit is echter niet noodzakelijk en laat onverlet de informatievoorziening door het reïntegratiebedrijf aan de werkgever.

De leden van de fractie van de VVD vragen wat er gebeurt met een lopend reïntegratietraject in het geval dat de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van de betreffende werknemer overgaat naar een andere werkgever of het UWV. Deze leden vragen zich daarbij met name af wat een (soms klein) privaat bedrijf nog kan verhalen, indien een goed lopend traject wordt afgebroken.

Het kabinet is met deze leden van mening dat het wenselijk is dat, als tijdens een lopend reïntegratietraject de verantwoordelijkheid overgaat van de ene naar de andere partij, het goed lopende traject zo mogelijk wordt voortgezet. Dit is voor alle partijen, maar vooral voor de cliënt die gereïntegreerd moet worden, het beste.

De leden die deze vraag stellen gaan ervan uit dat in het contract tussen de werkgever en het reïntegratiebedrijf veelal wel geregeld zal zijn hoe met een lopend traject moet worden omgegaan, indien de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de reïntegratie eindigt. Het kabinet treedt daar niet in en treedt ook niet in de vraag of een werkgever een al lopend traject moet voortzetten voor een werknemer voor wiens reïntegratie hij verantwoordelijk wordt. Dit is de verantwoordelijkheid van die werkgever zelf, waarbij het kabinet ervan uitgaat dat goed lopende trajecten in het algemeen voortgezet zullen worden.

Het kabinet is met deze leden van mening dat het UWV in de gevallen waarin een traject goed loopt het lopende traject zal moeten voortzetten, eventueel op basis van het nog lopende contract tussen de werkgever en het reïntegratiebedrijf. Indien dit traject binnen drie maanden na de overgang van de verantwoordelijkheid tot duurzame plaatsing in het arbeidsproces leidt, krijgt de werkgever subsidie die hem toekomt. Ook als het contract tussen de werkgever en het reïntegratiebedrijf door de overgang van de verantwoordelijkheid eindigt, zal het UWV het goed lopende traject zo mogelijk moeten voortzetten, tenzij er sprake is van duidelijke contra-indicaties. Bij beantwoording van de vraag of een lopend traject na overgang van de verantwoordelijkheid naar het UWV moet worden voortgezet, moet het UWV uiteraard de nodige zorgvuldigheid ten aanzien van het private reïntegratiebedrijf in acht nemen, maar moet het belang van een spoedige reïntegratie altijd voorop staan.

4.3 De relatie tussen de werkgever en het UWV bij de reïntegratie van zieke of arbeidsgehandicapte werknemers

De leden van de PvdA-fractie vragen of het UWV op verzoek van de werknemer ingeschakeld kan worden, indien vroeg tijdens de ziekteperiode geconstateerd wordt dat iemand niet meer geplaatst kan worden bij de eigen werkgever, zonder dat er sprake is van ingebrekestelling. Tevens vragen deze leden of het UWV dan via de CWI een toets met de kansmeter kan laten uitvoeren, zodat voor de werkgever en werknemer een objectief oordeel over de kansen en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt ontstaat. Ook vragen deze leden of de expertise van de CWI ingezet kan worden bij de reïntegratie van WAO'ers met een dienstverband, die niet bij de eigen werkgever kunnen worden geplaatst.

Met de PvdA-fractie is het kabinet van mening dat desgewenst zowel de werknemer als de werkgever het UWV al in een vroegtijdig stadium in het eerste ziektejaar moet kunnen inschakelen. De inschakeling van het UWV kan op verschillende wijzen gestalte krijgen.

Allereerst kunnen de werkgever en de werknemer gedurende het gehele traject van ziekte en arbeidsongeschiktheid het UWV om advies vragen

over aspecten van sociale zekerheid. Ten tweede kunnen de werkgever en de werknemer het UWV om een uitspraak vragen of er binnen een bedrijf passende arbeid voorhanden is en of er voldoende reïntegratie-inspanningen worden verricht (second-opinion). Ook dient het UWV op basis van het reïntegratieverslag, zoals dat wordt voorgesteld met het wetsvoorstel verbetering poortwachter, te beoordelen of er voldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht. Daarnaast speelt het UWV een toetsende rol bij de aanvraag van REA-middelen. Nadrukkelijk zij echter opgemerkt dat de rol van het UWV in het eerste jaar voornamelijk een toetsende en faciliterende is. De primaire verantwoordelijkheden voor reïntegratie binnen en buiten het eigen bedrijf liggen bij de werkgever en de werknemer.

Anders dan bij werkloze werknemers of andere werkzoekenden is de CWI niet vanzelfsprekend betrokken bij de reïntegratie van een zieke of arbeidsongeschikte werknemer. Dit laat echter onverlet dat de CWI op verzoek wel degelijk betrokken kan worden. Met name indien in de eerste weken van ziekte van de werknemer al duidelijk is wat de mogelijkheden en eventuele beperkingen van de werknemer in de toekomst zijn, kan het zinvol zijn dat de CWI de kansen van de betrokkene tot de arbeidsmarkt inschat en adviseert over arbeidsmogelijkheden al dan niet met behulp van reïntegratie-inspanningen.

De leden van deze fractie vragen welke prikkel het UWV kent om te besluiten het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van een onvoldoende presterende werkgever over te nemen.

Op basis van dit wetsvoorstel is de werkgever verantwoordelijk voor de reïntegratie van de werknemer voor de duur van de dienstbetrekking. Deze verantwoordelijkheid kan verlengd worden tot maximaal zes jaar na de datum waarop de betreffende werknemer ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid. Tijdens de periode dat de werkgever verantwoordelijk is voor de reïntegratie is hij verplicht om jaarlijks een reïntegratieverslag aan het UWV uit te brengen. Op basis daarvan kan het UWV beoordelen of er ten behoeve van de reïntegratie van de werknemer voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen zijn verricht. Bij Nota van wijziging is dit geregeld. Indien dit niet is gebeurd kan het UWV de werkgever op basis van het wetsvoorstel verbetering poortwachter een sanctie opleggen. Deze sanctie is een verlenging van de loondoorbetalingsperiode met maximaal 26 weken. De verantwoordelijkheid van de werkgever eindigt op dat moment niet en wordt dus ook niet overgenomen door het UWV. De werkgever krijgt daarentegen de mogelijkheid zijn verantwoordelijkheid alsnog waar te maken, zodat ook een hogere Pemba-premie kan worden voorkomen.

Indien aan het einde van het tweede jaar, of op een later moment, blijkt dat (onder de verantwoordelijkheid van) de werkgever niet voldoende of niet geschikte reïntegratieinspanningen worden verricht, is de sanctie dat deze verantwoordelijkheid eindigt en dus overgaat op het UWV in het geval de werkgever ervoor gekozen heeft om ook na de beëindiging van de dienstbetrekking verantwoordelijk te blijven voor de reïntegratie van de werknemer. In de periode dat de werkgever verantwoordelijk is voor de reïntegratie van de werknemer kunnen werkgever en werknemer aan het UWV een second opinion vragen om te zien of er voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen worden verricht. Indien dit niet het geval is kan de werknemer, indien de werkgever niet alsnog voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen verricht, een persoonsgebonden reïntegratiebudget bij het UWV aanvragen, dan wel een beroep doen op de civiele rechter teneinde zijn werkgever langs die weg te dwingen zijn verantwoordelijkheid voor de reïntegratie voldoende waar te maken.

Het UWV is op basis van dit wetsvoorstel gehouden om de hiervoor beschreven wettelijke taken op een recht- en doelmatige wijze uit te voeren. De Inspectie Werk en Inkomen houdt hierop toezicht. Een meer

specifieke prikkel voor het UWV om de hiervoor beschreven taken op een recht- en doelmatige manier uit te voeren is er niet, en is naar het oordeel van het kabinet ook niet noodzakelijk. Verder kan verwezen worden naar hetgeen over prikkels voor het UWV is opgenomen in paragraaf 1.3.

Ook heeft de PvdA-fractie gevraagd in welk potje de boete voor de werkgever van zes maanden loondoorbetaling terecht komt en of dit bedrag wordt gebruikt voor de reïntegratie van de betrokken werknemers. Indien de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen op grond van artikel 71a WAO niet of niet volledig nakomt, stelt het UWV een tijdvak vast gedurende welke de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon. Dit tijdvak is ten hoogste 26 weken en wordt afgestemd op de aard en ernst van het verzuim. De werkgever betaalt dus loon aan de werknemer en daarmee wordt bespaard op de WAO- (en eventuele WW-) uitkering. De loondoorbetaling levert aldus een besparing op voor de WAO- en WW-fondsen en vloeit op die manier terug naar de premiebetalers. De werkgever kan zijn loondoorbetalingsverplichting beperken door alsnog voldoende activiteiten te verrichten ter bevordering van de reïntegratie van zijn werknemer.

De PvdA-fractie wil graag een toelichting op het vast te stellen gezamenlijk normenkader, gericht op de versterking van de aansluiting van het publieke en het private domein. Tevens vragen zij naar de reden waarom zo'n kader momenteel ontbreekt. Tenslotte vragen zij waarom in de toekomst zo'n kader werkbaar zal zijn.

Het opdrachtgeverschap voor reïntegratie van zieke of arbeidsgehandicapte werknemers wordt gelegd bij werkgevers en werknemers gezamenlijk. Met het oog op facilitering van opdrachtgevers en op het mogelijk maken van controle achteraf (door het UWV) op gepleegde reïntegratie-inspanningen, is de beoogde, verbeterde procesgang in het eerste ziektejaar beschreven in de op te stellen Regeling procesgang eerste ziektejaar (in het kader van het wetsvoorstel verbetering poortwachter). Voor de inhoud van deze ministeriële regeling wordt volstaan met een verwijzing naar het concept daarvan, dat aan de Kamer ter beschikking is gesteld. Het in deze protocollering neergelegde normenkader stimuleert het nemen van verantwoordelijkheid van opdrachtgevers ook in die zin dat zij vooraf op de hoogte zijn van de wijze en elementen waarop zij achteraf worden gecontroleerd.

In de huidige situatie ontbreekt een dergelijk normenkader. Indien hervatting bij de eigen werkgever niet mogelijk blijkt, moet de werkgever een reïntegratieplan indienen. De uvi toetst dit op tijdigheid en volledigheid (niet inhoudelijk) en neemt vervolgens de reïntegratieverantwoordelijkheid over.

De protocollering reïntegratieverslag kan rekenen op draagvlak onder betrokken partijen. arbodiensten en uvi's hebben actief meegewerkt aan de opstelling ervan. Dat gevoegd bij het feit dat genoemde partijen en niet in de laatste plaats werkgevers en werknemers beter worden gefaciliteerd in hun reïntegratieactiviteiten, maakt dat het kabinet aan reductie van verzuimduur en beperking van WAO-instroom een substantiële bijdrage verwacht.

Deze leden willen vervolgens weten of er, als het tijdelijke contract van een zieke werknemer eindigt en de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie als gevolg daarvan overgaat naar het UWV, nog een check plaatsvindt of de voormalige werkgever zich voldoende heeft ingespannen voor reïntegratie. Ook de leden van de fractie van GroenLinks vragen hoe het kabinet denkt te voorkomen dat, omdat de arbeidsovereenkomst toch afloopt, het UWV geconfronteerd wordt met een gebrek aan reïntegratieactiviteiten door de werkgever, waardoor de reïntegreerbaarheid van de

betreffende werknemer aanzienlijk verslechterd is. Zij wijzen op een naar hun oordeel bestaande onduidelijkheid in de verantwoordelijkheidsverdeling betreffende de reïntegratie van werknemers met tijdelijke contracten. Zij vragen zich af of het UWV zicht heeft op de activiteiten die lopende het tijdelijke contract door de werkgever of de arbodienst ten behoeve van de zieke werknemer zijn ondernomen. Is het niet beter, zo vragen de leden van deze fractie, ingeval van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, het UWV al in een eerdere fase te betrekken bij de begeleiding en reïntegratie?

Indien de tijdelijke arbeidsovereenkomst tussen een zieke werknemer en zijn werkgever eindigt, gaat op dat moment de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van deze werknemer over van de werkgever naar het UWV. Op basis van dit wetsvoorstel is de werkgever verplicht een reïntegratieverslag aan het UWV uit te brengen, op het moment dat de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van de werknemer daarnaar overgaat. Aan de hand van het reïntegratieverslag kan het UWV vaststellen welke reïntegratieactiviteiten tot op dat moment onder verantwoordelijkheid van de werkgever zijn verricht. Ook hierbij geldt dat het UWV, op verzoek van de werknemer of werkgever, al in een vroegtijdig stadium kan worden ingeschakeld. Voor de wijze waarop de inschakeling van het UWV vorm kan krijgen, wordt verwezen naar de beantwoording van vragen die hierover in algemene zin zijn gesteld.

De leden van de CDA-fractie constateren spanning tussen het wetsvoorstel verbetering poortwachter, waarin het UWV in het eerste ziektejaar slechts een informerende en activerende rol heeft, en een veel verdergaande rol voor het UWV in het onderhavige wetsvoorstel, waarin het UWV onder voorwaarden kan besluiten een aangevraagd persoonsgebonden reïntegratiebudget toe te kennen. Bovendien twijfelen deze leden eraan of het UWV de meest geschikte organisatie is om een second opinion uit te voeren, zowel over het gehele ondernemingsbeleid op het punt van het reïntegratiebeleid, als in individuele gevallen. Zij betwijfelen eveneens of dit de juiste manier is om persoonlijke reïntegratiebudgetten toe te kennen. Daarnaast vragen deze leden naar de wijze waarop het UWV de werkgeversinspanningen zal toetsen, welke criteria daarbij gelden en wat de gevolgen zijn voor de cliënt als hij géén second opinion heeft aangevraagd, terwijl blijkt dat de reïntegratieactiviteiten van de werkgever onvoldoende zijn geweest.

De wijze waarop het aanvragen en toekennen van persoonsgebonden reïntegratiebudget wordt vormgegeven, doet naar de mening van het kabinet zowel recht aan de verantwoordelijkheidsverdeling voor reïntegratie zoals die na SUWI zal zijn, als aan de wenselijkheid, te komen tot grote keuzevrijheid voor arbeidsgehandicapte werknemers en cliënten van UWV/gemeente. De reïntegratie is in principe het domein van werkgevers en werknemers, met onder meer een rol voor het UWV in de vorm van controle achteraf en faciliëring van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Dat is precies hetgeen aan de orde is, indien de werknemer verzoekt om een second opinion met betrekking tot de inspanningen van de werkgever en indien vervolgens blijkt dat die voor de werkgever negatief uitpakt.

Het UWV en de gemeenten kunnen ook aan hun cliënten op basis van vooraf opgestelde criteria een persoonsgebonden reïntegratiebudget toekennen. Vanwege de uitvoeringstechnische gevolgen hiervan wordt nog bezien wanneer tot invoering hiervan kan worden overgegaan. Zie ook paragraaf 4.6.6.

Het kabinet twijfelt er niet aan dat het UWV geschikt is second opinions uit te voeren. Bij de opbouw van het UWV wordt uiteraard rekening gehouden met de capaciteit die nodig is om de second opinions, zoals die worden voorgesteld in het wetsvoorstel verbetering poortwachter, uit te voeren.

De mogelijkheden van een werkgever en werknemer om een second opinion aan het UWV te vragen zijn opgenomen in artikel 18, eerste lid sub e, f en g. Het gaat daarbij om een verzoek van een werknemer of werkgever aan het UWV over een individueel geval. Het UWV geeft op basis van een verzoek om een second opinion geen oordeel over het ondernemingsbeleid.

Naar de mening van het kabinet is het UWV bij uitstek geschikt om een onderzoek in te stellen naar en een oordeel te geven over de in artikel 18, eerste lid sub e, f en g omschreven vragen in individuele gevallen. Immers het UWV beschikt over de daarvoor noodzakelijke deskundigheid en kan een onafhankelijk oordeel vellen, omdat het niet is betrokken bij het verschil van inzicht dat werkgever en werknemer veelal zullen hebben in het geval één van hen het UWV om een second opinion vraagt. Het oordeel van het UWV heeft geen rechtsgevolgen; de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer blijft in stand.

De situatie kan zich voordoen dat de inspanningen van de werkgever, neergelegd in het reïntegratieverslag, onvoldoende blijken en de werknemer geen second opinion heeft aangevraagd. Omdat een second opinion geen rechtsgevolg heeft, volgt er geen rechtstreekse sanctie uit voor de werknemer. Het niet aangevraagd hebben van een second opinion kan op zichzelf niet leiden tot het oordeel dat de werknemer onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. Zo'n oordeel moet gebaseerd zijn op het volledige reïntegratieverslag.

Bedacht moet worden dat in het reïntegratieverslag de inspanningen van de werknemer op hun eigen merites worden beschouwd. Als de werknemer in onvoldoende mate meewerkt aan reïntegratie, zal dat blijken uit het reïntegratieverslag.

De leden van de D66-fractie constateren dat de Wet REA wordt uitgebreid in die zin dat de werkgever wordt verplicht te bevorderen dat de arbeidsgehandicapte werknemer wordt ingeschakeld in de arbeid in het bedrijf van een andere werkgever, indien vaststaat dat binnen het bedrijf van zijn werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is. Van de werkgever wordt derhalve verwacht dat hij (arbeidsgehandicapte) werknemers actief aan het werk helpt in een ander bedrijf. Het is volgens deze leden onduidelijk hoe door de werkgever aan deze verplichting kan worden voldaan.

De werkgever zal voor de reïntegratie van zijn zieke of arbeidsgehandicapte werknemers contracten sluiten met reïntegratiebedrijven. Eén van de taken van de reïntegratiebedrijven is om voor de betrokkene bij een andere werkgever naar passende arbeid te zoeken, indien de eigen werkgever die niet voorhanden heeft. Reïntegratiebedrijven zullen zich van elkaar proberen te onderscheiden door het percentage aan plaatsingen (ook die bij andere werkgevers) welke zij realiseren. Voor de werkgevers is die informatie van belang, want een succesvolle plaatsing levert immers lagere financiële lasten op in de zin van minder loondoorbetaling of een lagere Pemba-premie.

De leden van de D66-fractie willen weten of de overgang van reïntegratieplannen op reïntegratieverslagen niet moet worden opgevat als nieuwe wijn in oude zakken. Volgens deze leden zal er weinig veranderen in de niet-onafhankelijke positie van arbodiensten ten opzichte van de werkgever en zal de conclusie dat hervatting bij de eigen werkgever niet mogelijk is nog frequent getrokken worden. Tevens vragen deze leden hoe het UWV werkelijk kan toetsen of er reële kansen zijn tot werkhervatting bij de eigen of een andere werkgever.

Het kabinet is van mening dat het vervangen van de huidige reïntegratieplannen, tezamen met de toets van het Lisv op de tijdigheid en volledigheid bij indiening, door reïntegratieverslagen – die in tegenstelling tot de

nu bestaande reïntegratieplannen – inhoudelijk zullen worden beoordeeld, zeker meer is dan een cosmetische verbetering. Overigens leidt een oordeel dat hervatting bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is, er in de situatie na SUWI niet langer toe dat de werkgever van zijn reïntegratieverantwoordelijkheid wordt ontheven.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of het juist is dat het UWV ook verantwoordelijk is voor de reïntegratie van zieken en arbeidsongeschikten in het geval de werkgever het bedrijf of een onderdeel daarvan moet beëindigen. Voorts vragen zij of een koper van (een bedrijfs- onderdeel van) een failliet bedrijf ook de reïntegratieplichten overneemt. Het UWV is verantwoordelijk voor de reïntegratie van zieke en arbeidsgehandicapte werknemers die geen werkgever (meer) hebben, tenzij de voormalige werkgever ervoor heeft gekozen om na het einde van het dienstverband verantwoordelijk te blijven. Dit brengt met zich mee dat het UWV de verantwoordelijkheid overneemt, indien het bedrijf van de werkgever failliet gaat. Voorts betekent dit dat bij overgang van een onderneming de nieuwe werkgever de verantwoordelijkheid overneemt. Alle rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomsten gaan immers over.

De leden van de CDA-fractie zijn voorstander van een grotere inzet van REA-gelden in het eerste ziektejaar. Zij zijn voorstander van maatwerk, waarbij resultaatsfinanciering en vereenvoudiging en flexibilisering van de instrumenten en financiering voor de hand liggen zodat reïntegratiebedrijven niet in een keurslijf worden gedwongen.

Bij reïntegratie in het eigen bedrijf is thans al vrijwel volledig sprake van resultaatsfinanciering. Een herplaatsingsbudget of pakket op maat bij herplaatsing wordt immers alleen verstrekt indien de werkgever de werknemer heeft herplaatst in een andere functie en het beoogde doel dus is bereikt. Bij voorzieningen voor behoud van de functie van de werknemer wordt subsidie voor aanpassingen van de arbeidsplaats of scholing en dergelijke ook alleen verstrekt indien de werkgever hiervoor heeft gezorgd.

