

IWI

SZW DG ASV Directie: SV		In beh. bij	Datum
H		R&S	3/12
Ingekomen - 2 DEC 2004			
Nr: 84477			
Goedstuk	Beantw. voor:		
<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee			
Betreft: Toezichtbaarheidtoets		Dep. datum:	Dep. parastu:

Inspectie Werk en Inkomen

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De Directeur-Generaal Arbeidsomstandigheden en
Sociale Verzekeringen, mw. drs. J.A.M. Hilgersom
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Postbus 11563
2502 AN Den Haag
Prinses Beatrixlaan 82
2595 AL Den Haag
Telefoon (070) 304 44 44
Fax (070) 304 44 45
www.iwiweb.nl

Contactpersoon F.O. Korinth
Doorkiesnummer (070) 304 47 96
E-mail fkorinth@iwiweb.nl
Onderwerp 1028/111

Datum 30. NOV. 2004
Uw kenmerk SV/R&S/04/75836/11-11-2004
Ons kenmerk 2004/4547

Toezichtbaarheidstoets op wetsvoorstel tot wijziging van WW en Wet REA

Geachte mevrouw Hilgersom,

In uw brief van 11 november jl. vraagt u de inspectie een toezichtbaarheidstoets uit te voeren op het wetsvoorstel tot wijziging van de WW en de Wet REA. Het gaat hierbij om wijzigingen van onder meer artikel 72 en 72a van de WW¹ in verband met respectievelijk de preventieve inzet van reïntegratiemiddelen en de reïntegratietoets van overheidswerkgevers. De in artikel 87b van de Wet REA beoogde wijziging moet voorkomen dat na de inwerkingtredingsdatum van de wijzigingswet nog langer aanvragen om een plaatsings- of herplaatsingsbudget moeten worden gehonoreerd.

De inspectie heeft het wetsvoorstel op toezichtbaarheid beoordeeld en daarbij de volgende kanttekening geplaatst.

In de Memorie van Toelichting wordt onder het kopje "Overgangsrecht" gezegd, dat het Tijdelijk besluit preventieve inzet wachtgeldfondsen op 1 juli 2005 van rechtswege zal vervallen en dat dit tot gevolg heeft dat tot 1 april 2005 personen kunnen instromen in het experiment. Tevens wordt toegezegd, dat er voor gewaakt zal worden dat er geen hiaat ontstaat in de uitvoering voor wat betreft de instroom in de trajecten tussen 1 april en 1 juli 2005. Het is de inspectie niet duidelijk op grond waarvan personen in de periode van 1 april tot 1 juli 2005 niet van rechtswege zouden kunnen blijven instromen in het experiment. In het onderhavige wetsvoorstel wordt bij de voorgenomen wijziging van Hoofdstuk XB van de WW immers uitdrukkelijk geregeld, dat het Tijdelijk besluit preventieve inzet wachtgeldfondsen, zoals dat luidde op de dag voor inwerkingtreding van de wijzigingswet (zijnde 1 juli 2005), van toepassing blijft op aanvragen, die vóór die dag zijn ingediend. Het Tijdelijk besluit zelf bevat verder geen bepa-

¹ In het voorliggende wetsvoorstel wordt volgens de redactie van de artikelen 72 en 72a van de WW (waar gesproken wordt over het recht op WW-uitkering op grond van hoofdstuk II) geanticiepeerd op nog niet in werking getreden wetgeving (Wijziging van de WW en andere wetten i.v.m. afschaffing van kortdurende uitkering en aanscherping van de wekencis).

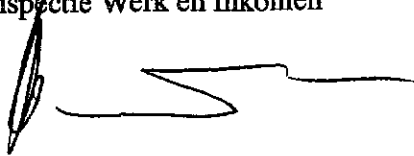
Ons kenmerk 2004/4547

lingen op grond waarvan de instroom in het experiment wordt beperkt tot 1 april 2005. De inspectie geeft u daarom gaarne in overweging om de redactie van dit onderdeel van de toelichting nader te bezien.

Voor wat betreft de voorgestelde wijzigingen in de WW, de Wet REA en overige wetten voorziet de inspectie geen problemen bij het toezicht op de uitvoering daarvan.

Ik vertrouw erop hiermede aan uw verzoek te hebben voldaan.