Voor de reïntegratie bij een andere werkgever waarvoor een reïntegratietraject wordt ingezet via een reïntegratiebedrijf kan de werkgever eveneens subsidie ontvangen. De afspraken tussen de werkgever en de werknemer worden in een reïntegratieverslag vastgelegd. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere voorschriften gegeven over de hoogte van de subsidie en de voorwaarden waaronder deze subsidie wordt verstrekt. Het UWV kan voor een werkgever 50% van de kosten vergoeden en bij plaatsing de resterende 50% van de kosten.

De leden van de CDA-fractie hebben daarnaast gevraagd of dit kabinet nog voorstellen zal doen om de Wet REA te wijzigen.

Uit de evaluatie van de Wet REA is naar voren gekomen dat de uitvoering van de wet thans nog niet optimaal is. Onder meer is gebleken dat de verantwoordelijkheid voor de verstrekking van instrumenten niet altijd helder is en dat de behandeling van aanvragen ervoor vaak te lang duurt, onder meer door onduidelijkheid over de criteria voor verstrekking. Werkgevers hebben bovendien aangegeven dat subsidies doorgaans niet de doorslaggevende reden zijn voor reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers en dat de aanvraagprocedure vaak als bureaucratisch wordt ervaren. Naar aanleiding van deze bevindingen is het kabinet voornemens het instrumentarium te vereenvoudigen. De gedachten van het kabinet gaan daarbij onder meer uit naar een ruimer gebruik van de mogelijkheid van premievrijstelling. Over de voornemens zult u zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd. Met betrekking tot de verstrekking van voorzieningen aan de werknemer wordt verwezen naar het antwoord op de desbetreffende vragen van de leden van de D66-fractie en de GroenLinks-fractie.

4.4 Financiering reïntegratieactiviteiten in het kader van ziekte of arbeidsongeschiktheid

De leden van de fractie van PvdA verwijzen naar een toelichting die het kabinet heeft gegeven in de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI (Kamerstukken II, vergaderjaar 2000–2001, 27 588, nr. 8) over de inzet van publieke reïntegratiemiddelen die aan het UWV-budget zijn toegevoegd. Deze toelichting is voor deze leden onvoldoende en komt – aldus deze leden – ook niet overeen met eerder uiteengezette procedures. Het verzoek is dit nader toe te lichten.

Het kabinet gaat ervan uit dat deze leden verwijzen naar de passage van de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI waarin ingegaan wordt op de mogelijkheden om voor het UWV financiële prikkels te creëren om cliënten te reïntegreren voordat deze aan het einde van de WW-periode doorstromen naar de bijstand (Kamerstukken II, vergaderjaar 2000–2001, 27 588, nr. 8, blz. 35 en 36). Zoals al uiteengezet in de Nota naar aanleiding van het verslag ziet het kabinet geen mogelijkheden om de financiële prikkel te creëren die deze leden bepleiten voor het UWV, te creëren, omdat die of uit de fondsen afkomstig is en dan niet door het UWV, maar door werkgevers en werknemers wordt gefinancierd, of omdat de daaraan verbonden kosten ten laste komen van het resterende budget van het UWV dat voor reïntegratie is bestemd. Met name dit laatste acht het kabinet ongewenst. Het kabinet ziet wel een relatie met de budgettering van de uitvoeringskosten, De kosten voor de uitvoering van de reïntegratietaak maken deel uit van het budget dat jaarlijks aan het UWV ter beschikking wordt gesteld. Naast de uitputting van het budget zullen ook prestatieindicatoren een belangrijke indicatie geven over het presteren van het UWV. Met name indicatoren gericht op de overgangen in de keten van dienstverlening (bijvoorbeeld overgang UWV-gemeenten) kunnen een ingang bieden voor de oplossing van de problematiek zoals door de leden van de PvdA-fractie wordt aangesneden. Het kabinet wil aan deze gedachte verder invulling geven.

Voor het overige verwijst het kabinet naar zijn reactie op vragen van leden van de fracties van PvdA en VVD over financiële prikkels voor het UWV in paragraaf 1.3.

De leden van de CDA-fractie vragen naar de omvang van de administratieve lasten en de uitvoeringskosten van de Wet REA in de nieuwe situatie van het opdrachtgeverschap.

De omvang van de administratieve lasten en de uitvoeringskosten van de Wet REA is sterk afhankelijk van de wijze waarop de subsidiëring van werkgevers zal worden vormgegeven. Dit zal in een amvb op basis van het wetsvoorstel SUWI worden geregeld. In de toelichting bij de amvb zullen deze consequenties nader worden toegelicht.

4.5 De ondersteuning van de werkgever bij de uitvoering van zijn reïntegratietaken

De leden van de D66-fractie constateren dat de werkgever aan zijn nieuwe verplichting, om een reïntegratiebedrijf te contracteren voor reïntegratie bij een andere werkgever, kan voldoen door uitbreiding van het bestaande contract met de arbodienst. Deze leden hebben daar moeite mee, omdat zij tegen de wettelijke aansluitingsplicht zijn.

Indien de werkgever aanspraak wil maken op publieke financiering van de diensten van een reïntegratiebedrijf moet hij zich laten ondersteunen door een reïntegratiebedrijf. Hij is daarbij volledig vrij in de keuze van een bedrijf, en kan dus ook voor een arbodienst kiezen. Er is naar de mening van het kabinet geen enkele reden om de arbodiensten van deelneming aan deze markt uit te sluiten. Van een wettelijke verplichting op dit punt is evenwel geen sprake.

De leden van de CDA-fractie en de fractie van GroenLinks vragen naar de ratio achter het uitsluiten van de eigen interne arbodienst als het gaat om reïntegratiediensten respectievelijk het strikt vasthouden aan de eis dat de verstrekte subsidie aan werkgevers ten behoeve van reïntegratie alleen bij gekwalificeerde bedrijven buiten de eigen onderneming mogen worden besteed.

Het is niet de intentie van het kabinet om interne arbodiensten uit te sluiten van dienstverlening op het gebied van reïntegratiedienstverlening. Het kabinet vindt het echter niet wenselijk deze vorm te subsidiëren omdat daarmee publieke middelen ingezet worden voor apparaatskosten. Op dit punt valt een analogie te trekken met de publieke opdrachtgevers: ook zij worden niet geacht zelf reïntegratieactiviteiten te ondernemen. Een werkgever wordt verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn arbeidsgehandicapte werknemers bij een andere werkgever. Als hij hiervoor gebruik maakt van een externe arbodienst en/of reïntegratiebedrijf komt de werkgever in aanmerking voor een subsidie op basis van de Wet REA. Indien hij de reïntegratie zelf, of met behulp van een interne arbodienst bewerkstelligt, is deze subsidiemogelijkheid er niet.

4.6 Positie van de cliënt bij reïntegratie

4.6.1 Algemeen

De leden van de fractie van D66 bepleiten dat in het Burgerlijk Wetboek (BW) een bepaling wordt opgenomen waarin de werkgever verplicht wordt passende arbeid aan de zieke werknemer aan te bieden. Dit zou de positie van de werknemer versterken door hem minder afhankelijk te maken van diens werkgever of arbodienst. De leden van deze fractie pleiten dan ook voor de invoering van een recht op reïntegratie, waarbij het dan gaat om rechten van de werknemer ten opzichte van de werkgever en uitvoeringsorganisatie. In de visie van deze leden moet in het BW een bepaling worden opgenomen die de werkgever verplicht de bestaande organisatie, arbeidsverdeling of werkplek aan te passen. Deze leden zouden ook de mogelijkheid tot het toekennen van een persoonsgebonden reïntegratiebudget in het BW willen opnemen.

Voorts achten deze leden het wenselijk, dat het recht van de werknemer op passende arbeid bij de eigen of een andere werkgever in het BW wordt geregeld.

De leden van de D66-fractie stellen daarnaast voor om de positie van de werknemer te versterken in het traject dat voorafgaat aan de eventuele WAO-keuring en doen daartoe een aantal voorstellen die betrekking hebben op het traject dat voorafgaat aan een eventuele WAO-keuring en op de mogelijke uitkomsten daarvan.

Op grond van artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap) is de werkgever reeds (onder meer) verplicht de arbeidsongeschikte werknemer, die niet langer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, passende arbeid aan te bieden. Dit blijkt uit diverse arresten van de Hoge Raad. Zo is in de uitspraak van 8 november 1985 (NJ 1986, nr. 309) bepaald dat de werkgever verplicht is om de gehandicapte werknemer in staat te stellen arbeid te verrichten, welke voor zijn krachten en bekwaamheden is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding en arbeidsverleden kan worden opgedragen, zulks tenzij op grond van door de werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden moet worden geoordeeld dat dit redelijkerwijze niet valt te vergen.

Deze verplichting geldt ongeacht het moment waarop een werknemer blijvend arbeidsongeschikt wordt bevonden voor de bedongen arbeid.

Dus ook indien dit zich voordoet tijdens het eerste ziektejaar.

De verplichting kan eveneens een aanpassing van de werkorganisatie of de arbeidsplaats omvatten, voor zover deze nodig is voor de werk-

hervatting van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer en de aanpassing in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd. De bepaling, die deze leden bepleiten om op te nemen in het BW over de aanpassing van de werkplek, is in het onderhavige wetsvoorstel opgenomen in artikel 9 van de Wet REA (het gaat om hetgeen nu geregeld is in het tweede lid van artikel 8 van de Wet REA, zoals door deze leden aangehaald). Daarin zijn tevens de bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 van toepassing verklaard, inclusief de bevoegdheden van de Arbeidsinspectie. Gelet op de aard van deze bepaling als uitwerking van het arbeidsomstandighedenbeleid past nadere regeling niet in het BW. Dat deze verplichtingen voor de werkgever ook zijn weerslag heeft gevonden in artikel 8 van de Wet REA, vloeit voort uit de destijds (bij de totstandkoming van de Wet REA) levende wens om de verantwoordelijkheidsverdeling tussen enerzijds de werkgever en anderzijds de uvi's en gemeenten voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten helder in één wet te verwoorden. Op grond van het thans voorgestelde artikel 8 van de Wet REA zal voorts gelden dat de werkgever, die zelf geen passende arbeid kan aanbieden, verplicht wordt te bevorderen dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in het bedrijf van een andere werkgever wordt ingeschakeld. Deze leden zullen overigens ook hebben opgemerkt dat het door hen aangehaalde eerste lid van artikel 8, van de Wet REA, wordt gewijzigd en daarin nu de nieuwe uitgebreidere en langere verantwoordelijkheid van de werkgever is geregeld. In het wetsvoorstel verbetering poortwachter wordt in artikel 71a WAO bepaald dat de werkgever – in geval van ziekte van de werknemer – een dossier van de werknemer aanlegt, een plan van aanpak opstelt en uitvoert en tegen de tijd dat een WAO-uitkering wordt aangevraagd een reïntegratieverslag opstelt. In het BW wordt nader invulling gegeven aan de verplichtingen van de werknemer om mee te werken aan reïntegratie en de verplichting van de werkgever bij onvoldoende reïntegratieactiviteiten (blijkend uit het reïntegratieverslag) het loon langer door te betalen. De verplichtingen van de werkgever die in de WAO worden geregeld, dienen ter voorkoming van toetreding tot de WAO.

Het voorstel van de leden van D66 om de mogelijkheid tot het toekennen van een persoonsgebonden reïntegratiebudget in het BW op te nemen zou betekenen, dat de werkgever verplicht wordt aan de werknemer uit eigen middelen gelden ter beschikking te stellen waarmee hij kan voorzien in zijn eigen reïntegratie. Een dergelijke verplichting ligt niet in de rede. Regeling in de Wet REA betekent, dat onder in de wet genoemde voorwaarden, voor het persoonsgebonden reïntegratiebudget, collectieve middelen beschikbaar worden gesteld. Dit impliceert niet dat elke werknemer daarop ten opzichte van zijn werkgever aanspraak kan maken.

Een belangrijk onderdeel van het wetsvoorstel verbetering poortwachter is dat in de Regeling procesgang eerste ziektejaar wordt vastgelegd waaraan het reïntegratieverslag zal moeten voldoen. Op basis van deze ministeriële regeling wordt de positie van de werknemer in het traject dat voorafgaat aan een eventuele WAO-keuring versterkt en wordt, veel meer dan nu het geval is, de noodzaak van een eigen inbreng van de werknemer benadrukt. Voor een meer uitvoerige beschrijving kan verwezen worden naar de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel verbetering poortwachter waarin de inhoud van de Regeling procesgang eerste ziektejaar uitgebreider aan de orde komt.

Voor wat betreft de voorstellen die de leden van de D66-fractie doen voor de mogelijke uitkomsten van de WAO-uitkering verwijst het kabinet naar het advies dat de Commissie Donner op 30 mei jl. aan het kabinet heeft uitgebracht en het standpunt dat het kabinet daarover in de komende periode zal innemen.

De leden van de GroenLinks-fractie menen dat een recht op reïntegratie een goede invulling zou zijn van het principe van antidiscriminatie, in geval van verminderde mogelijkheden vanwege ziekte of handicap. De leden van de D66-fractie wijzen op richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader van gelijke behandeling in arbeid en beroep. Daarin wordt in artikel 5 bepaald dat voorzien moet worden in redelijke aanpassingen teneinde te waarborgen, dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt. Op dit moment wordt onderzocht op welke wijze deze bepaling geïmplementeerd dient te worden in de voorgenomen Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Zoals hiervoor al is aangegeven is de werkgever nu al gehouden op grond van artikel 7:611 BW, in combinatie met artikel 8 (en artikel 9) Wet REA, en de algemene verplichting tot een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid op grond van artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 de werkplek aan te passen als dat vanwege een handicap noodzakelijk is.

De leden van de D66-fractie hebben opgemerkt dat, indien de verantwoordelijkheid van de reïntegratie overgaat op het UWV, ook de rechten van de werknemer elders moeten worden geregeld (in de Wet REA), waarbij naar de mening van deze leden opgenomen moeten worden het recht op tijdige en adequate informatie, recht op begeleiding en recht op een persoonsgebonden budget.

Deze leden stellen terecht vast dat voor de regeling hiervan de Wet REA de juiste plaats is. De onderwerpen, die deze leden noemen worden geregeld. Naast de regeling van het persoonsgebonden budget betreft dit vooral de regeling van het trajectplan en de wijze waarop de uitkeringsgerechtigde betrokken is, want daar gaat het in die fase vooral om (zie artikel 13a, van de Wet REA). Het hele proces van totstandkoming van het trajectplan omvat ook tijdige en adequate informatievoorziening.

De leden van de CDA-fractie vragen of er voor de werkgever en werknemer een verplichting bestaat een plan van aanpak op te stellen en of zij elkaar daaraan in het kader van het arbeidsrecht kunnen houden en of deze verplichting dan niet in arbeidsrecht zou moeten worden opgenomen.

Voor beantwoording van deze vragen wordt naar het wetsvoorstel verbetering poortwachter verwezen. In het voorgestelde artikel 71a in de WAO wordt bepaald dat de werkgever – in geval van ziekte van de werknemer – een dossier van de werknemer aanlegt, een plan van aanpak opstelt en uitvoert en tegen de tijd dat een WAO-uitkering wordt aangevraagd een reïntegratieverslag opstelt. In dat wetsvoorstel wordt ook het BW gewijzigd en nader invulling gegeven aan de verplichtingen van de werknemer om mee te werken aan reïntegratie en de verplichting van de werkgever bij onvoldoende reïntegratie -activiteiten (blijkend uit het reïntegratieverslag) het loon langer door te betalen. De verplichtingen van de werkgever, die in de WAO worden geregeld dienen ter voorkoming van toetreding tot de WAO. Om voor een uitkering op grond van de WAO in aanmerking te komen dient de werknemer in dienstbetrekking te hebben gewerkt. Het begrip dienstbetrekking is ruimer dan de civielrechtelijke arbeidsovereenkomst. Vandaar dat deze verplichtingen in de WAO zijn geregeld en niet in het BW. Dat neemt niet weg, dat werkgever en werknemer elkaar ingeval van een arbeidsovereenkomst daaraan in een civielrechtelijke procedure kunnen houden. Voor de uitbreiding van de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de reïntegratie vanaf het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid, waarin er in beginsel geen loondoorbetalingsplicht op grond van het BW meer bestaat, is in dit wetsvoorstel in artikel 8 van de Wet REA gewijzigd, zodat de werkgever ook verantwoordelijk wordt in geval er geen passend werk in het eigen bedrijf aanwezig is. Dan

bestaat ook de verplichting om het hiervoor bedoelde plan van aanpak op te stellen.

De leden van de VVD-fractie hebben gevraagd naar het bezwaaren beroepsrecht ten aanzien van de fase-indeling en de wijze waarop de afwijkende mening van cliënten de bezwaren van cliënt zal ondervangen indien die cliënt door indeling in een bepaalde fase geen of verminderde rechten krijgt.

Het kabinet wil voor de beantwoording van deze vraag graag verwijzen naar de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI (Kamerstukken II, 2000–2001, 27 588, nr. 8). In paragraaf 9.7 van genoemde Nota naar aanleiding van het verslag (pagina 49 en 50) wordt – kort samengevat – het volgende opgemerkt over het bezwaar- en beroepsrecht ten aanzien van de fase-indeling en de positie van de cliënt met een afwijkende mening.

Naar de mening van het kabinet lenen de fase-indeling en het reïntegratieadvies zich om de volgende redenen niet voor bezwaar en beroep. Het reïntegratieadvies en de achterliggende beoordeling worden uitgebracht aan het UWV dan wel de gemeente. Deze neemt een (voor betrokkene bindende) beslissing met betrekking tot het vervolg van de reïntegratie-inspanningen. Dit gebeurt weliswaar mede op basis van de door het CWI aangedragen gegevens, maar onder eigen verantwoordelijkheid van het UWV of gemeente. Dat houdt ook in dat in voorkomend geval van het advies kan worden afgeweken, bijvoorbeeld omdat de van het advies afwijkende opvattingen van de cliënt hier volgens het uitvoeringsorgaan aanleiding toe geven.

4.6.2 Rechten en plichten

De leden van de PvdA-fractie vragen waaruit de onevenwichtigheid tussen rechten en plichten wat betreft de reïntegratie in de huidige situatie bestaat.

Zowel in de Memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel als in de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI heeft het kabinet aangegeven dat een analyse van rechten en plichten tot de conclusie heeft geleid dat er voor een belangrijk deel sprake is van een evenwichtig stelsel. Op enkele punten, voornamelijk met betrekking tot reïntegratie, acht het kabinet echter verheldering en versterking van de rechten van de cliënt nodig. Dit heeft zijn beslag gekregen in het onderhavige wetsvoorstel en het wetsvoorstel verbetering poortwachter. Wat betreft het onderhavige wetsvoorstel gaat het voornamelijk over de volgende punten:

- het maken van aanspraak – binnen de wettelijke kaders – op een adequaat aanbod in het kader van de reïntegratie;
- het opstellen van een plan van aanpak met de afspraken tussen de cliënt en de uitvoeringsorganisatie op het gebied van de uitkering en de reïntegratie of de afspraken tussen werkgever en zieke of arbeidsgehandicapte werknemer over de reïntegratie;
- het opstellen van een trajectplan, indien er concrete afspraken zijn gemaakt over de reïntegratie-inspanningen;
- het betrekken van de cliënt bij het opstellen van het reïntegratieadvies, het plan van aanpak en het trajectplan, onder andere door het opnemen van de opvattingen van de cliënt in het advies en het ondertekenen van beide plannen;
- het bieden van de mogelijkheid bezwaar te maken en in beroep te gaan tegen het plan van aanpak en het trajectplan;
- het vergroten van de invloed van de cliënt op de keuze van het reïntegratiebedrijf en het bieden van instrumenten wanneer het reïntegratiebedrijf niet voldoende presteert;

- het vergroten van de mogelijkheden van een persoonsgebonden reïntegratiebudget en een second opinion.

De leden van de fractie van PvdA en D66 vragen naar aanleiding van de eerste alinea van paragraaf 4.6 van de Memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel of de cliënt recht heeft op een adequate, behoorlijke behandeling en effectieve begeleiding van de kant van de uitvoeringsorganisaties. Laatstgenoemde leden vragen of dit recht ook bestaat jegens werkgevers.

Voor zover behandeling en begeleiding een taak van een publiekrechtelijk orgaan is, is de adequaatheid daarvan een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur. De cliënt moet hier dus op kunnen rekenen en heeft ook mogelijkheden om de uitvoeringsorganisatie in vergaande mate aan te spreken. Te denken valt aan het klachtrecht en aan bezwaar en beroep bij een afwijkende beslissing van het orgaan op een door de cliënt gedaan verzoek betreffende de behandeling of begeleiding.

Op grond van het goed werkgeverschap en hetgeen hieromtrent in het onderhavige wetsvoorstel en het wetsvoorstel verbetering poortwachter is geregeld, bestaat jegens de werkgever een recht op een adequate, behoorlijke behandeling en effectieve begeleiding. Ook hier heeft de cliënt mogelijkheden zijn recht zonnodig via de civiele rechter af te dwingen.

De leden van de D66-fractie zien tot hun genoegen dat het kabinet een informatieplicht jegens werknemers heeft opgenomen in de artikelen 10 en 18 van het wetsvoorstel SUWI, maar deze leden missen echter het punt van de tijdigheid.

Voor zover informatieverstrekking een verplichting van een publiekrechtelijk orgaan is, is het tijdig informeren een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur. Gaat het om de verschillende fasen in het verzuimbeleid van de werkgever, dan zijn in het kader van de protocollering, zoals die is geregeld in het wetsvoorstel verbetering poortwachter, afspraken gemaakt over de tijdstippen waarop een advies van de arbodienst beschikbaar moet zijn en een plan van aanpak door de werkgever moet zijn opgesteld. Achtergrond daarvan is dat in een zo'n vroeg mogelijk stadium aan de reïntegratie wordt gewerkt.

De leden van de PvdA-fractie menen dat het van groot belang is om helderheid te verschaffen over de verantwoordelijkheden van de verschillende partijen voor onderdelen van het uitvoeringsproces. Volgens deze leden strekt de verantwoordelijkheid van de werkgever voor reïntegratie niet verder dan een inspanningsverplichting: er is geen sprake van een afdwingbare reïntegratie. Zij vragen op welke wijze de regering denkt tot een in rechte afdwingbare reïntegratie te komen.

Naar de mening van het kabinet kan niet van een afdwingbaar recht op reïntegratie worden gesproken. Het is immers niet mogelijk een garantie op werk te bieden. Wel is er een recht op adequate en effectieve begeleiding door de werkgever. De werkgever is verplicht om te bevorderen dat de bij hem in dienst zijnde zieke en arbeidsgehandicapte werknemers in de arbeid (binnen of buiten het bedrijf) worden ingeschakeld. Op grond daarvan kan de werknemer eisen dat de werkgever voldoende reïntegratie-inspanningen verricht, bijvoorbeeld bestaande uit scholing, sollicitatietraining, werkplekaanpassing, e.d. Als de werknemer van mening is dat de werkgever zijn reïntegratieverplichtingen niet nakomt, kan hij het UWV om een second opinion verzoeken. Indien daaruit blijkt dat er onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht, dan biedt het UWV de werkgever de mogelijkheid om alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen. Volhardt de werkgever echter in zijn opstelling, dan heeft de werknemer het recht om een persoonsgebonden budget aan te vragen bij het UWV. De werknemer kan ook besluiten om langs civielrechtelijke weg de werkgever te dwingen de gewenste maatregelen alsnog te nemen.

De leden van de CDA-fractie vragen naar een overzicht van de wetten waar rechten en verplichtingen inzake reïntegratie van werkgevers en werknemers zijn vastgelegd. De rechten en plichten inzake reïntegratie van werkgevers en werknemers, concreet in het eerste ziektejaar, zijn vastgelegd in verscheidene wetten. Met betrekking tot (traject)plannen en de medeondertekening, waar de leden van de CDA-fractie op doelen, zijn deze te vinden in de volgende artikelen:

Wet en artikel	Waar geregeld in wetsvoorstel Invoeringswet SUWI
WW, art. 29	Artikel 43, onderdeel O
Wet REA, art. 13	Artikel 57, onderdeel K
Abw, art. 70	Artikel 76, onderdeel J
IOAW, art. 18	Artikel 77, onderdeel G
IOAZ, art. 18	Artikel 78, onderdeel G
WIW, artt. 2 en 9	Artikel 81, onderdelen B en G

Daarnaast zijn rechten en plichten inzake reïntegratie van werkgevers en werknemers met name geregeld in de volgende artikelen:

- Artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap en goed werknemerschap); uitgewerkt in de Arbeidsomstandighedenwet 1998, met name in de artikelen 3 (algemeen arbobeleid) en 4 (verzuimbeleid).
- Artikel 7:629 e.v. BW, voorzover het betreft de verplichting tot loon-doorbetaling bij ziekte van de werknemer en het aanbieden van passend werk; indien werknemer niet meewerkt: geen recht op loon-doorbetaling (deze bepalingen worden aangepast in het wetsvoorstel verbetering poortwachter).
- Artikelen 8 (verplichting werkgever reïntegratie) en 9 (verplichting werkgever aanpassing werkplek e.d.) Wet REA: deze artikelen zijn opgenomen in artikel 57, onderdelen E en F in het onderhavige wetsvoorstel.
- Artikel 71a WAO: verplichting voor de werkgever een dossier op te stellen en, aan de hand van het plan van aanpak, met medewerking van de werknemer een reïntegratieverslag op te stellen; indien werkgever onvoldoende meewerkt: loonsanctie (wetsvoorstel verbetering poortwachter); indien werknemer niet voldoende meewerkt: behandeling aanvraag WAO niet direct in behandeling (34a WAO, in wetsvoorstel verbetering poortwachter).

4.6.3 Plan van aanpak en trajectplan

De leden van de fractie van D66 vragen hoe het individueel met de cliënt te sluiten reïntegratiecontract en plan van aanpak zich verhouden met de aanbestedingscontracten. Deze leden vragen ook hoe de contracten tussen sociale diensten en bijstandsgerechtigden zich verhouden met deze aanbestedingscontracten.

De aanbesteding van reïntegratietrajecten moet zo vorm krijgen dat de individuele cliënt invloed kan hebben op de keuze van het reïntegratiebedrijf dat het traject zal gaan uitvoeren. Deze keuze wordt vastgelegd in het plan van aanpak. In beginsel zou een cliënt een keuze moeten kunnen maken uit de verschillende reïntegratiebedrijven waarmee de uitvoeringsorganisatie (mantel)contracten heeft afgesloten. Daarnaast staat de mogelijkheid van een persoonsgebonden reïntegratiebudget open. Indien dat wordt toegekend, dan is de cliënt, binnen randvoorwaarden, vrij zelf een reïntegratiebedrijf te kiezen en de inhoud van het reïntegratietraject te bepalen. Hierbij kan de cliënt er ook voor kiezen om een reïntegratiebedrijf in te schakelen waarmee het UWV of de gemeente geen contract heeft. In de (mantel)contracten moet ook de mogelijkheid van het persoonsgebonden reïntegratiebudget opgenomen zijn. In vervolg op het plan van aanpak maken het UWV of de gemeente – voor

zover van toepassing – in het trajectplan concrete afspraken met de cliënt over zijn reïntegratie. Ditdoor de cliënt ondertekende- trajectplan wordt opgesteld mede op basis van de inbreng van het gekozen reïntegratiebedrijf waarmee het UWV en gemeenten (mantel)contracten hebben gesloten. Dit bedrijf voert het trajectplan tevens uit.

De leden van de D66-fractie vragen het kabinet nog eens nader uit te leggen aan welke elementen wordt gedacht bij het plan van aanpak en welke rechten en plichten daarin worden geregeld. Ook de leden van de fractie van GroenLinks hebben vragen gesteld naar de betekenis van het plan en de rol van de cliënt bij het opstellen ervan.

Wanneer de cliënt een uitkering wil aanvragen, dan zal dat – voor iedere cliënt – leiden tot een plan van aanpak waarin een overzicht is opgenomen van de rechten en plichten van die cliënt, mede gebaseerd op de afspraken met de uitkeringsinstantie. De inhoud is zowel gericht op de uitkering als op reïntegratie. Voor een deel bevat het plan van aanpak algemene rechten en plichten, die uit de wet voortvloeien en voor een ieder gelden. Te denken valt aan het recht op een (juiste en tijdig verstrekte) uitkering. Tevens wordt bijvoorbeeld de plicht opgenomen alle benodigde informatie te verstrekken en alles in het werk te stellen om passende arbeid te verkrijgen of te behouden. Voor een deel bevat het plan van aanpak ook specifieke op de cliënt gerichte rechten en plichten. Deze worden in goed overleg tussen de uitvoeringsorganisatie en de cliënt in het plan van aanpak opgenomen, inclusief sancties wanneer partijen zich niet aan de afspraken houden. Wanneer het bijvoorbeeld een cliënt betreft die goed in staat wordt geacht om zelf zijn weg te vinden naar de arbeidsmarkt (fase 1-klant), dan kunnen afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld het aantal te verrichten sollicitaties binnen een bepaalde periode. Wanneer de afspraak om een bepaald aantal sollicitaties te verrichten verwijtbaar niet wordt nagekomen, is sprake van een sanctiemogelijkheid, die tot uitdrukking komt in een korting gedurende een bepaalde periode op de bijstandsuitkering.

Indien een werkloze cliënt aangewezen is op bepaalde integratieinstrumenten (fase 2/3/4), dan zal de CWI-medewerker een reïntegratieadvies opstellen alvorens de cliënt doorverwezen wordt naar de uitkeringsinstantie. Dit advies, waarbij de cliënt nadrukkelijk wordt betrokken, zal de basis vormen voor het op te stellen van het plan van aanpak.

In het plan van aanpak wordt tevens opgenomen of voor de betreffende cliënt verdere reïntegratieactiviteiten noodzakelijk zijn. Indien dat het geval is, wordt in het plan van aanpak besloten dat een trajectplan opgesteld moet worden. Tevens wordt in het plan van aanpak vastgelegd welk reïntegratiebedrijf ingeschakeld wordt bij het opstellen en uitvoeren van het trajectplan. Voorzover aan de orde wordt ook de mogelijkheid van een persoonsgebonden reïntegratiebudget opgenomen in het plan van aanpak. Tenslotte worden aanvullende afspraken over rechten en plichten en de daaruit voortvloeiende wederzijdse acties opgenomen. Voor het overige kan verwezen worden naar de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI (Kamerstukken II, 2000–2001, 27 588, nr. 8).

De leden van de CDA-fractie constateren dat bij de uitkeringsbeschikking zowel een plan van aanpak als een trajectplan mede door de cliënt ondertekend dient te worden. De leden van de GroenLinks-fractie vragen het kabinet uitvoeriger in te gaan op de vraag wat het tekenen «voor gezien» inhoudt. Tevens vragen zij hoe voorkomen kan worden dat het ondertekenen puur een formele handeling wordt bij de aanvraag van een uitkering.

Opgemerkt wordt dat de cliënt niet zowel een plan van aanpak als een trajectplan dient te ondertekenen. In de WW, Abw, IOAW en IOAZ wordt, via het onderhavige wetsvoorstel, geregeld dat slechts éénmaal een plan wordt ondertekend. Dit is het plan van aanpak als er geen trajectplan wordt opgesteld. Indien wél een trajectplan wordt opgesteld, dan wordt dat plan – en *niet* het plan van aanpak – ondertekend. Hierover zullen, in ieder geval met gemeenten, nog nadere bestuurlijke afspraken worden gemaakt.

Een belangrijke functie van het ondertekenen is het betrekken van de cliënt bij het opstellen van het plan van aanpak of het trajectplan, wat motiverend kan werken, en het commiteren van de cliënt aan de inhoud. De uitvoeringsorganisatie heeft er derhalve alle belang bij om te voorkomen dat het ondertekenen wordt teruggebracht tot een formele handeling. Het ondertekenen «voor gezien» moet dan ook meer gezien worden als het maximaal betrekken van de cliënt bij het opstellen van beide plannen dan als het sluiten van een contract. Dat laatste is immers niet mogelijk bij een eenzijdige (publiekrechtelijke) beschikking.

De leden van de fracties van CDA en GroenLinks vragen naar de bezwaren en beroepsmogelijkheden bij het plan van aanpak en het trajectplan. Waar tegen kan bezwaar en beroep aangetekend worden en welke gronden zijn er voor een beroep, zo vragen de leden van deze fracties. Ook de leden van de D66-fractie stellen vragen naar de juridische werking en gevolgen van het trajectplan, dat – volgens deze leden – een uitvoering is van de motie Schimmel (25 478, nr. 13).

Zowel het plan van aanpak als het trajectplan maken – als bijlage – onderdeel uit van de uitkeringsbeschikking. Beide partijen kunnen zich daarop beroepen. In principe is tegen iedere uitkeringsbeschikking, en de daarbij behorende bijlagen, bezwaar en beroep mogelijk. Wel moet er sprake zijn van een handeling gericht op rechtsgevolg. Het is onmogelijk exact aan te geven wanneer wel en geen bezwaar en beroep mogelijk is, omdat het veelal van de feitelijke beslissing of een feitelijke schriftelijke uitlating van een bestuursorgaan af zal hangen of die beslissing of die uitlating gericht is op rechtsgevolg. Zo is bijvoorbeeld het enkel verstrekken van informatie niet gericht op rechtsgevolg en staat daar geen bezwaar en beroep tegen open. In het algemeen kan slechts worden gezegd dat van rechtsgevolg onder meer sprake is als het bestaan van zekere rechten, verplichtingen of bevoegdheden bindend wordt vastgelegd. Deze systematiek vloeit voort uit de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Het zal in een concrete situatie uiteindelijk de rechter zijn die daar over beslist. Overigens heeft de cliënt wel klachtrecht bij onbehoorlijke bejegening door het bestuursorgaan. Het bedoelde – door de cliënt te ondertekenen – trajectplan kan worden beschouwd als het reïntegratiecontract zoals wordt genoemd in de motie Schimmel. Hierin worden de wederzijdse rechten en plichten van UWV en gemeente enerzijds en cliënt anderzijds opgenomen. Bij Nota van wijziging bij het onderhavige wetsvoorstel is dit, mede naar aanleiding van de opmerkingen van de D66-fractie, in artikel 13 van de Wet REA verduidelijkt.

4.6.4 Second opinion

De leden van de D66-fractie vragen welke garanties er zijn dat verzoeken, die werkgevers en werknemers kunnen richten tot het UWV om een oordeel te geven over de vraag of er in een bedrijf voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen zijn verricht, succesvol zullen zijn. Dit vanuit het oordeel dat deze toets tot nu toe niet succesvol is gebleken.

Niet alleen het handhaven van de mogelijkheid voor de werkgever en werknemer om het UWV te verzoeken een onderzoek in te stellen naar een oordeel te geven over de geschiktheid tot werken van de werknemer, heeft tot doel de werkgever en werknemer bij te staan bij het vormgeven

van hun verantwoordelijkheden op het punt van de reïntegratie. Dat geldt ook voor het invoeren van deze mogelijkheid voor de werkgever en werknemer als het gaat om de toets of er passende arbeid aanwezig is die de werknemer kan verrichten voor zijn werkgever en of er voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen door de werkgever zijn verricht. Zo wordt de positie van de werknemer ten behoeve van zijn eigen reïntegratie versterkt doordat hij, indien hij van oordeel is dat zijn werkgever of arbodienst te weinig doet om hem terug te geleiden naar arbeid, het UWV om een second opinion kan vragen. Met het deskundig oordeel van het UWV kan de werknemer de reïntegratie-inspanningen van zijn werkgever activeren en intensiveren. Het oordeel van het UWV kan een belangrijke rol spelen in een civiele procedure die de werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst kan starten met als doel het recht op passende arbeid, dan wel het recht op voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen door zijn werkgever af te dwingen.

Voor de werkgever heeft het vragen van een second opinion onder meer het grote voordeel dat dit eventuele onzekerheid over het beschikbaar zijn van passende arbeid, dan wel het verrichten van voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen kan helpen verkleinen.

Het belangrijkste gevolg van het uitbrengen van een second opinion door het UWV zal naar de verwachting van het kabinet echter zijn dat een vastgelopen reïntegratieproces weer los wordt losgetrokken en dat werkgever en werknemer een nieuwe impuls krijgen om actief naar nieuwe oplossingen te zoeken.

Het kabinet is het niet eens met de leden van de D66-fractie dat de second opinion mogelijkheid tot nu toe niet succesvol is gebleken. De nu bestaande mogelijkheid om een second opinion aan te vragen over de ongeschiktheid tot werken door de werknemer voorkomt naar het oordeel van het kabinet een aantal civiele procedures, omdat partijen zich veelal conformeren aan het oordeel van de uvi. Indien dit laatste niet gebeurt, biedt de second opinion belangrijke informatie in de procedure op basis waarvan de civiele rechter moet beoordelen of de werknemer recht heeft op loondoorbetaling wegens ziekte.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of er een maximale termijn gesteld wordt aan het uitbrengen van een second opinion.

De uitvoering van deze second opinions is aan het UWV opgedragen. In overleg zal de uitwerking van deze second opinions nader worden vorm gegeven. Voor de second opinionregeling die momenteel door de uvi wordt uitgevoerd, geldt geen wettelijke beslistermijn. In de praktijk hanteert het Lisv hiervoor een termijn van twee weken. Dit houdt in dat uiterlijk binnen twee weken na aanvraag de uitslag van de second opinion bekend moet zijn. In de praktijk blijkt deze termijn adequaat. Het kabinet gaat er vanuit dat het UWV voor de nieuwe second opinions eveneens een adequate beslistermijn zal hanteren. Hoe lang deze termijn zal zijn, zal afhankelijk zijn van de tijd die het UWV in de praktijk nodig zal hebben om het desbetreffende onderzoek af te ronden.

De leden van de PvdA-fractie vragen of alleen voor ongemotiveerde verzoeken tot second opinion bij het UWV een vergoeding in rekening kan worden gebracht. Daarbij wordt gevraagd of de werkgever altijd degene is die de kosten van de second opinion betaalt. Tenslotte vragen deze leden of de werknemer toestemming moet hebben van een werkgever om een second opinion aan te vragen. De leden van de VVD-fractie vragen of er niet hoe dan ook een kostenberekening op iedere partij zou moeten kunnen worden toegepast, wanneer om een second opinion wordt verzocht. De leden van de fractie van D66 gaan ervan uit dat de werknemer de kosten van een second opinion niet zelf hoeft te dragen. Zowel de werknemer als de werkgever heeft de mogelijkheid bij het UWV een second opinion aan te vragen. Hierbij zal het gaan om vragen omtrent

het bestaan van ongeschiktheid tot werken, de aanwezigheid van passende arbeid en het in voldoende mate inspannen voor reïntegratie door de werkgever of de arbodienst. Alleen bij de aanvraag van een second opinion door de werkgever over het bestaan van ongeschiktheid tot werken is de medewerking van de werknemer vereist. De overige second opinions kunnen de werkgever en werknemer onafhankelijk van elkaar aanvragen.

Het UWV kan op grond van artikel 19 van het wetsvoorstel SUWI de kosten van de second opinion in rekening brengen bij de aanvrager ervan. Dit geldt dus zowel voor de werkgever als de werknemer. Dit is conform de huidige praktijk bij de second opinion naar het bestaan van ongeschiktheid tot werken, waar door het Lisv aan de aanvrager een beperkte bijdrage wordt gevraagd. De in rekening te brengen kosten zullen niet substantieel hoger zijn dan de kosten die in de huidige situatie in rekening worden gebracht. (zie ook paragraaf 9.4 van de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI, Kamerstukken II, vergaderjaar 2000–2001, 27 588, nr. 8).

4.6.5 Sancties bij onvoldoende reïntegratie-inspanningen

De leden van de PvdA-fractie vragen welke sancties momenteel bestaan voor een werkgever wanneer hij in aanzienlijke mate tekort is geschoten in de reïntegratie-inspanningen.

In de huidige situatie bestaan de volgende mogelijkheden tot oplegging van een sanctie aan de werkgever. De werkgever die is tekort geschoten bij de reïntegratie van zijn werknemer zal in de eerste plaats gehouden zijn gedurende het eerste ziektejaar het loon door te betalen. Indien de werknemer mede als gevolg van de onvoldoende reïntegratie-inspanningen niet wordt herplaatst en arbeidsongeschikt wordt, krijgt de werkgever vervolgens een verhoging van zijn gedifferentieerde premie op basis van de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de werknemer (Pemba-premie). Aldus bestaan al aanzienlijke prikkels om tijdige reïntegratie te bevorderen. De werkgever kan bovendien een boete van 10 000 gulden worden opgelegd indien hij zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of uitvoeren van het reïntegratieplan. Tot slot kan een eis worden opgelegd aan de werkgever tot aanpassing van de arbeidsplaats.

Na inwerkingtreding van het wetsvoorstel verbetering poortwachter kan de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever door het UWV worden verlengd met ten hoogste 26 weken als de werkgever onvoldoende inspanningen heeft gepleegd. De verplichting tot het opstellen van een reïntegratieplan en de boete bij ondeugdelijkheid daarvan komen dan te vervallen.

De PvdA-fractie is ook benieuwd naar (de mate van toepassing van) sancties tegen werkgevers die in de huidige situatie onvoldoende reïntegratie-inspanningen plegen.

In de huidige situatie wordt de tijdigheid en volledigheid van door werkgevers in te dienen reïntegratieplannen nagegaan. Indien het daaraan schort, of indien de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of uitvoeren van een reïntegratieplan kan hem een boete worden opgelegd (ter hoogte van 1000 gulden respectievelijk 10 000 gulden).

Het opleggen van beide boetes komt in de huidige praktijk weinig voor. Werkgevers (bijgestaan door hun arbodienst) kunnen relatief eenvoudig voldoen aan de verplichting reïntegratieplannen op te stellen en tijdig te verzenden. Omdat de toets van het Lisv uitsluitend is gericht op tijdigheid en volledigheid van ingediende plannen (en uitdrukkelijk geen inhoudelijke beoordeling van de gepleegde reïntegratie-inspanningen betekent), is het aantal opgelegde boetes beperkt.

Overigens is het wel zo dat het opstellen en indienen van reïntegratieplannen slechts een beperkt effect heeft als stimulans voor reïntegratie. Dat is een van de redenen om het huidige poortwachtersmodel aan te passen.

Ook refereren de leden van de PvdA-fractie aan de passage in de Memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel, waarin is opgenomen dat aan in gebreke gebleken werkgevers een boete wordt opgelegd van zes maanden loondoorbetaling en vragen of de werkgever op deze manier zijn loondoorbetalingsplicht kan verkorten. Tevens stellen deze leden de vraag of dit een prikkel kan betekenen voor werkgevers om zich juist niet in te spannen. In aanvulling daarop vragen deze leden hoe deze sanctie zich verhoudt tot andere sancties binnen de sociale verzekeringen en de bijstand uit een oogpunt van proportionaliteit.

De leden van de D66-fractie vragen naar de waarde van een second opinion als na een negatieve second opinion voor de werkgever en de afwezigheid van passende arbeid in het eigen bedrijf de verantwoordelijkheid voor reïntegratie overgaat op het UWV en de werkgever een boete wordt opgelegd. Tevens vragen deze leden of de second opinion dwingend doorwerkt in de privaatrechtelijke verhouding.

In de Memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel is een passage opgenomen, inhoudende dat werknemers van werkgevers waarvan in second opinion is vastgesteld dat zij hebben nagelaten voldoende of adequate reïntegratie-inspanningen te verrichten, niet langer onder de reïntegratieverantwoordelijkheid van de werkgever vallen (maar onder die van het UWV) en dat hun werkgever tegelijkertijd een boete wordt opgelegd. De in deze passage neergelegde constructie is nogmaals tegen het licht gehouden, waarbij is geconcludeerd dat deze bij nader inzien niet de voorkeur verdient. Ook na een negatieve second opinion blijft de werkgever verantwoordelijk voor reïntegratie.

Gevolg is dat de situatie dat een werkgever de loondoorbetalingsplicht zou kunnen verkorten met deze constructie, zich niet voor zal doen. De vraag naar de proportionaliteit van de sanctie behoeft daardoor geen beantwoording meer.

De (uitkomst van de) second opinion werkt niet door in de privaatrechtelijke verhouding.

Financieel wordt het de werkgever onaantrekkelijk gemaakt om de verantwoordelijkheid voor reïntegratie te laten lopen. Het is immers mogelijk dat de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd overeenkomstig het wetsvoorstel verbetering poortwachter en de werkgever krijgt bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer te maken met de Pemba-prikkel.

De leden van de VVD-fractie zijn van mening dat de plichten – en bijbehorende sancties – voor werkgevers met betrekking tot reïntegratie zwaarder zijn aangezet dan die van werknemers en cliënten.

Het kabinet hecht grote waarde aan een evenwichtig pakket van rechten en plichten, zowel voor werkgevers als voor werknemers en cliënten. Voor werkgevers heeft dat, zoals de VVD-fractie terecht opmerkt, geleid tot het aanscherpen van de verantwoordelijkheid van de werkgever jegens zijn werknemers. Dit laat de plichten van werknemers en cliënten echter onverlet. De plichten zijn grotendeels reeds in de verscheidene materie-wetten opgenomen. Deze verplichtingen zijn veelal terug te leiden tot de kern van het socialezekerheidsstelsel: de cliënt moet alles in het werk stellen passende arbeid te behouden of te verkrijgen. Aan deze plichten zijn in het algemeen ook sancties verbonden, veelal in de vorm van een op te leggen boete of maatregel. Ook in antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie kan in dat kader vermeld worden dat in het wetsvoorstel verbetering poortwachter aan de werkgever de mogelijkheid wordt geboden het loon te weigeren, indien de werknemer niet meewerkt aan door de werkgever voorgestelde redelijke maatregelen gericht op

werkhervatting. Ook wordt in het wetsvoorstel verbetering poortwachter de redactie van een aantal artikelen uit de WAO en de Wet REA aangepast, zodat het beter mogelijk wordt om een werknemer die onvoldoende meewerkt aan reïntegratie te sanctioneren.

De werknemer heeft in de eerste plaats geen recht op loondoorbetaling tijdens ziekte voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan, door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop zijn gericht de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten (artikel 7:629 BW). Evenmin heeft hij recht op loondoorbetaling indien hij, hoewel daartoe in staat, zonder deugdelijke grond, niet passende arbeid verricht voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in staat stelt, dan wel indien deze werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan een door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten (artikel 7:635 BW). Indien de werknemer zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen tot medewerking bij het opstellen van het reïntegratieverslag niet of niet volledig is nagekomen, wijst het UWV de aanvraag voor de WAO-uitkering af (artikel 34a jo. artikel 71a WAO). Indien tot slot de werknemer die aanspraak maakt op WAO-uitkering zonder deugdelijke grond gegeven voorschriften tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid niet opvolgt, weigert het UWV de uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk (artikel 24 jo. artikel 28 WAO).

De leden van de PvdA-fractie willen ook weten wat de relatie is tot de Wet Boeten en Maatregelen en of deze sanctie in de vorm van het tijdelijk staken van inkomen wordt opgelegd. Deze leden hebben daarnaast gevraagd naar de terugval op de Abw.

De sanctie van de werknemer wordt geregeld via een wijziging van artikel 629, lid 3, van het BW (de toevoeging van een nieuw onderdeel) in het wetsvoorstel verbetering poortwachter (artikel III, onderdeel A, bij 2). Geregeld wordt dat geen recht op loon bestaat, voor de tijd dat de werknemer weigert mee te werken. Dat kan dus tijdelijk zijn. De Wet Boeten en Maatregelen regelt gehele of gedeeltelijke, tijdelijke of blijvende weigering van een uitkering bij het niet nakomen van de verplichtingen, die aan de uitkeringsgerechtigde zijn opgelegd. Deze maatregelen zijn nader uitgewerkt in de Maatregelenbesluiten. Daarin wordt een relatie gelegd tussen de soort maatregel en de mate van verwijtbaarheid en de aard van het niet nakomen van de verplichting. Met de regeling in het BW zal de redelijkheid van de sanctie (het niet doorbetalen van het loon door de werkgever) uiteindelijk door de civiele rechter worden beoordeeld. De doorwerking naar het beroep op de Abw wordt geregeld in het Maatregelenbesluit Abw: er kan een tijdelijke maatregel worden opgelegd, indien de werknemer recht op een bijstandsuitkering heeft.

4.6.6 Persoonsgebonden reïntegratiebudget

De leden van de PvdA-fractie vragen wanneer het instrument van het persoonsgebonden reïntegratiebudget operationeel is. Daarbij vragen ze zich af of ANW-gerechtigden, WIW'ers en niet-uitkeringsgerechtigden ook van dit instrument gebruik kunnen maken. Ook de leden van de fractie van ChristenUnie willen weten of nu definitief is gekozen voor de invoering van een persoonsgebonden reïntegratiebudget, hetgeen ze overigens zouden toejuichen. De CDA-fractie is ook benieuwd of per 1 januari 2002 sprake zal zijn van een landelijke invoering van deze budgetten. Tot slot vragen de leden van de PvdA-fractie welke inschattingen worden gehanteerd ten aanzien van het gebruik van het persoonsgebonden reïntegratiebudget op lange termijn.

Zoals in de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI is vermeld, is het uitdrukkelijk de bedoeling dat het instrument van het persoonsgebonden reïntegratiebudget beschikbaar is voor in principe alle cliënten van het UWV en de gemeenten, dus ook voor ANW-gerechtigden, WIW'ers, en niet-uitkeringsgerechtigden. Bij Nota van wijziging wordt dit in het onderhavige wetsvoorstel geregeld. Het invoeren van een persoonsgebonden reïntegratiebudget op de voorgestelde wijze heeft voor het UWV en de gemeenten ingrijpende uitvoeringstechnische gevolgen. Het kabinet is van mening dat het over de hele linie invoeren van een persoonsgebonden reïntegratiebudget per 1 januari 2002 niet reëel is. De precieze invoeringsdatum wil het kabinet echter laten afhangen van de uitvoeringstoets die aan de uitvoering zal worden gevraagd.

In de huidige experimentele regeling voor persoonsgebonden reïntegratiebudget geldt als doelgroep werkzoekenden met een arbeids-handicap. De deelname is bij de start beperkt tot 150 deelnemers per regio (in totaal 3). Geconstateerd moet worden dat in géén van de regio's dat aantal is bereikt. Ultimo 2000 betrof het in totaal ca. 200 deelnemers. De doelgroep wordt in principe uitgebreid naar alle cliënten van UWV en gemeenten (ook werklozen en niet-uitkeringsgerechtigden) en arbeids-gehandicapte werknemers, waarvan is vastgesteld dat de werkgever onvoldoende op de reïntegratie van de werknemers gerichte inspanningen verricht, terwijl niet langer sprake is van een beperkt aantal proef-regio's. Dat zal een opwaartse druk geven op het gebruik van het persoonsgebonden reïntegratiebudget, wellicht nog gestimuleerd doordat reïntegratiebedrijven zich specifiek op het persoonsgebonden reïntegratiebudget gaan richten.

Een indicatie over het toekomstige gebruik van het instrument persoonsgebonden reïntegratiebudget is echter moeilijk te geven.

De leden van de PvdA-fractie zijn verwonderd over het kabinetsvoorstel om een persoonsgebonden reïntegratiebudget pas beschikbaar te stellen aan zieken of arbeidsgehandicapten als na een second opinion de werkgever in gebreke blijft. Ook zonder deze ingebrekestelling zou een persoonsgebonden reïntegratiebudget beschikbaar gesteld moeten kunnen worden, aldus deze leden. De leden van de D66-fractie zijn van mening dat het recht op een persoonsgebonden reïntegratiebudget een vangnetvoorziening wordt en niet het uitgangspunt van de wet. Zij betreuren dit en vragen het kabinet hierop nader in te gaan. Tevens vragen deze leden het kabinet nader in te gaan op de naar hun mening onvoldoende keuzevrijheid in de sociale zekerheid en de constructie in voorliggend wetsvoorstel dat pas van een persoonsgebonden reïntegratiebudget gebruik kan worden gemaakt als de werkgever nalatig is gebleven. Deze leden vragen waarom de werknemer zo lang moet wachten en waarom de afhankelijke positie van de werknemer hiermee zo benadrukt wordt.

Arbeidsgehandicapte cliënten van UWV respectievelijk gemeente vallen onder de reïntegratieverantwoordelijkheid van UWV respectievelijk gemeente. Indien zij voldoen aan nader door het UWV en gemeenten op te stellen criteria, waarbij de persoonlijke omstandigheden van de cliënt en een doelmatige en resultaatgerichte inzet van het persoonsgebonden reïntegratiebudget worden betrokken, komen zij voor een persoonsgebonden reïntegratiebudget in aanmerking.

Arbeidsgehandicapte werknemers, die onder de reïntegratieverantwoordelijkheid van de werkgever vallen, komen alleen in aanmerking voor een persoonsgebonden reïntegratiebudget na een second opinion dat negatief uitvalt voor een werkgever. Deze voorwaarde doet recht aan de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever op het vlak van reïntegratie.

Overigens hebben zowel cliënten van het UWV en gemeenten als arbeidsgehandicapte werknemers, ook los van de mogelijkheid van een persoonsgebonden reïntegratiebudget, invloed op hun eigen reïntegratie. Een sterke mate van betrokkenheid is essentieel, gezien het feit dat succesvolle reïntegratie staat of valt met de motivatie van de cliënt / werknemer. Voor een uitvoeriger beschrijving wordt verwezen naar de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI (Kamerstukken II, vergaderjaar 2000–2001, 27 588, nr. 8, blz. 44–47).

De PvdA-fractie vraagt of het wenselijk is dat bij het toekennen van een persoonsgebonden reïntegratiebudget aan werknemers met een dienstverband het CWI een rol speelt bij het bepalen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Arbeidsgehandicapte werknemers met een dienstverband komen in de nu door het kabinet voorziene aanvraagprocedure voor een persoonsgebonden reïntegratiebudget niet in aanraking met het CWI. Op verzoek van de uitkeringsinstantie kan gebruik gemaakt worden van de kwalificerende intake en daarnaast kan de cliënt op eigen initiatief gebruik maken van de beschikbare voorzieningen op het CWI (intake, informatie en advies, beroepen en opleiding, vacatures).

4.6.7 Invloed cliënt op keuze reïntegratiebedrijf

De leden van de fracties van PvdA en D66 vragen of er ruimte is voor de individuele werknemer om een doorslaggevende invloed te hebben op de eigen reïntegratie en/of de keuze van het reïntegratiebedrijf. Daarnaast vragen de leden van de PvdA-fractie wie beslist of de werkgever het opdrachtgeverschap mag doorzetten en of de werknemer de voortzetting kan blokkeren. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de keuze van een reïntegratiebedrijf en/of een persoonsgebonden reïntegratiebudget thuis hoort in het eerste gesprek tussen werknemer en werkgever of tussen UWV/gemeente en cliënt over reïntegratie.

In de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI is uiteengezet dat de cliënt op verscheidene manieren invloed heeft op de eigen reïntegratie en/of de keuze van het reïntegratiebedrijf. Afhankelijk van de te onderscheiden cliënten kan dat via:

- het instemmingsrecht van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging in het kader van het reïntegratiebeleid van de werkgever, waaronder in ieder geval wordt verstaan de keuze van een of meerdere reïntegratiebedrijven, de inhoud van de (model)contract met reïntegratiebedrijven en de duur van het opdrachtgeverschap;
- de betrokkenheid bij het opstellen van het reïntegratieadvies van het CWI;
- het vastleggen van de afspraken met de uitvoeringsorganisatie of werkgever in een – door de cliënt te ondertekenen – plan van aanpak, waarin onder andere de keuze van het reïntegratiebedrijf aan de orde komt;
- het instemmingsrecht van de werknemer met het plan van aanpak van

de werkgever, inclusief de keuze van het reïntegratiebedrijf (dit wordt geregeld in de ministeriële regeling reïntegratieverslag bij het wetsvoorstel verbetering poortwachter).

- het vastleggen van concrete reïntegratieactiviteiten in een – door de cliënt te ondertekenen – trajectplan;
- het aanvragen van een persoonsgebonden reïntegratiebudget, dat de cliënt – binnen randvoorwaarden – de mogelijkheid geeft zelf een reïntegratiebedrijf te kiezen en de inhoud van het reïntegratietraject te bepalen.

In antwoord op de vraag van de GroenLinks-fractie kan opgemerkt worden dat de keuze voor het reïntegratiebedrijf al in een vroeg stadium aan de orde komt, namelijk bij het opstellen van het plan van aanpak, derhalve vóór het opstellen van het trajectplan. Bij het opstellen van het plan van aanpak zullen het UWV en de gemeente de cliënt ook informeren over de mogelijkheid om een persoonsgebonden reïntegratiebudget aan te vragen.

Voor een uitgebreide beantwoording kan verder verwezen worden naar hetgeen hierover opgenomen is in paragraaf 9.4 van de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI.

De leden van de D66-fractie vragen wat voor instrumenten de individuele werknemer heeft bij onzorgvuldig handelen door de arbodienst en het reïntegratiebedrijf. Ook de leden van de fractie van ChristenUnie vragen naar de gang van zaken als een werknemer de dupe dreigt te worden van een slecht presterend reïntegratiebedrijf. Deze leden vragen tevens hoe een eventuele overstap naar een ander reïntegratiebedrijf gestalte krijgt. In de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI heeft het kabinet reeds aangegeven dat de cliënt niet de dupe mag worden van een niet of slecht presterend reïntegratiebedrijf. Het kabinet is van mening dat het bovenal de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever, dat wil zeggen UWV, gemeente of werkgever, is om het reïntegratiebedrijf aan te spreken op zijn verplichtingen. De cliënt kan de opdrachtgever vervolgens aanspreken op basis van het opgestelde plan van aanpak of trajectplan, in het geval van het UWV en de gemeente, danwel het arbeidscontract, in het geval van de werkgever. Dit kan ook betekenen dat besloten wordt een ander reïntegratiebedrijf in te schakelen of een nieuw traject te starten. Dit loopt via de lijn van het contract tussen opdrachtgever en reïntegratiebedrijf.

Daarnaast is het kabinet voornemens in subsidie- of contracteisen verplicht te laten opnemen dat reïntegratiebedrijven een klachten- en geschillenregeling kennen, zodat de cliënt zich ook rechtstreeks tot het reïntegratiebedrijf kan wenden als deze niet of onvoldoende presteert.

4.6.8 Casemanagement

De leden van de PvdA-fractie vragen op welke wijze in de vormgeving van het UWV een adequate, behoorlijke behandeling, een vlotte en correcte overdracht van dossiers, kennis en prestaties bij cliënten en een persoonlijke begeleiding is gegarandeerd.

Een adequate, behoorlijke behandeling, een vlotte en correcte overdracht van dossiers, kennis en prestaties bij cliënten en een persoonlijke begeleiding zal in de vormgeving van het UWV gegarandeerd worden door de instelling van casemanagers. Door Staatssecretaris Hoogervorst is, in antwoord op de motie van het lid Smits c.s d.d. 10 april jl., aangegeven dat voor 1 september a.s. aan de Kamer helderheid geboden zal worden over de uitwerking van deze functionaliteiten.

Eén van de pijlers onder de SUWI-voorstellen is een cliëntgerichte uitvoeringsstructuur. Een casemanager kan daar een grote rol bij spelen. De functie van casemanager wordt echter niet nadrukkelijk in het wets-

voorstel verwerkt. De leden van de PvdA-fractie verwijzen in onderlinge samenhang respectievelijk naar de MvT, waarin wordt gesteld dat case-management onderwerp van gesprek zal zijn in bestuurlijk overleg en naar de Nota naar aanleiding van het verslag, waarin de casemanager wordt gezien als het gezicht naar de cliënt tijdens het gehele proces, extern het aanspreekpunt, intern de procesbewaker. Zij vragen hoe beide invalshoeken vallen te rijmen. De leden van de PvdA-fractie vragen bovendien of de regering bereid is de aanwezigheid van een casemanager uitdrukkelijk in het onderhavige wetsvoorstel te verwerken. Ook verwijzen deze leden naar het rapport van Divosa: Casemanagement bij de Sociale Dienst: visie en strategie (maart 2001) dat uitgaat van de casemanager als aanspreekpunt voor de cliënt en als regisseur van het gehele reïntegratietraject. Sluit dit aan op de beoogde functionaliteit van het casemanagement en waar blijkt dit uit?

De casemanager vervult inderdaad een belangrijke rol bij het vormgeven van een cliëntgerichte uitvoeringsstructuur. De casemanager fungeert immers als aanspreekpunt voor de cliënt, zowel met betrekking tot uitstroom naar werk of andersoortige maatschappelijke participatie als met betrekking tot zijn financiële positie. Hij bewaakt samen met de cliënt dat gemaakte afspraken worden nagekomen.

Het kabinet heeft ervoor gekozen om geen regels met betrekking tot case-management in wetgeving vast te leggen. Dit zou onvoldoende recht doen aan de eigen verantwoordelijkheid en de flexibiliteit die gemeenten en UWV dragen respectievelijk nodig hebben om gestalte te geven aan de ontwikkeling en de uitvoering daarvan. In de Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel SUWI heeft het kabinet evenwel duidelijk het belang van het casemanagement en de functionaliteiten die daarbij behoren beschreven. Voorts ondersteunt het kabinet voorlichting en trainingsmogelijkheden voor de uitvoeringspraktijk met betrekking tot het casemanagement.

Uit signalen vanuit de uitvoering tot nu toe blijkt dat de wenselijkheid van het instellen van het casemanagement breed wordt onderschreven. Over de vormgeving van het casemanagement bij het UWV zal, zoals al aangegeven, voor 1 september a.s. helderheid worden verschaft.

Voor de invulling ervan bij de gemeenten kunnen als voorbeelden daarvan kunnen worden beschouwd het genoemde rapport van Divosa en de recentelijk vastgestelde afspraken in het kader van de Agenda voor de toekomst, waarbij gemeenschappelijk uitgangspunt is dat casemanagement een belangrijke bijdrage levert aan een efficiënte aanpak van de uitstroom en activering.

De in het Divosa-rapport verwoorde visie beantwoordt goed aan de uitvoeringstructuur werk en inkomen en de daarin beoogde functionaliteit van het casemanagement bij gemeenten.

Dit blijkt ondermeer uit de volgende kenmerken die Divosa beschrijft:

- de casemanager is spin in het web. Hij is voor de cliënt aanspreekbaar op werk en inkomen;
- de casemanager is beslissingsbevoegd op het terrein van diagnosestelling en inkoop van trajecten op het niveau van de cliënt. Hij regelt voor de cliënt het inkomen en indien noodzakelijk legt hij maatregelen op. Verder is hij verantwoordelijk voor de in- en externe communicatie en coördinatie van de dienstverlening aan de cliënt. De casemanager kan een beroep doen op interne specialisten, bijvoorbeeld voor inkomen, handhaving, minimabeleid, debiteurenbeleid;
- de casemanager draagt zorg voor het doen opstellen van een trajectplan waarin de afspraken met de cliënt op het gebied van reïntegratie e.d. zijn vastgelegd en namens de uitkeringsinstantie accordeert hij het trajectplan;
- de casemanager volgt de uitvoering van het plan bij de cliënt en bij het

- reïntegratiebedrijf of intermediair. Zo nodig en desgewenst biedt hij ondersteuning aan de cliënt;
- verder regelt de casemanager met de cliënt eventuele vervolgstappen en biedt nazorg zo dat nodig en zinvol is.

De leden van de PvdA-fractie vragen wanneer het casemanagement operationeel kan zijn. Voorts vragen zij of er aanvullende financiering komt voor de uitvoeringskosten en zo ja, hoeveel.

Voor het UWV wordt verwezen naar de eerder vermelde datum van 1 september as. waarop duidelijkheid worden geboden over de uitwerking van deze functionaliteit Het verloop van het invoeringsproces van de casemanagerfunctie bij gemeenten is afhankelijk van de ontwikkelingen die bij gemeenten op dit terrein al aan de orde zijn. Een exacte datum wanneer het casemanagement operationeel zal zijn, is niet te geven. In het genoemde Divosa-rapport wordt aangegeven dat invoering van casemanagement binnen de sociale diensten ongeveer twee jaar zal vergen. Voorts geeft Divosa aan twee jaar nodig te achten om het proces in de keten te verankeren.

Het kabinet gaat ervan uit dat het mogelijk moet zijn deze processen deels parallel te laten verlopen, zodat binnen een aanzienlijk kortere termijn dan de door Divosa gesuggereerde termijn van vier jaar, casemanagement operationeel kan zijn. Het kabinet acht een snelle invoering wenselijk, maar is zich ervan bewust dat de organisatie van casemanagement in sommige gemeenten enige tijd zal vergen, mede gelet op de cultuuromslag die wordt gevraagd en de consequenties voor de inrichting van het uitvoeringsproces.

Het kabinet stelt een financiële impuls beschikbaar voor het op sterkte brengen van het casemanagement, mits de betrokken gemeente bereid is een resultaatsverplichting af te spreken. De omvang van de financiële impuls zal in het kader van de rijksbegroting 2001/2002 nader worden ingevuld. Inmiddels worden gesprekken gevoerd met de G4 en de G21 teneinde al in 2001 te komen tot een stimulans om casemanagement van start te laten gaan.

4.6.9 Cliëntenparticipatie

De leden van de fracties van PvdA en GroenLinks zijn van mening dat er een Kaderwet voor cliëntenparticipatie moet komen. De leden van de fracties GroenLinks en ChristenUnie vragen het kabinet zijn standpunt te heroverwegen, respectievelijk nader toe te lichten dat een convenant met de VNG afdoende is en regelgeving vooralsnog niet noodzakelijk. De leden van de fracties van PvdA, D66 en ChristenUnie vragen tenslotte om een reactie op een brief van de Raad voor werk en inkomen, mede namens een groot aantal cliëntenorganisaties, over de inrichting van een landelijke cliëntenraad.

In de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI is aangegeven dat naar het oordeel van het kabinet artikel 5 en 5a van het wetsvoorstel SUWI een solide basis biedt voor het vormgeven van cliëntenparticipatie die aan alle daaraan te stellen (wettelijke) eisen voldoet. Bovendien kan door de verplichting die is opgelegd aan CWI, UWV en SVb om zowel op landelijk als op decentraal niveau in nauw overleg met de betrokken cliëntenorganisaties een regeling te treffen het door alle partijen gewenste maatwerk worden geleverd. Zoals in de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI is opgemerkt, is in de Abw reeds een wettelijke verplichting voor gemeenten opgenomen om in het beleidsplan aan te geven op welke wijze cliëntenparticipatie wordt vormgegeven en gerealiseerd, zodat ook hier maatwerk kan worden geleverd. Via het onderhavige wetsvoorstel wordt de wettelijke basis voor de cliëntenparticipatie bij de gemeenten verbreed tot ook de uitvoering van de WIW, IOAW en IOAZ. Het kabinet acht het gegeven de mede-

bewindsverhouding tussen de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de gemeenten niet passend om de vormgeving van cliëntenparticipatie door gemeenten bij wet nader in te vullen. Daarmee zou immers getreden worden in de eigen verantwoordelijkheid van de gemeenten op dit punt. Voor een dergelijke stap ziet het kabinet geen aanleiding en heeft in plaats daarvan gekozen voor het maken van bestuurlijke afspraken over dit onderwerp in de Agenda voor de toekomst. Het kabinet heeft er het volste vertrouwen in dat op deze wijze bij gemeenten een optimaal systeem van cliëntenparticipatie tot stand komt. Het kabinet heeft kennisgenomen van de brief van de Raad voor werk en inkomen en een groot aantal cliëntenorganisaties over een landelijke cliëntenraad. Ook het kabinet ziet de voordelen van een landelijk forum waarin alle betrokkenen over de grenzen van de kolommen heen met elkaar overleggen over cliëntenparticipatie. Het kabinet acht het echter niet juist om een landelijke cliëntenraad in te stellen met formele bevoegdheden zoals die thans worden voorgesteld in artikel 5 en 5a in het wetsvoorstel SUWI. Dergelijke bevoegdheden horen toe aan cliëntenorganisaties die de belangen van hun achterban behartigen bij de betreffende uitvoeringsorganen, zowel op centraal als op decentraal niveau. Het kabinet acht het periodiek organiseren van een landelijke conferentie over cliëntenparticipatie, zoals voorgesteld door de leden van de VVD-fractie tijdens het Algemeen overleg van 15 februari 2001, een betere methode om dat gewenste landelijke gezamenlijke overleg van alle betrokken partijen over cliëntenparticipatie te realiseren.

5 Rechtsbescherming

De leden van de CDA-fractie hebben gevraagd naar de argumenten – anders dan één wet en één rechter – voor de beslissing van het kabinet om het CBB in dit wetsvoorstel geen rol meer te laten spelen en waarom bij de Arbeidsvoorzieningswet wel voor deze beroepsgang is gekozen. Bij de invoering van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 is ervoor gekozen de rechtsgang tegen besluiten op grond van die wet, met een paar uitzonderingen, ongewijzigd te laten ten opzichte van hetgeen sinds 1 januari 1994, ter gelegenheid van de wetgeving inzake de eerste fase van de herziening van de rechterlijke organisatie, in de Arbeidsvoorzieningswet was opgenomen. Ter beslechting van gedingen op het terrein van de Abw en de sociale verzekeringen zijn de rechtbank en in tweede instantie de CRvB bevoegd.

In dit wetsvoorstel wordt voor alle terreinen gekozen voor een bevoegdheid van de rechtbank en de CRvB. Naast het voordeel dat (onderdelen van) één wet steeds door dezelfde rechter wordt beoordeeld, en over de rechterlijke bevoegdheid volstreekte duidelijkheid bestaat («één wet, één rechter»), is deze keuze meer in samenhang met de materie (werk en inkomen) van de wetsvoorstellen SUWI en Invoeringswet SUWI. Deze keuze heeft als bijkomend voordeel dat daarmee in «Arbeidsvoorzieningszaken» rechtspraak in twee instanties wordt ingevoerd. Dit biedt enerzijds een extra beroepsgang voor de cliënten en heeft anderzijds een «zeefwerking» voor de CRvB.

Overigens heeft deze beslissing ook de volle instemming verkregen van de betrokken rechtelijke colleges.

6 Commentaar van bij SUWI betrokken organisaties

6.1 Reïntegratie van zieke of arbeidsgehandicapte werknemers en werklozen

De leden van de PvdA-fractie vragen of de Tweede Kamer over meer inzicht beschikt in de nog te treffen nadere regelgeving dan het Lisv bij zijn uitvoeringstoets.

Het kabinet kan deze vraag bevestigend beantwoorden en verwijst naar paragraaf 1.2 van deze Nota naar aanleiding van het verslag.

De leden van de PvdA-fractie vragen vervolgens dieper in te gaan op het door het Lisv geschetste dilemma tussen rechtmatigheid en doelmatigheid. Als voorbeeld wordt daarbij gegeven dat het vanuit het oogpunt van doelmatigheid niet gewenst is dat het UWV elke aanvraag voor een REA-subsidie uitvoerig toetst, maar vanuit rechtmatigheidsoverwegingen juist wel.

De uitvoering dient in de eerste plaats rechtmatig plaats te vinden. Een rechtmatige uitvoering dient zo doelmatig mogelijk te worden bereikt. Door middel van risico-analyses zal het UWV haar werkwijze moeten bepalen, zodat de uitvoering zowel rechtmatig als doelmatig geschiedt. Het UWV moet vanuit rechtmatigheidsoogpunt bij de aanvraag toetsen of aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een REA-subsidie wordt voldaan. Één van de voorwaarden is dat betrokkene arbeidsgehandicapt is. Bij deze arbeidsgehandicaptentoets kan het UWV vanwege doelmatigheidsoverwegingen gebruik maken van informatie van bijvoorbeeld de arbodienst of de WAO-keuring.

6.2 Relatie CWI/gemeenten/UWV

De leden van de PvdA-fractie vragen het kabinet naar aanleiding van de analyse door de VNG om helderheid over de rol van het CWI in het kader van de uitkeringsintake te geven. Deze leden zijn van mening dat de uitkeringsintake alleen in die CWI kan worden uitgevoerd waar een volwaardige toegang tot GBA is gerealiseerd. De leden van de D66-fractie vragen om een nadere definiëring van een aantal groepen waarbij op het moment van aanvragen van de uitkering reeds duidelijk is dat het CWI binnen de uiteindelijk afgesproken termijn niet tot een eerste check op volledigheid van de gegevens kan overgaan. Deze leden vragen hierbij of een heldere scheiding tussen gladde en complexe gevallen gewenst is. Tevens vragen zij om een reactie op de opvatting van de VNG dat een heldere scheiding tegen de achtergrond van de gewenste poortwachtersfunctie en de nieuwe gemeentelijke financiële verantwoordelijkheden in het kader van het Fonds Werk en Inkomen (FWI) noodzakelijk is. Het kabinet deelt de opvatting van de VNG dat een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen CWI en gemeenten gewenst is. Het kabinet is van mening dat in het referentiewerkproces van de CWI een heldere en goed werkbaar taakverdeling is vastgelegd. Dat geldt ook voor de uitkeringsintake. Hierbij geldt dat alle gevallen, niet alleen eenvoudige maar ook complexe, door het CWI in behandeling worden genomen. Op deze wijze zijn de één-loketgedachte en het uitgangspunt van werk boven inkomen ook voor deze klanten van toepassing. Het CWI draagt de gegevens over zodra deze volledig zijn, doch in elk geval binnen een bij ministeriële regeling te bepalen termijn. Thans is overigens nog niet aan te geven voor welke klanten het CWI er niet in zal slagen om alle gegevens binnen de genoemde termijn te verzamelen. Hiervoor gaan pilots lopen. Voor een aantal nader benoemde groepen wordt een uitzondering gemaakt; zij kunnen zich voor het aanvragen van een uitkering rechtstreeks wenden tot de gemeente. Het gaat dan met name om de groepen waar toeleiding naar werk niet aan de orde is (65-plussers, mensen in een inrichting, e.d.). Voorts is de mogelijkheid geschapen dat bij of krachtens amvb ook andere groepen zich rechtstreeks moeten melden bij de gemeente. In alle gevallen blijven gemeenten uiteindelijk verantwoordelijk voor het vaststellen van de juistheid en volledigheid van gegevens, zodat zij de poortwachtersfunctie en de verantwoordelijkheid in het kader van het FWI kunnen waarmaken. Waarborging geschiedt via in Service Niveau-overeenkomsten vastgelegde kwaliteitscriteria voor de dienstverlening van de CWI.

Het CWI zal gebruik (moeten) maken van de gemeentelijke basisadministratie (GBA). Bij de GBA-toegang van het CWI wordt aangesloten bij de taken en de daarvoor benodigde werkprocessen. Grofweg zijn de NAW-gegevens vroegtijdig, aan de kop van het proces bij de klantherkenning relevant. Om vast te stellen of een cliënt rechtens aanspraak kan maken op dienstverlening en om adequaat te kunnen inspelen op volgende stappen in het proces en eventuele doorverwijzing naar de woongemeente, is het noodzakelijk om de identiteit en officiële woonplaats van de cliënt vast te stellen. Als sprake is van oriëntatie op een uitkering en voorbereiding van een aanvraag, zullen meer persoonsgegevens nodig zijn, waarvan een deel via de GBA wordt ontvangen en/of geverifieerd. De eerstgenoemde behoefte aan GBA-raadpleging is afhankelijk van de snelheid waarmee door de beheerders van de GBA gewerkt wordt aan invoering van de voorstellen van de Adviescommissie modernisering GBA, zoals recentelijk publiek gemaakt. Voor de laatste, de bredere behoefte aan persoonsgegevens wordt de autorisatieprocedure conform de GBA-wet gestart, zodat de CWI in 2002 reeds toegang zullen hebben tot de GBA. In de autorisatieprocedure op grond van de GBA-wet wordt vanuit het belang van doelbinding en proportionaliteit naar de gegevensset gekeken. De privacy vindt daarin een preventieve borging.

De leden van de VVD-fractie wijzen op de problematiek ten aanzien van personen zonder vast verblijfadres. De VVD-fractie wil preciezer weten waaraan wordt gedacht. Ook vraagt de VVD-fractie om een reactie op het voorstel van de VNG om de tekst over vrijstelling van de intake voor personen verblijvend in een inrichting in het onderhavige wetsvoorstel te verbreden naar «of verblijvend in maatschappelijke opvang».

In de bestuurlijke afspraken in het kader van de Agenda voor de Toekomst is opgenomen dat er een integrale benadering van de problematiek van dak- en thuislozen wordt ontwikkeld, waar dat nog niet het geval is. Deze afspraak zal als onderdeel van het actieplan in het kader van de Agenda voor de Toekomst nader worden uitgewerkt. Uitgangspunt bij de benadering van deze doelgroep is dat er meer aandacht dient te komen voor de activering van deze doelgroep dan thans het geval is. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de specifieke situatie waarin deze groep zich bevindt. De verwachting bestaat dat er ook voor deze groep mogelijkheden op de arbeidsmarkt kunnen zijn.

Het kabinet ziet geen aanleiding om de suggestie van de VNG over te nemen om personen verblijvend in maatschappelijke opvang uit te zonderen van het indienen van een uitkeringsaanvraag bij de CWI. Veel personen die verblijven in de maatschappelijke opvang vallen onder de reeds uitgezonderde groep van personen zonder adres, als bedoeld in artikel 1 van de Wet gemeentelijke basisadministratie.

De leden van de D66-fractie willen een reactie op het idee van de VNG om de financiering van de CWI via de gemeente te laten lopen voor met name de CWI-producten trajectadvies en uitkeringsintake.

Het is voor gemeenten essentieel dat de diensten die het CWI levert in het kader van de uitkeringsintake en het reïntegratieadvies van goede kwaliteit zijn. Middels ministeriële regelingen (op basis van artikel 14 en 16 van het wetsvoorstel SUWI) zullen nadere regels worden gesteld met betrekking tot deze taken van het CWI. Bovendien zullen CWI, UWV en gemeenten middels Service Niveau Overeenkomsten (SNO's) afspraken maken over de kwaliteit van deze diensten. Het kabinet is van mening dat via deze SNO's voldoende ruimte ontstaat voor gemeenten om afspraken met de CWI te maken over de uitkeringsintake en het reïntegratieadvies. Het is derhalve niet nodig om de financiering via gemeenten te laten verlopen. De CWI is een zelfstandig bestuursorgaan, waarvan de uitvoeringskosten ten laste van een door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toegekende rijksbijdrage komen.

De leden van de fractie van de PvdA vragen waar in het onderhavige wetsvoorstel de mogelijkheid staat dat besluiten inzake de verlening van bijstand gemandateerd kunnen worden aan het CWI en of de besluitvorming over het verlenen van de bijstand tot de mogelijke taken van het CWI behoort. De leden van de VVD-fractie vinden deze mogelijkheid een aanrader om een dubbele intake te voorkomen. De VVD-fractie vraagt hierbij of beoogd wordt te voorzien in een vergoeding van deze kosten door gemeenten aan het CWI. De leden van de PvdA-fractie, de CDA-fractie en de D66-fractie vragen hierbij waarom het niet ook mogelijk is dat het CWI taken die betrekking hebben op de uitkering overdraagt aan gemeenten.

Uitgangspunt bij de inrichting van het CWI is een uniform basismodel, zoals omschreven in het referentiewerkproces CWI. Het basismodel doet recht aan de één-loketgedachte en het uitgangspunt van «werk boven inkomen». Aan het basismodel kunnen desgewenst onderdelen worden toegevoegd. Het is evenwel niet mogelijk dat de CWI taken mandateert aan gemeenten. Immers, indien de CWI minder taken zou uitvoeren dan in het uniforme basismodel omschreven, zou dit afbreuk doen aan de één-loketgedachte (de klant dient zich alsnog bij een tweede loket te melden) en het uitgangspunt van werk boven inkomen (de uitkeringsaanvrager wordt niet al in een vroeg stadium met de toeleiding naar werk geconfronteerd). Bij uitstek in een bedrijfsverzamelgebouw waar de één-loketgedachte zijn beslag dient te krijgen, kunnen extra taken aan het basismodel worden toegevoegd.

In het onderhavige wetsvoorstel is door wijziging van artikel 120 van de Abw geregeld dat burgemeester en wethouders met instemming van de gemeenteraad besluiten inzake de verlening van bijstand aan de CWI kunnen mandateren. Door deze mandaatverlening is het mogelijk een effectieve en efficiënte aansluiting van de werkprocessen tussen gemeenten en CWI te bewerkstelligen. Het ligt in de rede dat de afspraken in SNO's worden vastgelegd. Gelet op artikel 6 van het wetsvoorstel SUWI is voor het uitvoeren van zo'n andere taak de goedkeuring van de minister noodzakelijk. Indien de CWI taken gaat uitvoeren voor gemeenten zullen hiervoor kosten in rekening worden gebracht aan gemeenten.

De leden van de CDA-fractie vragen welk deel van de mensen dat in een jaar een uitkering aanvragen (afgezien van AOW en AKW) naar de CWI moet voor een uitkeringsintake.

De mensen die in aanmerking komen voor een Abw, IOAW, IOAZ en een WW uitkering, moeten in principe allemaal langs de CWI voor de uitkeringsintake. Hierop zijn echter wel bepaalde uitzonderingsgevallen te onderscheiden, waarvoor een gang naar het CWI niet voor de hand liggend is, bijvoorbeeld: 65-plussers, mensen in een inrichting e.d. (bij de Abw) en de personen die een uitkering aanvragen in verband met onwerkbaar weer en werktijdverkorting alsmede de groep in (bijna) faillissement verkerenden bij wie er sprake is van een loonovernameverplichting door het UWV (bij de WW).

De leden van de fractie van D66 vragen om een reactie van het kabinet op de mogelijkheid dat mensen die een IOAZ-uitkering willen aanvragen pas naar het CWI gaan op het moment dat de fase van daadwerkelijke bedrijfsbeëindiging ingaat.

Het uitgangspunt werk boven inkomen is ook van toepassing op personen met een IOAZ-uitkering. Daarom is ervoor gekozen dat de CWI in beginsel ook de inname van een aanvraag voor een IOAZ-uitkering verzorgt. Één van de voorwaarden voor een IOAZ-uitkering is dat de aanvraag is ingediend vóór het beëindigen van het bedrijf of beroep. Het voorgaande laat natuurlijk onverlet dat het met het oog op de beperking van de kans op werkloosheid zeer zinvol kan zijn dat de betrokkene zich eerder tot het CWI wendt.

De leden van de fractie van PvdA vragen op welke wijze en door wie toezicht wordt gehouden op de kwaliteit van de CWI-intake.

De CWI maken vanaf 2002 deel uit van het zelfstandig bestuursorgaan de Centrale organisatie werk en inkomen. Uitgangspunt is dat de aansturing en verantwoording zoveel mogelijk plaats vindt door de CWI (regionaal, districts- en landelijk niveau) op basis van vooraf opgestelde normen. De CWI is derhalve primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van de uitvoering van de eigen taken. De met de CWI-intake verband houdende taken worden in nadere lagere regelgeving nader uitgewerkt. Daarnaast maken de afzonderlijke CWI afspraken over de kwaliteit en de organisatie van de overdracht van gegevens van het CWI naar het UWV en sociale dienst, inclusief afspraken over de intake. Deze afspraken worden opgenomen in Service Niveau Overeenkomsten en vormen in opzet een waarborg voor de kwaliteit van de CWI-intake. De komende periode zal in CWI-pilots de optimale intake voor WW en Abw verder worden verkend. De pilots dienen ook bij te dragen aan de vormgeving van toezicht op CWI, waaronder begrepen het toezicht op de CWI-intake. Hoofddlijn hierbij is dat de Inspectie Werk en Inkomen zal toezien op de kwaliteit van de CWI-intake via het toezicht op de CWI, op het UWV en op de gemeenten en op de wijze waarop deze organisaties met elkaar samenwerken. De Inspectie baseert zich hierbij op de verantwoordingsinformatie van de CWI, het UWV en gemeenten en zal zo nodig aanvullend onderzoek verrichten.

Graag zouden de leden van de fractie van D66 meer duidelijkheid krijgen over de termijn waarbinnen de CWI de aanvraag met de daarbij verstrekte gegevens en bewijsstukken aan de gemeente/UWV dient over te dragen. Is er inmiddels meer duidelijkheid over? Wanneer wordt deze duidelijkheid verwacht?

De gevraagde duidelijkheid is er nog niet. Hiervoor zijn een aantal pilots gestart waarin wordt vastgesteld wat het meest geëigende moment voor die overdracht is. De uitkomsten daarvan worden begin november 2001 verwacht.

6.3 Gegevensverkeer

De leden van de VVD-fractie geven aan geïnteresseerd te zijn in de meer specifieke werkwijze van het Inlichtingenbureau. Meer inzicht en een gedachtenwisseling hierover zouden zij op prijs stellen.

Bij de beantwoording van vragen van de Tweede Kamer naar aanleiding van ons voornemen tot oprichting van de stichting Inlichtingenbureau (Tweede Kamer, vergaderjaar 2000–2001, 27 635, nr. 2), is de relevante informatie over de werkwijze van het Inlichtingenbureau verstrekt.

Zoals toegezegd zal de amvb, waarin de taken en werkwijze van het Inlichtingenbureau worden uitgewerkt, ter informatie aan de Tweede Kamer worden toegezonden. Hiermee wordt uitgebreid inzicht geboden in de manier waarop het Inlichtingenbureau zal werken.

De leden van de D66-fractie zien graag dat KLIQ voor wat betreft de verstrekking van gegevens op gelijke wijze wordt behandeld als andere reïntegratiebedrijven. Daarnaast geven zij aan van mening te zijn dat de wijze waarop KLIQ over gegevens kan beschikken in strijd is met het uitgangspunt zoals verwoord in artikel 8 lid 2 van het wetsvoorstel Verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

Op dit moment maakt KLIQ nog onderdeel uit van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Het bedrijfsonderdeel beschikt al wel over eigen gegevensbestanden. Op het moment van de externe verzelfstandiging bevatten de gegevensbestanden van KLIQ in principe slechts de gegevens die samenhangen met de uitvoering van de werkzaamheden die, ingevolge het wetsvoorstel Verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie, van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie

worden overgeheveld naar de NV. Daartoe worden de gegevensbestanden van KLIQ thans «op maat gemaakt». De verwachting is dat het proces van «op maat maken» van de gegevensbestanden ruim voor de externe verzelfstandiging van KLIQ voltooid kan worden.

Na de datum van externe verzelfstandiging ontvangt de NV KLIQ van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie gegevens die nodig zijn voor de uitvoering van de, ingevolge artikel 5 van het hiervoor genoemde wetsvoorstel, (tijdelijk) door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie aan de NV KLIQ te verstrekken opdracht inzake de uitvoering van de prestatiedienstverlening.

Bij de overige gegevensverstrekking door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie zal er geen onderscheid worden gemaakt tussen de NV KLIQ en andere reïntegratiebedrijven. Het betreft hier de verstrekking van gegevens door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie aan reïntegratiebedrijven, die betrekking heeft op de uitvoering van reïntegratieopdrachten van gemeenten of uvi's door de betreffende bedrijven. De hier beschreven gegevensoverdracht is conform het wetsvoorstel Verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

De leden van de D66-fractie constateren dat ook de Registratiekamer vindt dat de overdracht van gegevens niet mogelijk is, omdat het in strijd is met het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en niet in het belang van de werkzoekende is. Graag horen de leden van de D66-fractie een reactie op dit punt.

Strijd met het EVRM betekent in de opvatting van de Registratiekamer, dat de wetgever niet tot het voorgestelde artikel 8 had kunnen komen. Het gaat er om, dat artikel 8 EVRM en ook de Grondwet het toestaan, dat bij wet inbreuk kan worden gemaakt op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer indien er een «pressing social need» is en voldoende is afgewogen dat er geen alternatieven zijn die de privacybescherming meer waarborgen. De privacybescherming houdt in, dat de gegevens van werkzoekenden, die de Arbeidsvoorzieningsorganisatie in het PGI-systeem heeft geregistreerd alleen maar gebruikt mogen worden voor het doel waarvoor zij zijn verzameld en noodzakelijk zijn: namelijk de registratie als werkzoekende in verband met de arbeidsbemiddeling.

In de toelichting bij de Nota van wijziging bij het wetsvoorstel Verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie is aangegeven, dat het verder verstrekken van de gegevens aan de NV KLIQ en het verstrekken van meer gegevens dan de NV KLIQ in eerste instantie nodig heeft voor de uitvoering van de lopende opdrachten noodzakelijk is voor de continuïteit van de dienstverlening bij de verzelfstandiging van een deel van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie («pressing social need»). In de genoemde toelichting wordt de noodzaak van die bepaling ook nog verder onderbouwd.

II ARTIKELSGEWIJS

1 Inleiding

De leden van de VVD-fractie hebben opgemerkt dat de nieuwe uitvoeringsstructuur niet geconfronteerd mag worden met schadelijke gevolgen voortvloeiend uit problemen van de oude organisaties. Deze leden constateren echter dat verantwoordelijkheid voor zowel de organisatieonderdelen alsook bijvoorbeeld de overdracht van lopende gevalsbehandeling en beroepsprocedures moeten overgaan. De aan het woord zijnde leden zouden hierop graag een uitgebreide reactie zien en zo mogelijk per artikel een risico-inschatting en toelichting in die zin. Het uitgangspunt is dat de nieuwe zbo's geen nadeel mogen ondervinden van zaken die in de oude situatie. Bestaande aandachtspunten worden

zoveel mogelijk preventief opgepakt, of er zal -indien dat onverhoopt niet mogelijk blijktvoldoende compensatie achteraf worden geboden. Momenteel wordt bezien in hoeverre er sprake zou kunnen zijn van feitelijk overtollig personeel per 1 januari 2002 en hoe in zo'n situatie gevolgen hiervan het hoofd kan worden geboden. In geval van overtollig personeel ligt het in de rede een maximale inspanning te plegen om herplaatsing te realiseren vóór 1 januari 2002. Het kabinet beraadt zich nog op de te treffen voorziening voor het deel van het personeel van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie dat na 1 januari 2002 feitelijk overtollig is. Het bij Nota van wijziging toegevoegde artikel 39, van dit wetsvoorstel, biedt de mogelijkheid hiervoor nadere voorzieningen te treffen en in ieder geval te voorkomen dat de CWI de negatieve gevolgen hiervan ondervindt. Het kabinet verwacht niet dat er bij de overgang van het Lisv en de uitvoering-instellingen naar het UWV sprake zal zijn van boventallig personeel. Voor zaken als lopende gevalsbehandeling en beroepsprocedures ligt de situatie complex. Het gaat hier om het effectueren van aanspraken jegens een bestuursorgaan in het kader van een wettelijke taak van dat orgaan. Het is niet goed voorstelbaar en ook niet wenselijk deze lopende gevalsbehandeling en procedures ergens anders neer te leggen dan bij de organen die de wettelijke taken overnemen van de organen die deze thans uitvoeren. Immers, indien de lopende gevalsbehandeling en juridische procedures tot aanspraken leiden, zullen die aanspraken in de meeste gevallen (ten dele) ook aanspraken jegens de nieuwe zbo's betreffen. Overigens regelt dit wetsvoorstel nauwkeurig op welke organen de rechten en plichten van de organen die verdwijnen, overgaan. Dit betreft ook de lopende gevalsbehandeling en beroepsprocedures.

Een nadere risico-inschatting zoals gevraagd (per artikel) is op dit moment niet voorhanden en ook niet doenlijk. Eventuele risico's voor de nieuwe organisaties hebben wel alle aandacht van de Veranderorganisatie SUWI, die belast is met de implementatie van de nieuwe uitvoeringsstructuur. Het onderhavige wetsvoorstel biedt voldoende mogelijkheid eventueel gebleken risico's adequaat het hoofd te bieden.

Het bevreemdt de leden van de VVD-fractie dat zonder meer gesteld wordt dat alle personeel, met behoud van alle rechten, over zal gaan. Graag ontvangen deze leden een toelichting op dit punt.

In het kader van de CWI-vorming is vastgesteld dat op basis van het spreidingsplan en een nadere formatiebepaling vooraf vastgelegde aantallen medewerkers vanuit de uvi's (345 fte) en de sociale diensten (230 fte) overkomen. Voor het personeel van de uvi's (en het Lisv) en Arbeidsbureau Nederland is een sociaal plan opgesteld. Voor de gemeenten moet dat nog gebeuren. Op basis van de afspraken uit het sociaal plan zullen de medewerkers overgaan naar CWI; harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden vindt daarna plaats. Overgang van deze medewerkers is wenselijk, mede vanwege hun kennis van de WW en de Abw. Daarna wordt de personeelsbehoefte bezien, in het licht van de conjunctu-rele ontwikkelingen en mede in het licht van het aanslaan van de ICT-ondersteunde zelfservice instrumenten.

Voor het UWV is het uitgangspunt bij de overgang van personeel dat alle inspanningen erop gericht zijn voor iedere medewerker binnen het UWV een passende functie te vinden. Niet alleen bij de overgang op 1 januari 2002, maar ook in de jaren daarna. Het gaat dan om een functie die past bij de persoon, bij diens mogelijkheden en omstandigheden. En bij voorkeur op de eigen locatie of in de eigen regio. Daarvoor bevat het sociaal plan heldere plaatsingsregels en -criteria. Het succes van het vinden van een passende functie voor iedereen vraagt om investeringen van het UWV in de medewerker en om flexibiliteit, mobiliteit en veranderingsbereidheid van de medewerker zelf. Flankerende maatregelen zoals het inrichten van een mobiliteitsbureau en een actief opleidings- en ontwikkelingsbeleid,

zijn daarbij van belang. Op basis van deze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor inzetbaarheid is een succesvol resultaat mogelijk. Voor medewerkers van het UWV zijn geen afspraken gemaakt over een werkgarantie. Werkgevers kunnen niet in de toekomst kijken en willen medewerkers op dat punt dan ook niet op het verkeerde been zetten. In plaats daarvan zijn goede, vergaande afspraken gemaakt om voor alle medewerkers binnen het UWV passend werk te vinden en gedwongen werkloosheidssituaties zoveel mogelijk te voorkomen. Is op enig moment in de komende jaren het zoeken van ander passend werk aan de orde, dan wordt met de medewerker een persoonlijk plan van aanpak opgesteld met als doel intern en zo nodig extern passend werk te vinden.

De leden van de VVD-fractie hebben gevraagd waarom de bepaling, op grond waarvan bij ministeriële regeling regels kunnen worden gesteld voor de overgang van de verantwoordelijkheid voor reïntegratie na inwerkingtreding van deze wet, niet verplichtend is geformuleerd en deze regels niet in de wet worden vastgelegd.

Omdat – althans tot dusverre – niet exact te voorzien is welke mogelijke knelpunten zich omtrent de overgang van de reïntegratietrajecten kunnen voordoen, kan niet nu al in dit wetsvoorstel een regeling daaromtrent opgenomen worden. Daarom heeft het kabinet ervoor gekozen de mogelijkheid te creëren om eventuele vragen rondom de overgang van de reïntegratieverantwoordelijkheid in een ministeriële regeling gericht te kunnen oplossen.

Verder zien de leden van de VVD-fractie graag een reactie op het feit dat er sprake moet zijn van een nieuwe organisatie. Zij merken op dat het concentreren van de overhead aan personeel van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie een belasting in negatieve zin kan betekenen voor de CWI. Dergelijke opmerkingen worden ook door de VNG gemaakt.

De CWI bouwt aan een geheel nieuwe organisatie. Dit komt onder meer tot uitdrukking in een geheel nieuw dienstverleningsconcept en in een nieuw inrichtingsconcept onder meer via de bedrijfsverzamelgebouwen. Teneinde op 1 januari 2002 de CWI zoveel mogelijk operationeel te kunnen hebben, is het essentieel voor het personeel gebruik te maken van de stafcapaciteiten van Arbeidsbureau Nederland. Daarbij is kwaliteitsverbetering overigens een belangrijk aandachtspunt. Bij Nota van wijziging wordt artikel 39 van het onderhavige wetsvoorstel zodanig gewijzigd dat het mogelijk wordt bepaalde vermogensbestanddelen en (aanspraken van) personeel over te laten gaan naar een andere rechtspersoon dan de CWI. Hiermee wordt bereikt dat de CWI niet wordt belast met rechten en plichten van de oude Arbeidsvoorzieningsorganisatie (zoals de financiële afwikkeling en de afwikkeling van de mobiliteitspool) die beter bij andere onderdelen en/of rechtspersonen kunnen worden ondergebracht. Hiermee wordt een negatieve belasting van de CWI voorkomen.

De leden van de CDA-fractie hebben gevraagd om een overzicht welke bepalingen niet per 1 januari 2002 kunnen ingaan.

Het wetsvoorstel bevat een bepaling (artikel 132) die de mogelijkheid biedt van gedifferentieerde inwerkingtreding, zo nodig tot op het niveau van artikelonderdeel. Het streven van het kabinet is inwerkingtreding van het SUWI-complex te realiseren per 1 januari 2002. Volgens de huidige inzichten zal slechts in beperkte mate sprake zijn van een afwijkende (latere) inwerkingtredingsdatum. Zoals vermeld in de Nota naar aanleiding van het verslag van het wetsvoorstel SUWI (Kamerstukken II, 2000/01, 27 588, nr. 8) beoogt het kabinet de wet SUWI wat betreft de nieuwe bestuurlijke inrichting van de SVb pas per 1 januari 2003 te doen gelden in plaats van per 1 januari 2002. Deze specifieke ingangsdatum is ingegeven uit continuïteitsoverwegingen en vanwege de zittingstermijn van het huidige bestuur, waarvan de benoemingen een looptijd hebben

tot 1 januari 2003. Voor de overgang van het opdrachtgeverschap van uvi naar werkgever is, zoals aangegeven in de Memorie van toelichting, een geleidelijke invoering voorzien (Kamerstukken II, 2000/01, 27 665, nr. 3, pag. 9). Datzelfde geldt voor fr meer generieke introductie van het persoonsgebonden reïntegratiebudget. Niet uitgesloten kan worden dat ook zal worden afgezien van een integrale overgang van niet-uitkeringsgerechtigden en ANW'ers.

Voor het overige is het de intentie in beginsel de nieuwe wetgeving integraal op één tijdstip van toepassing te doen zijn. In geval zou blijken dat voor een bepaald onderdeel van de wetgeving uitstel noodzakelijk is, is gefaseerde invoering in principe mogelijk. Het is immers niet wenselijk wanneer de invoering van SUWI als geheel zou moeten wachten op één enkel onderdeel waarvan de implementatie uitstel behoeft.

De leden van de CDA-fractie vragen of inderdaad alle dienstverlening aan klanten daadwerkelijk per 1/1/2002 op de verschillende CWI-locaties verleend kan worden door CWI en UWV.

In de tweede Voortgangsrapportage SUWI is informatie gegeven over de implementatie van de CWI en de mate waarin per 1 januari 2002 sprake zal zijn van operationele CWI. De ICT-voorzieningen zullen immers nog slechts in beperkte mate zijn uitgerold. De overige CWI zullen tijdelijk aangewezen zijn op handmatige oplossingen bij het doorgeven van informatie «in de keten». Desalniettemin zal, zo is thans de inschatting van het Verandermanagement, de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers kunnen worden uitgevoerd.

Binnen de CWI-organisatie is een voorlopig formatieplan opgesteld. Op basis van klantstromen en het takenpakket is berekend hoeveel personeel per kolom geplaatst zal worden bij de verschillende CWI-locaties. De planning is erop gericht op tijd voldoende, getraind, personeel op de locaties te hebben.

2 Overgangsrecht Organisatiewet sociale verzekeringen 1997

Artikel 4–7

In artikel 4 tot en met 7 wordt de vermogensovergang geregeld. De leden van de PvdA-fractie vragen om welke bedragen het gaat bij de vermogensoverdrachten naar het UWV en naar de Staat. De leden vragen tevens in welk artikel de vermogensoverdracht naar de Raad voor werk en inkomen wordt geregeld.

In de genoemde artikelen worden drie componenten vermeld. Op de eerste plaats de fondsvermogens van de werknemersverzekeringen. Deze bedragen ultimo 2001 ca. 20 mld. (bron Voorjaarsbrief 2001). Op de tweede plaats zijn dat de eigen vermogens van de vijf uvi's: 190 miljoen (stand 1999; exclusief voorzieningen) en op de derde plaats de vermogensbestanddelen van het Ctsv. Dit laatste betreft vooral een voorziening voor wachtgeld van circa 37 miljoen. (Balans Ctsv 2000).

Ten aanzien van de Raad voor werk en inkomen is geen sprake van overdracht van vermogen van een bestaande organisatie naar het nieuwe orgaan. De Raad is een nieuwe organisatie, waar – anders dan bij de CWI en het UWV het geval is – geen bestaande organisaties in opgaan. De financiële voeding van de Raad zal in het kader van de vast te stellen begroting voor 2002 worden bepaald.

De leden van de CDA-fractie vragen naar de motivering waarom de SVb een structuurwijziging moet ondergaan.

Zoals reeds in hoofdstuk I van de Nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel SUWI (Kamerstukken II, vergaderjaar 2000–2001, 27 588, nr. 8) is opgenomen, ziet het kabinet geen reden om de inrichting, aansturing en verantwoording van de SVb op een andere wijze in te

vullen dan ten aanzien van de CWI en het UWV het geval is. De ideeën achter de inrichting van de CWI en het UWV gaan ook op voor de SVb. Door de gekozen bestuurlijke inrichting ontstaat er een rechtstreekse relatie met een directere aansturing tussen de minister en het zbo.

Artikel 9–18

De leden van de PvdA-fractie hebben gevraagd of, wanneer door de SUWI-operatie eiser en gedaagde in een geding dezelfde worden, niet beter een overgangsvoorziening kan worden getroffen zodat over bepaalde zaken toch een rechterlijke uitspraak mogelijk blijft. Het kabinet meent dat een dergelijke overgangsvoorziening niet nodig is. De artikelen 15 en 16 van het onderhavige wetsvoorstel zijn met name opgenomen met het oog op gedingen waarin het Lisv en een uvi partij zijn of het Ctsv en de minister. Wanneer het Lisv en de uvi's samenvallen in het UWV en het Ctsv samengaat met de directie Toezicht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (de Inspectie Werk en Inkomen), verliezen partijen hun belang bij het geding. Bovendien zouden ten behoeve van zo'n overgangsvoorziening gedurende een bepaalde termijn de desbetreffende partijen gehandhaafd moeten worden als rechtspersoon of bestuursorgaan. Dit acht het kabinet niet wenselijk.

Artikelen 10, 13, 14, 18, 22 e.v.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben bij de artikelen 10, 13, 14, 18, 22 e.v. aangetekend dat de overgang van rechten en plichten van het Ctsv naar de minister en het noemen van de directie Toezicht afhankelijk is van de uitkomst van de beraadslagingen over de positie van het Toezicht. Als gekozen zou worden voor een aparte rechtspersoon heeft dat naar het oordeel van deze leden consequenties voor deze en andere artikelen in het onderhavige wetsvoorstel. De constatering van de leden van de fractie van GroenLinks dat een eventuele andere positionering van het toezicht dan het door het kabinet gedane voorstel consequenties zou hebben voor een aantal wetsartikelen van het onderhavige wetsvoorstel, is juist.

Artikel 12

De leden van de fractie van GroenLinks hebben opgemerkt dat bij de partijvervangende door het UWV van de uvi's, het UWV waarschijnlijk veel slepende juridische kwesties tussen uvi's en cliënten overneemt. Zij vragen of het mogelijk en wenselijk is met «schone lei» te beginnen door juridische procedures inzake kwesties met een beperkte financiële strekking eenmalig te schikken. Het kabinet acht dergelijke schikkingen niet wenselijk. Ten eerste komt een dergelijke procedure de rechtszekerheid van de cliënt niet ten goede. Hij heeft immers beroep ingesteld omdat hij het niet eens is met de beslissing van de uvi en niet om tot een financiële schikking te komen. Bovendien is in de voorbereiding op de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel en de vorming van het UWV rekening gehouden met de overdracht van juridische procedures. Het kabinet verwacht op dit punt geen onoverkomelijke problemen.

Artikel 21–22

De leden van de PvdA-fractie vragen of een nadere toelichting kan worden gegeven op de vraag of de overgangen die voortvloeien uit de Wet SUWI kunnen worden aangemerkt als overgangen van ondernemingen als bedoeld in de EG-richtlijn 77/178/EEG (zoals gewijzigd bij richtlijn 98/50/EEG) en de artikelen 662–666 van Boek 7 van het BW, en daarmee of de

werknemers van het Lisv en het Ctsv daaraan voor wat betreft het behoud van hun rechten bescherming kunnen ontlenuen.

De vraag of sprake is van een overgang van ondernemingen is niet altijd even duidelijk te beantwoorden. Daarvoor dient een toetsing plaats te vinden van de onderdelen die in de EG-richtlijn 77/178/EEG (zoals gewijzigd bij richtlijn 98/50/EEG) en die welke in de artikelen 662–666 van Boek 7 van het BW zijn genoemd. Deze onderdelen zijn door een groot aantal uitspraken – met name door het EG Hof – nader uitgewerkt. Zo dient volgens vaste rechtspraak van het EG Hof rekening te worden gehouden met alle feitelijke omstandigheden van het geval. De rechter kan aan de hand van alle feitelijke omstandigheden dan besluiten of de weegschaal al dan niet naar overgang van ondernemingen in de zin van de wet en de richtlijn overhelt.

Daarnaast was het niet geheel duidelijk in hoeverre de richtlijn van toepassing is op activiteiten die door de overheid c.q. semi-overheid worden uitgevoerd.

In de nieuwe richtlijn 98/50/EEG wordt nu aangegeven dat deze van toepassing is op openbare en particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk. Een administratieve reorganisatie van overheidsdiensten of de overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten is geen overgang in de zin van de richtlijn. Dit onderdeel is vastgelegd in de richtlijn naar aanleiding van de uitspraak van het Hof van justitie EG inzake Henke/Schierke (d.d. 15-10-6; no.C-268/94; NJ 1997, 464), welke in de toelichting wordt aangehaald.

De overgang van activiteiten van het Ctsv, Lisv en de uvi's naar het departement van SZW resp. het UWV kan deels (i.h.b. waar het de activiteiten van Ctsv en Lisv betreft) worden gekarakteriseerd als een administratieve reorganisatie of de overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten en is in zoverre aan de werkingssfeer van de regelingen inzake overgang van ondernemingen onttrokken. Bij het andere deel waar deze typering (administratieve reorganisatie of overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten) niet toegepast kan worden (bij de uvi's), zal, naast de regeling van de artikelen 21 en 22, van het onderhavige wetsvoorstel, ook de in het BW opgenomen regeling inzake overgang van ondernemingen van toepassing zijn. Deze regeling leidt echter niet tot verdergaande verplichtingen dan in de artikelen 21 en 22 zijn vervat. Een en ander laat evenwel onverlet dat het wenselijk is dat bij reorganisatie van overheidstaken de bescherming van rechten van de bij die reorganisatie betrokken werknemers gewaarborgd moet worden. Dit geschiedt in de artikelen 21 en 22 van het voorliggende wetsontwerp. Deze artikelen bieden aan de bij de SUWI-operatie betrokken arbeidskrachten de nodige zekerheden; tegen deze achtergrond is het niet nodig verder in te gaan op de -soms moeilijk te beantwoordenvraag, of deze bescherming wellicht niet ook reeds voortvloeit uit de Europese regelgeving en de daarop gebaseerde implementatiewetgeving.

Artikel 24–25

De leden van de PvdA-fractie hebben verzocht om een overzicht van de in artikel 24 en 25 van het wetsvoorstel Invoeringswet SUWI bedoelde ministeriële regelingen en regelingen van het Lisv.

Die artikelen hebben betrekking op de volgende regelingen:

- Regeling vrijstelling sofi-nummer volksverzekeringen
- Regeling rekening-courantverhouding sociale verzekeringen
- Regeling financiële rapportage fondsbeheerders
- Financieringsregeling Algemene Kinderbijslagwet
- Financieringsregeling Toeslagenwet
- Financieringsregeling Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten

- Financieringsregeling Wet financiering loopbaanonderbreking
- Regeling rijksbijdrage sluitende aanpak WW 1999
- Regeling rijksbijdrage sluitende aanpak WW 2000
- Regeling rijksbijdrage sluitende aanpak WW 2001
- Besluit melding sociale verzekeringen
- Regeling bewaarplicht identiteitsdocumenten
- Regeling reservevorming wachtgeldfondsen
- Besluit indeling uitzendbedrijven
- Besluit datumbelief indelingen
- Regels voor vermogensoverdracht na wijziging sectoraansluiting van werkgevers
- Regeling indeling van het bedrijfs- en beroepsleven in sectoren

Artikel 26

De leden van de PvdA-fractie vragen of artikel 26 met betrekking tot andere taken in lijn is met het wetsvoorstel Markt en Overheid en dat dus alleen marktactiviteiten worden verricht indien dat de aangewezen weg is voor de behartiging van het openbaar belang. Daarnaast vragen deze leden of in dit artikel ook de systematiek van de tarifiering wordt geregeld. De leden van de CDA-fractie vragen om een overzicht van de bovenwettelijke regelingen die door de uvi's en de SVb op dit moment worden uitgevoerd.

Bij de uitvoering van andere taken door de CWI, het UWV en de SVb wordt het beleid in het kader van het wetsvoorstel Markt en Overheid als uitgangspunt gehanteerd (zie ook hoofdstuk 6.2 van de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI, Kamerstukken II, vergaderjaar 2000–2001, 27 588, nr. 8). Bij uitvoering van boven- en naastwettelijke taken door het UWV worden door hergebruik van data en bundeling van administratieve processen worden de administratieve lasten voor werkgevers verminderd en wordt de dienstverlening aan burgers verbeterd.

In de op grond van artikel 6, lid 5, van het wetsvoorstel SUWI op te stellen regelgeving wordt ingegaan op de tarieven die de CWI, het UWV en de SVb in rekening brengen voor de uitvoering van de andere taken. Een overzicht van de regelingen die op dit moment worden uitgevoerd door de uvi's en de SVb wordt opgesteld.

3 Overgangsrecht Arbeidsvoorzieningswet 1996

Artikel 29

De leden van de fractie van GroenLinks vragen zich af hoe de overdracht van verplichtingen naar het CWI op grond van artikel 29 Overgangswet Arbeidsvoorzieningswet 1996 zich verhoudt tot de verantwoordelijkheid van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie voor de uitvoering van de ESF-regeling.

Er is een onderscheid tussen de de verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van het ESF-subsidiëring in de periode tot 1 januari 2000 (ESF-oud), en de verantwoordelijkheid voor de ESF-subsidiëring over de periode 2000–2006 (ESF-nieuw). De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is verantwoordelijk voor ESF. De ESF-regelingen van voor 2000 werden grotendeels uitgevoerd door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. De subsidieregelingen voor ESF-nieuw worden vanaf 1 april 2001 uitgevoerd door een departementsonderdeel (agentschap ESF).

Artikel 34

De leden van de D66-fractie vragen zich af of door een mogelijk niet gelijkelijke toedeling van de overhead van Arbeidsvoorziening aan de Centrale

organisatie werk en inkomen niet de doelstelling van het neerzetten van een nieuwe organisatie in gevaar komt.

Voor een antwoord op deze vraag wordt verwezen naar paragraaf 2.1.

Artikel 38

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de arbeidsgehandicapten die overgaan naar de gemeente worden geïnformeerd. Deze leden vragen eveneens of er een toelichting kan worden gegeven bij de zin: Het uitvoerende werk zal overigens vooral uitgevoerd zijn door KLIQ.

De arbeidsgehandicapten om wie het hier gaat maken deel uit van de groep niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-ers die voor wat de reïntegratie betreft worden overgedragen aan de gemeenten. Er wordt een project gestart, waarbij de Veranderorganisatie, gemeenten/VNG, SVb en Arbeidsvoorziening worden betrokken, op basis waarvan een tijdige en zorgvuldige overdracht kan worden gerealiseerd. Onderdeel daarvan is informatieverstrekking aan de desbetreffende doelgroep.

Met de bewuste zinsnede wordt bedoeld dat de reïntegratieactiviteiten voor deze groep, zijnde het merendeel van de activiteiten thans door KLIQ worden uitgevoerd.

Artikel 39

De Arbeidsvoorzieningsorganisatie blijft verantwoordelijk voor bepaalde taken, maar besteedt die uit aan de opgerichte NV KLIQ. Is dit een tijdelijke maatregel, zo vragen de leden van de PvdA-fractie zich af, en om welke taken gaat het?

De uitbesteding bij KLIQ van bepaalde taken die vallen onder de verantwoordelijkheid van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt in het Wetsvoorstel verzelfstandiging reïntegratiediensten Arbeidsvoorzieningsorganisatie geregeld voor de periode tot 1 januari 2002. Dit betreft de reïntegratie van werklozen (exclusief scholing). Met de inwerkingtreding van de wetsvoorstellen SUWI en Invoeringswet SUWI wordt de Arbeidsvoorzieningswet 1996 ingetrokken en gaat deze taak voor de Abw- en niet-uitkeringsgerechtigden over naar de gemeenten en voor de WW-gerechtigden naar het UWV.

4 Wijziging andere wetten

Algemeen

De leden van de fractie van GroenLinks geven aan moeite te hebben met het toekennen van vergaande bevoegdheden aan een instelling als het Inlichtingenbureau, zolang niet duidelijk is wat de taken en rechtsvorm precies zijn. Zij menen dat deze functie bij wet (en niet bij amvb) geregeld moet worden. Met name ten aanzien van de mogelijkheid om pre-abonnementen aan te gaan, is de GroenLinks-fractie van mening dat dit bij wet (en niet bij amvb) moet worden geregeld. Ook wil de fractie van GroenLinks duidelijke afspraken maken over de parlementaire controle.

De Tweede Kamer is geïnformeerd over het voornemen een stichting Inlichtingenbureau op te richten (Tweede Kamer, vergaderjaar 2000–2001, 27 635, nr. 1, herdruk). Naar aanleiding van deze brief heeft de Tweede Kamer nadere informatie gevraagd. Bij de beantwoording van deze vragen (Tweede Kamer, vergaderjaar 2000–2001, 27 635, nr. 2) wordt ingegaan op de taken van de op te richten stichting, de ministeriële verantwoordelijkheid en de verankering van organisatie en taken in regelgeving. Over doel en omvang van het pre-abonnement wordt nader ingegaan in het antwoord op de vraag over de wijzigingen van artikel 122 van de Abw. Zoals toegezegd zullen de statuten van de stichting en de concept-amvb,

waarin taken en organisatie worden uitgewerkt binnen de wettelijke kaders, ter informatie aan de Tweede Kamer worden toegezonden.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen zich af hoe de communicatie met individuele burgers over de werking van het Inlichtingenbureau geregeld gaat worden. Worden cliënten vooraf geïnformeerd? Dit is volgens de fractie te meer noodzakelijk daar niet alle cliënten bekend zijn met de regels rond relevante inkomsten en vermogen.

Cliënten zullen inderdaad vooraf (bij het indienen van een aanvraag) worden geïnformeerd over de werking van het Inlichtingenbureau, waaronder in ieder geval met welke instanties en met welk doel gegevens worden uitgewisseld. In dezelfde brief als hierboven gememoreerd (Tweede Kamer, vergaderjaar 2000–2001, 27 635, nr. 2), wordt op dit vraagstuk uitgebreider ingegaan.

Het is en blijft daarnaast de verantwoordelijkheid van de gemeente om de cliënt te informeren over de regels rond inkomsten en vermogen en rond het verstrekken van inlichtingen door de cliënt. De cliënt zelf heeft tot plicht onverwijld inlichtingen te verstrekken omtrent alle zaken waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat deze van invloed zijn op recht of hoogte van de uitkering. De informatie die via het Inlichtingenbureau wordt verkregen is geen andere informatie dan de informatie die gemeenten nu al (kunnen) verkrijgen.

Artikel 43

Ten aanzien van artikel 43 onderdeel L vragen de leden van de PvdA-fractie waarom de gewijzigde bevoegdheid in de Invoeringswet OSV 1997 tot op heden nog niet in werking is getreden.

De bevoegdheid waarop de vraag betrekking heeft zal naar alle waarschijnlijkheid begin 2002 in werking treden. Dit is de beoogde datum van inwerkingtreding van de thans in voorbereiding zijnde algemene maatregel van bestuur inzake op te leggen maatregelen. Een soortgelijke bevoegdheid inzake op te leggen boeten is inmiddels in werking getreden. Dit is geregeld bij het Boetebesluit socialezekerheidswetten (inwerkingtreding per 1 februari 2001).

Het UWV heeft de taak WW-gerechtigden te reïntegreren. De invulling van deze taak en de financiering ervan hebben de vorm van experimenten. De leden van de PvdA-fractie vragen of kan worden gegarandeerd dat het UWV altijd instrumenten en financiering ter beschikking zullen staan om de taak van het reïntegreren van WW-gerechtigden uit te kunnen voeren. Het kabinet heeft zich gecommitteerd tot de zogenoemde sluitende aanpak voor werklozen. Alle werklozen dienen binnen 12 maanden na het ontstaan van werkloosheid een aanbod te krijgen, gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Op grond hiervan ligt het voor de hand dat de reïntegratieartikelen in de WW, die nu een experimenteel karakter hebben, na de evaluatie van die experimenten op enigerlei wijze structureel worden. Op grond van de resultaten van de evaluatie zal echter nog bepaald moeten worden of de huidige invulling en financiering ongewijzigd blijft, of dat er aanpassingen gewenst zijn.

De leden van de PvdA-fractie hebben bij artikel 72 gevraagd of onder een privaat reïntegratiebedrijf ook een arbodienst wordt verstaan. In het onderhavige wetsvoorstel worden de private reïntegratiebedrijven waaraan de uitvoering van de reïntegratietaken worden uitbesteed, aangeduid met: «de natuurlijke persoon of rechtspersoon die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert.» Dit kan ook een arbodienst zijn.

De leden van de CDA-fractie vragen om een overzicht van de organisaties die gebruik kunnen maken van het sofi-nummer, en of het sofi-nummer betrouwbaar genoeg is om op grote schaal te gebruiken.

Gebruik van het sofi-nummer is in beginsel alleen toegestaan wanneer daar een wettelijke titel voor bestaat. Op dit moment zijn dergelijke titels allereerst te vinden in de bijzondere wetgeving, bijvoorbeeld de Algemene wet Rijksbelastingen en de Organisatiewet Sociale Verzekeringen. Daarnaast zijn in het Besluit gebruik sofi-nummer gevallen aangewezen waarin eveneens van het sofi-nummer gebruik kan worden gemaakt. In de socialezekerheidssector maken alle publieke uitvoerende instanties (in de nieuwe situatie CWI, UWV, SVb en gemeenten) en werkgevers gebruik van het sofi-nummer. Het nummer functioneert in de onderlinge gegevensuitwisseling en bij informatievoorziening ten behoeve van statistische en beleidsdoeleinden. In de Nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel SUWI is reeds ingegaan op gebruik van het sofi-nummer bij de samenwerking met private partijen. Via het onderhavige wetsvoorstel wordt geregeld dat opdrachtgevers voor reïntegratie en de reïntegratiebedrijven het nummer gebruiken bij gegevensuitwisselingen. Gebruik door arbodiensten wordt via het wetsvoorstel verbetering poortwachter geregeld.

Uitgifte van het sofi-nummer gebeurt door de Rijksbelastingdienst; het nummer is opgenomen in de GBA waar ook de koppeling met de andere identificerende gegevens plaatsvindt. Hiermee is een eenduidige landelijke infrastructuur voor verificatie beschikbaar die het gebruik ondersteunt. Het sofi-nummer is daarmee betrouwbaar genoeg om op grote schaal te gebruiken. Het CWI zal, gelet op het grote belang van een betrouwbare gegevensoverdracht, na de intake onmiddellijk een verificatie bij de GBA doen en alleen tot doorlevering van de gegevensset overgaan als de gegevens consistent zijn met de GBA.

De artikelen 73, 93b e.d. van de WW handelen over WIW-voorzieningen voor cliënten van het UWV en samenwerkingsovereenkomsten die het UWV daarover sluit met gemeenten. De leden van de fractie van GroenLinks vragen de regering hier nader op in te gaan. Is het de bedoeling dat het UWV deze cliënten overdraagt aan de gemeenten of gemeentelijke rechtspersonen aan wie de uitvoering van WIW regelingen is opgedragen? Of houdt het UWV ook zelf een rol? Waar ligt het casemanagement? Is hier ook uitdrukkelijk bedoeld dat het UWV zich meer dan de huidige uvi's gaat inspannen voor sociale activering van cliënten? Verwezen kan worden naar het antwoord op de gestelde vraag bij artikel 81. Het is de bedoeling dat het UWV verantwoordelijk blijft voor haar cliënten. Het casemanagement zal dan ook bij UWV moeten liggen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen voorts waarom de tekst in artikel 93b, tweede lid is herhaald onder artikel 97g, tweede lid. Inmiddels is gebleken, dat dit tweede lid in beide artikelen niet thuis hoort. Inhoudelijk past dit niet meer in de SUWI-wetgeving voorgestelde verantwoordelijkheidsstructuur. Bij Nota van wijziging is dit artikel aangepast. Ook de geherformuleerde artikelen zijn identiek. Artikel 97g regelt voor de financiering van voorzieningen voor overheidswerknemers, die werkloos zijn geworden hetzelfde als artikel 93b voor de financiering van voorzieningen voor de andere werknemers met dien verstande, dat de kosten van de voorzieningen voor de overheidswerknemers in plaats van ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds ten laste van het Uitvoeringsfonds voor de overheid komen.

De leden van de PvdA-fractie vragen wat wordt bedoeld met de term bijzondere reïntegratieactiviteiten in de toelichting bij artikel 93a WW. Over «bijzondere reïntegratieactiviteiten» wordt gesproken als bedoeld wordt op reïntegratieactiviteiten op grond van artikel 69 WW. Het betreft

hier vernieuwende activiteiten die ontwikkeld zijn door werkgevers of sociale partners, en die tot doel hebben de periode van werkloosheid te verkorten dan wel het ontstaan van werkloosheid te voorkomen.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de definitie van een professioneel reïntegratiebedrijf.

Het begrip reïntegratiebedrijf is geen beschermde titel; professionaliteit moet blijken. Borea stelt op dit moment kwaliteitscriteria op die kaders-tellend kunnen zijn voor hetgeen onder een professioneel reïntegratiebedrijf dient te worden verstaan. Indien naar de output gekeken wordt kan in ieder geval worden vastgesteld dat het een bedrijf betreft dat met werkzoekenden in staat is de kortste weg te vinden naar duurzame plaatsing. Het aspect van professionaliteit heeft dan met name betrekking op de voorspelbaarheid van het succes, bijvoorbeeld een bijbehorende staat van dienst (in de markt veelal als «track record» aangeduid), een adequate administratieve organisatie, een goede cliëntregistratie, opleiding.

Artikel 46

De leden van de PvdA-fractie geven de regering in overweging de aanvraag in het kader van de Toeslagenwet (TW) door de gemeente te laten uitvoeren en niet door het CWI. Zij wijzen er op dat dit in het belang van M en O-beleid kan zijn en verder, dat het CWI niet beschikt over gegevens uit het GBA inzake andere op een adres ingeschreven personen: daardoor kan de TW niet in een CWI intake worden afgehandeld.

Het CWI kan de aanvraag TW naar de mening van het kabinet wel degelijk op een productieve wijze in behandeling nemen en de stukken verzamelen die in verband met de aanvraag TW noodzakelijk zijn. Afhandeling van de aanvraag TW geschiedt door UWV.

Het CWI kan de GBA via elektronisch berichtenverkeer, bijvoorbeeld ten behoeve van verificatie en partnertoets, bevragen. De GBA zal dan op zeer korte termijn de gevraagde gegevens verstrekken. Mochten er gegevens ontbreken in de aanvraag, dan kan de gemeente die aanvullen; daarvoor is geen fysiek klantcontact nodig. Overigens wordt bezien of het CWI, op termijn, een meer directe en snellere faciliteit kan krijgen in de GBA. Verder kan verwezen worden naar paragraaf 6.3. Gelet op het voorgaande is er naar de mening van het kabinet geen aanleiding om de TW door de gemeente te laten uitvoeren.

Artikel 48

De leden van de PvdA-fractie hebben gevraagd naar welk artikel 77 in artikel 48, onderdeel U, van het onderhavige wetsvoorstel wordt verwezen.

In artikel 48, onderdeel U, wordt een artikel 77 gewijzigd. Dit betreft artikel 77 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 57

De leden van de PvdA-fractie hebben gevraagd naar welke rariteiten wordt verwezen in artikel 8, achtste lid, van de Wet REA.

Het kabinet verwijst ter beantwoording van deze vraag naar paragraaf 6.2 van het algemeen deel van de Memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel. In die paragraaf wordt aangegeven dat voor de toedeling van de reïntegratieverantwoordelijkheid voor zogenaamde «vangnetgroepen» het leidende criterium voor het kabinet is het al dan niet bestaan van een dienstbetrekking naar burgerlijk recht. Dit omdat er in dat geval van uitgegaan kan worden dat er sprake is van een zodanige

band tussen werkgever en werknemer dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid voor de reïntegratie ook zal waarmaken.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de verantwoordelijkheden van de werkgever in dit artikel. Voorts vragen zij of eigenrisicodragers het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie gaan invullen. De leden van de CDA-fractie vragen waarom de verplichting van de werkgever om gedurende de dienstbetrekking van de zieke werknemer te reïntegreren niet is opgenomen in het BW. Deze leden vragen ook wat precies wordt bedoeld met regels die kunnen worden gesteld aan de uitvoering van de opdracht aan het reïntegratiebedrijf.

Voor wat betreft het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers in dienst bij een werkgever die eigenrisicodragers is voor de WAO gelden geen bijzondere regels. Het opdrachtgeverschap van de werkgever met instemming van de werknemers geldt minimaal gedurende het dienstverband van de betreffende werknemer. Indien de werkgever met instemming van de werknemers aan het UWV meldt dat hij zijn verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van zijn werknemers verlengt tot maximaal zes jaar na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, dan wordt ook het opdrachtgeverschap met dezelfde periode verlengd. Verder kan verwezen worden naar hetgeen in paragraaf 4.6 is opgenomen over de verantwoordelijkheid en verplichtingen van de werkgever. In het eerste hoofdstuk van deze Nota wordt ingegaan op de vraag van de CDA-fractie over de regels die kunnen worden gesteld aan de uitvoering van de opdracht aan het reïntegratiebedrijf.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de verantwoordelijkheidsverdeling voor reïntegratie wordt geregeld wanneer een werknemer verschillende dienstbetrekkingen heeft.

Als een werknemer meer dan één dienstbetrekking heeft, kunnen meerdere partijen verantwoordelijk zijn voor reïntegratie. Wat betreft de reïntegratie in het eigen bedrijf van de arbeidsgehandicapte werknemer is elke werkgever verantwoordelijk. Bij reïntegratie gericht op plaatsing bij een andere werkgever is het niet wenselijk dat twee partijen naast elkaar daarvoor verantwoordelijk zijn. Daarom wordt hiervoor aangesloten bij de hoogte van de loonsommen van de werkgevers. De werkgever met de hoogste loonsom is verantwoordelijk voor reïntegratie bij een andere werkgever. Deze draagt namelijk ook de hoogste lasten in geval van ziekte (loondoorbetaling) en bij arbeidsongeschiktheid; de gedifferentieerde premie wordt immers aan elk van de werkgevers doorbelast naar rato van de hoogte van de loonsom (artikel 4, lid 5 Besluit premiedifferentiatie WAO). Bij gelijktijdige werkloosheid van een werknemer uit twee dienstbetrekkingen wordt de verantwoordelijkheid eveneens naar rato van de loonsom bepaald, bij volgtijdelijke werkloosheid uit twee dienstbetrekkingen wordt aangesloten bij de werkgever bij wie de werknemer als eerste werkloos is geworden.

De leden van de CDA-fractie vragen om een nadere toelichting op de bepaling dat de werkgever subsidie kan aanvragen, indien hij de werknemer buiten het eigen bedrijf moet plaatsen.

De verantwoordelijkheid van de werkgever voor de reïntegratie van zijn zieke en arbeidsgehandicapte werknemers wordt met dit wetsvoorstel uitgebreid. De werkgever wordt verplicht om te bevorderen dat de zieke of arbeidsgehandicapte werknemer wordt ingeschakeld in de arbeid in het bedrijf van een andere werkgever, indien geen passende arbeid in het eigen bedrijf voorhanden is. Het UWV kan middelen verstrekken aan werkgevers die trajecten inkopen ten behoeve van de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers in het tweede spoor. In dat geval betreft het een vergoeding van 50% van de kosten van het traject en bij plaatsing de resterende 50% van de kosten.

De leden van de PvdA-fractie hebben gevraagd waar in artikel 33 van de Wet REA het persoonsgebonden budget wordt toegevoegd.

Het persoonsgebonden reïntegratiebudget wordt in artikel 33 van de Wet REA, zoals dat in het wetsvoorstel luidt niet opgenomen. Bij Nota van wijziging zal een nieuw artikel 33(a) in de Wet REA worden opgenomen waarin dit wordt geregeld.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben gevraagd of in artikel 57, onderdeel V, van het onderhavige wetsvoorstel, wellicht een zin is weggevallen, omdat daarin het eerste lid van artikel 33 van de Wet REA wordt gewijzigd, maar er geen gewijzigde tekst van dat lid wordt weergegeven. Nu artikel 57, onderdeel V, van het onderhavige wetsvoorstel, aanheft met «Artikel 33, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:», behoeft niet de gehele tekst van het lid te worden uitgeschreven. Dit zou anders zijn wanneer de aanhef had geluid «Artikel 33, eerste lid, komt te luiden». Overigens merkt het kabinet op dat bij Nota van wijziging op het onderhavige wetsvoorstel artikel 33 van de Wet REA zal worden gewijzigd.

Artikel 61

De leden van de GroenLinks-fractie hebben gevraagd wat de wijzigingen in artikel 39a Ziektewet materieel inhouden en hoe dit zich verhoudt tot de gewijzigde termijnen in het wetsvoorstel verbetering poortwachter. In artikel 39a van de Ziektewet wordt de termijn waarbinnen de ziekmelding moet worden gedaan verkort van dertien weken naar zes weken. Deze wijziging is onderdeel van het wetsvoorstel verbetering poortwachter waarmee wordt beoogd de ziekmelding te vervroegen en daarmee dus ook de aandacht van de betrokken partijen voor de reïntegratie.

Artikel 76–80

De leden van de GroenLinks-fractie vragen een toelichting op het criterium «blijk geven van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan». Deze leden vragen zich af of de naar hun mening multi-interpretabele formulering wel hanteerbaar is voor het geheel of gedeeltelijk weigeren van bijstand.

De wijziging van artikel 14, eerste lid Abw heeft betrekking op informatieverplichtingen jegens de CWI. Wanneer deze verplichtingen niet of niet behoorlijk worden nagekomen kunnen burgemeester en wethouders de bijstand tijdelijk geheel of gedeeltelijk weigeren.

Er bestaat geen aanleiding om het criterium «blijk geven van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan» aan te passen. Ter toelichting wordt het volgende opgemerkt. Het recht op bijstand dient niet uitsluitend te worden afgestemd op het nakomen van de aan de bijstand verbonden verplichtingen maar te worden afgestemd op alle relevante omstandigheden, waartoe mede moeten worden gerekend eventuele persoonlijke gedragingen die tot deze omstandigheden hebben geleid of bijgedragen. Het complementaire karakter van de bijstand en de afstemming op de feitelijke behoefte in het afzonderlijke geval, impliceren dat het recht op bijstand niet volledig kan worden afgeleid uit geobjectiveerde voorwaarden. Bij dit laatste kan worden gedacht aan de situatie dat betrokkene heeft nagelaten bepaalde voorzorgsmaatregelen te treffen, waardoor hij als het ware zelf bepaalde bestaansrisico's over zich afroept. In dergelijke gevallen kan sprake zijn van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan. In de Abw geldt het uitgangspunt dat verwijtbare gedragingen moeten leiden tot het opleggen van maatregelen, zij het dat steeds per geval moet worden gezien of, en in welke mate, een gedeelte-

lijk of gehele weigering van bijstand op zijn plaats is, mede afhankelijk van de persoonlijke en gezinsomstandigheden.

Omdat beantwoording van de vraag of en in hoeverre sprake is van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid bij de cliënt niet volledig uit objectieve criteria kan worden afgeleid wordt B&W discretionaire ruimte geboden bij het al dan niet toepassen van een maatregel.

De leden van de PvdA-fractie stellen de volgende vraag: Is het nog van deze tijd om bij ouderen boven de 65 er automatisch van uit te gaan dat inschakeling in het arbeidsproces niet aan de orde is?

In sectoren van de arbeidsmarkt waar het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd niet zonder meer het beëindigen van arbeid impliceert (vrije beroepen, zelfstandigen) komt het vaak voor dat mensen ná de pensioengerechtigde leeftijd doorwerken. Maar zelfs in die sectoren is werken na de 65-jarige leeftijd nog geenszins vanzelfsprekend.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de reïntegratie-inspanningen voor ANW-gerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden geen vast onderdeel worden in het plan en het beleidsverslag.

Dit is niet in onderhavig artikel opgenomen omdat dit een artikel in de Abw betreft, die geen betrekking heeft op mensen met een ANW-uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden. Wel is in de toelichting aangegeven dat het voor de hand ligt dat gemeenten de uitvoering van de reïntegratie-inspanningen ten behoeve van genoemde groepen meenemen in het plan en beleidsverslag.

Over de reïntegratie-inspanningen dient verantwoording te worden afgelegd in het verslag over de uitvoering van de WIW. Het is de bedoeling om bij Nota van wijziging op het onderhavige wetsvoorstel te regelen dat gemeenten in het verslag verantwoording afleggen over de wijze waarop de (inkoop van) reïntegratieactiviteiten voor Abw-ers, ANW-ers en niet-uitkeringsgerechtigden is uitgevoerd.

Voor vragen van de leden van de PvdA-fractie over het mandateren aan de CWI van besluiten inzake de verlening van bijstand, kan verwezen worden naar paragraaf 6.2.

De leden van de PvdA-fractie vragen, naar aanleiding van de wijzigingen van artikel 122 van de Algemene bijstandswet, hoe lang een pre-abonnement mag worden gehandhaafd.

De duur van een pre-abonnement wordt, evenals een gewoon abonnement, beperkt door doelmatigheid, hetgeen betekent dat een pre-abonnement wordt gehandhaafd zolang er gegevens kunnen komen die betrekking hebben op de uitkeringsperiode. Dit betekent dat de einddatum van een pre-abonnement wordt begrensd door enerzijds de einddatum van een Abw-, IOAW- of IOAZ-uitkering en anderzijds de frequentie waarmee de gegevens van de bron (de instantie die informatie levert) worden «ververst». Indien bijvoorbeeld inkomsten uit arbeid normaliter binnen acht weken na aanvang bekend worden, ligt de einddatum van een pre-abonnement op acht weken na de einddatum van de Abw-uitkering. Overigens is het Inlichtingenbureau bij de toepassing van de juiste einddatum van een uitkering afhankelijk van de tijdige opgave door de gemeente.

Het doel van abonnement en pre-abonnement is het voorkomen van onnodig veel berichtenverkeer; zonder dit zou het Inlichtingenbureau telkens opnieuw voor alle Abw-cliënten een vraag bij de bronnen moeten neerleggen. Daarnaast wordt informatie met behulp van een abonnement sneller verkregen. In een amvb zullen de bronnen waarmee op basis van (pre-)abonnementen gewerkt gaat worden, limitatief worden benoemd. Vooralnog zal dit alleen bij het UWV het geval zijn.

De leden van de PvdA-fractie informeren naar aanleiding van artikel 76 of binnen de Wsw inderdaad geen sprake van uitbesteding van taken aan reïntegratiebedrijven is? Ook bij artikel 80 vraagt de PvdA-fractie hoe de Wsw precies past in de SUWI-operatie, nu onder X op pag. 39 is gesteld dat in deze wet geen taken worden uitbesteed aan reïntegratiebedrijven. De Wsw heeft in strikte zin geen relatie met de SUWI operatie. De gemeente is op grond van de Wsw gehouden om aan Wsw-geïndiceerden een dienstbetrekking aan te bieden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden. De gemeente hoeft dit niet onder te brengen bij het SW-bedrijf, maar kan ook kiezen voor (groepsgewijze)-detachering of een reguliere werkgever aanwijzen voor de uitvoering van (een deel van) de Wsw. Daarnaast kent de Wsw de mogelijkheid van begeleid werken.

De Wsw heeft wel een relatie met SUWI-voorschriften als de Wsw-uitvoeringsorganisaties andere taken dan de Wsw willen uitvoeren. Indien Wsw-organisaties in concurrentie treden met private reïntegratiebedrijven dient er sprake te zijn van een «level playing field», d.w.z. uitbesteding dient onder dezelfde voorwaarden en kwaliteitseisen te geschieden als bij uitbesteding aan private bedrijven.

Artikel 81

De leden van de PvdA-fractie willen ten aanzien van artikel 81 weten of de uitbreiding van de zorgplicht naar kortdurende werkloosheid betekent dat kortdurende werklozen onder de doelgroep vallen van WIW en I/D. Deze leden vragen ook aan welke voorbeelden de regering denkt als zij stelt dat gemeenten ook een aanbod kunnen doen aan personen die niet onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen?

Uitbreiding naar kortdurende werkloosheid betekent dat de gemeente een deel van het haar beschikbare instrumentarium (scholings en activeringsbudget WIW) voor deze groep kan inzetten. De dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen WIW en de ID-banen zijn alleen in te zetten voor de langdurig werklozen.

Hiermee was bedoeld dat gemeenten – bijvoorbeeld in het kader van de wijkgerichte aanpak – een aanbod zouden kunnen doen aan werkzoekenden met een WW-WAO-uitkering; groepen die onder verantwoordelijkheid van het UWV vallen. Inmiddels is bij Nota van wijziging deze verantwoordelijkheidsverdeling verduidelijkt. Dit betekent dat het UWV verantwoordelijk is en blijft voor de reïntegratievoorzieningen voor deze uitkeringsgerechtigden. Hieronder valt ook het inzetten van WIW-voorzieningen als dienstbetrekkingen/werkervaringsplaatsen of activiteiten in het kader van sociale activering die onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten worden uitgevoerd. Wel is geregeld dat de gemeenten hun medewerking moeten geven aan trajecten die het UWV inkoop waarvoor dergelijke onderdelen zijn opgenomen. Indien het UWV voor werkzoekenden met een WW- of WAO-uitkering geen trajectplan heeft opgesteld, kunnen gemeenten zelf het initiatief nemen om deze uitkeringsgerechtigden ook in aanmerking laten komen voor de WIW-voorzieningen. Een en ander is nu geregeld in artikel 2 WIW in relatie tot artikel 10 Wet REA en artikel 73 WW. Dit dient uiteraard in onderlinge afstemming tussen UWV en gemeente plaats te vinden.

Voor de beantwoording van de vragen van de leden van de GroenLinks-fractie bij dit artikel, kan verwezen worden naar paragraaf 4.1.

Artikel 87

Op zich vinden de leden van de GroenLinks-fractie het logisch dat de taken inzake collectief ontslag van Arbeidsvoorziening wordt overgenomen door de CWI, maar zij vinden dat ook onderzocht moet worden of

deze taken niet beter door het UWV kunnen worden verricht. Deze leden willen graag een reactie van de regering op deze denklijn. Zoals bekend heeft de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel op 15 november 2000 een toekomstverkenning uitgevoerd naar de inrichting van het duaal ontslagstelsel. De bevindingen zijn neergelegd in het rapport «Afscheid van het duale ontslagrecht». Op dit moment worden hierover adviezen ingewonnen bij ondermeer het Lisv en de Stichting van de Arbeid. Nadat de gevraagde adviezen zijn uitgebracht, wordt door het kabinet nagegaan of de duale structuur van het ontslagrecht gehandhaafd kan blijven. Indien daarop bevestigend wordt geantwoord, komt de vraag aan de orde of de uitvoering van de ontslagtaak ex artikel 6 van het BBA'45 in de toekomst door de CWI dienen te worden uitgevoerd. Daarbij zou ook de vraag aan de orde kunnen komen of hierbij een rol is weggelegd voor het UWV.

Artikel 88

De leden van de PvdA-fractie vragen of de keuze voor uitbesteding bij de arbodienst onder het instemmingsrecht valt. Het instemmingsrecht zal gelden voor regelingen op het gebied van het reïntegratiebeleid. De werkgever – verantwoordelijk voor het reïntegratiebeleid – zal de uitvoering van daarmee gepaard gaande werkzaamheden uitbesteden. Dit kan bij een arbodienst maar ook bij een reïntegratiebedrijf. De keuze voor de een of de ander valt onder het instemmingsrecht.

5 Overige en slotbepalingen

Artikel 130

De leden van de fracties van PvdA, VVD en D66 hebben bezwaar tegen de huidige vorm van artikel 130. In dit artikel wordt de verplichte inkoop door de gemeenten en UWV bij KLIQ geregeld. Het toepassen van gedwongen winkelnering achten de leden van de PvdA-fractie een onjuist instrument (in strijd met een eerder door de Kamer ingenomen standpunt) en zij vragen de regering deze vorm te heroverwegen. De leden van de VVD-fractie zijn van mening dat een amvb met voorhangprocedure meer in de rede ligt. De leden van de D66-fractie vragen daarnaast in welke gevallen de minister tot een dergelijke maatregel zal besluiten.

In het kader van het overgangsregime krijgt KLIQ gedurende twee jaar van de gemeenten en van het UWV reïntegratieopdrachten voor respectievelijk de niet-uitkeringsgerechtigden en de WW-gerechtigden. Het is bij verzelfstandigingen volstrekt gebruikelijk een overgangsregime af te spreken, teneinde het nieuwe bedrijf de kans te geven een gezonde start te maken. Bij de vormgeving van het overgangsregime KLIQ is door het kabinet gekozen voor een systeem waarin sprake is van een zakelijke relatie tussen opdrachtgever en KLIQ en waarbij er wordt afgerekend op prestaties. Bij andere vormen van een overgangsregime, zoals bijvoorbeeld verliesafdekking of een extra financiële buffer, ontbreekt het element van afrekening op prestaties en hetgeen door het kabinet als een belangrijk gemis wordt gezien.

De verplichte inkoop van de gemeenten betreft een beperkt deel van de beschikbare middelen voor de niet-uitkeringsgerechtigden. De niet-uitkeringsgerechtigden zijn voor de gemeenten een nieuwe doelgroep, terwijl KLIQ reeds ervaring heeft met de reïntegratie van deze doelgroep. De VNG heeft het kader van de «Agenda van de Toekomst» ingestemd met het voorgestelde overgangsregime van KLIQ voor de categorie niet-uitkeringsgerechtigden.

Een amvb met voorhangprocedure heeft naar het oordeel van het kabinet geen toegevoegde waarde ten opzichte van reeds eerder aan de Kamer verstrekte informatie. Het is noodzakelijk dat op het moment van de externe verzelfstandiging de besluitvorming rond de vormgeving van het overgangsregime voor KLIQ is afgerond. De hoogte van de budgetten afkomstig van het Rijk worden bij ministeriële regeling vastgesteld. Een ministeriële regeling waarborgt dat actuele gegevens kunnen worden meegenomen, waardoor ook snel kan worden ingespeeld op de afspraken die tussen het Rijk en het UWV en gemeenten worden gemaakt over besteding van de budgetten. Dit gebeurt meestal pas aan het einde van het jaar.

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

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