Hoogachtend,
Inspectie Werk en Inkomen



A.J. Duymaer van Twist
Algemeen directeur

Kor/Oth

Postbus 58285, 1040 HG AMSTERDAM

Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid,
de heer mr. A.J. de Geus
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
6 januari 2005
Van
drs. E.C.P. Lyre
T 020 - 687 53 74
F 020 - 687 54 95
Milly.Lyre@uwv.nl
Ons kenmerk
SB/64265
Uw kenmerk
UB/K/2004/76096 &
UB/K/2004/84083

Onderwerp
Uitvoeringstoets wijzigingen WW en de Wet REA

Geachte heer De Geus,

U hebt ons met uw brieven van 10 november 2004 en 1 december 2004 gevraagd om een uitvoeringstoets op voorgenomen wijzigingen van de WW en de Wet REA. Het gaat om een vijftal wijzigingen:

1. Het bieden van een structurele regeling voor de inzet van reïntegratiemiddelen door UWV voor met werkloosheid bedreigde werknemers (wijziging artikel 72, 1. WW);
2. Eigen risicodragende overheidswerkgevers worden verantwoordelijk voor de reïntegratie van hun werkloze werknemers (wijziging artikel 72 a WW);
3. Verlenging van de WW-uitkering tijdens scholing voor herbeoordeelde WAO-ers (wijziging artikel 76 WW);
4. Uitbreiding van de doelgroep van de Wet Kinderopvang met de populatie met werkloosheid bedreigde werknemers (wijziging artikel 6 Wet Kinderopvang);
5. Het vervallen van de mogelijkheid om subsidie aan te vragen voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer - plaatsingssubsidie - of voor een arbeidsgehandicapte werknemer die elders in het bedrijf wordt geplaatst - herplaatsingssubsidie (wijziging Wet REA, artikel 87b).

Hieronder geven wij u onze bevindingen.

1. Structurele regeling voor de inzet van reïntegratiemiddelen door UWV voor met werkloosheid bedreigde werknemers

De structurele regeling vervangt het huidige WW-experiment "Preventieve inzet" op grond van artikel 130 c WW. De voorgestelde regeling kent niet als voorwaarde dat er sprake moet zijn van ontslag in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag. Hierdoor neemt de reikwijdte van de structurele regeling toe. In de toelichting op het wetsvoorstel wordt aangegeven dat de met werkloosheid bedreigde werknemer door CWI als "niet direct bemiddelbaar" moet zijn gekwalificeerd om voor de dienstverlening door UWV in aanmerking te komen. De invulling van het begrip "niet direct bemiddelbaar" is dus van bijzonder belang voor het bepalen van het beroep dat op de regeling zal worden gedaan.

1.1. Uitvoerbaarheid

In grote lijnen kijken wij als volgt tegen deze problematiek aan. In het algemeen zal een werknemer met recente werkervaring direct bemiddelbaar zijn. Voor een deel van de werknemers geldt dit echter niet, bijvoorbeeld in de situatie dat er sprake is van een langdurig, eenzijdig arbeidsverleden of een opleiding die niet aansluit bij de actuele situatie op de (voor de werknemer relevante, dus regionale) arbeidsmarkt. Evenals werknemers die

werk verrichten waar geen vraag meer naar is op de arbeidsmarkt. Ook al hebben deze mensen nu nog wel een baan, voorspelbaar is dat zij moeilijk zonder aanvullende activiteiten een nieuwe baan zullen vinden. Juist deze mensen zullen dan preventief worden ondersteund zodat er geen beroep of een beperkter beroep op uitkering behoeft te worden gedaan. Voor een effectieve uitvoering achten wij het dan ook voorwaardelijk, dat CWI deze veronderstellingen in de door hen te hanteren criteria concretiseert.

Een belangrijk uitvoeringsaspect voor UWV betreft de opname van de nieuwe doelgroep in de aanbestedingsprocedure. Aangezien bij preventieve inzet er per definitie nog sprake is van een dienstbetrekking, zal dit specifieke aandacht vragen bij het aanbesteden van deze doelgroep. In de methodiekbeschrijving zal aandacht worden gevraagd voor het gegeven dat deze met werkloosheid bedreigde cliënten nog een arbeidsverhouding hebben en deswege nog arbeidsverplichtingen (kunnen) hebben.

UWV wil bedrijven contracteren die zich nu ook al met outplacement bezig houden en zal streven naar een aanbesteding op regionaal niveau. Uiteraard is van belang dat er zo veel mogelijk duidelijkheid bestaat over de verwachte reikwijdte van de regeling alvorens wij contracten kunnen afsluiten met reïntegratiebedrijven. Indien dat niet het geval is, zullen er raamcontracten moeten worden afgesloten, waarbij UWV geen garanties afgeeft over het aantal, aan de reïntegratiebedrijven aan te leveren, cliënten.

1.2. Effecten voor reïntegratiekosten 2005 in relatie tot uitkeringslasten en uitvoeringskosten.

In ons jaarplan voor 2005 zijn de voor de inkoop van reïntegratietrajecten beschikbare budgetten vermeld met de aantekening dat er nog overleg gaande is over het financiële kader. Voor de WW is een bedrag vermeld van € 80 mln. Bij ongewijzigd beleid, d.w.z. zonder het voorliggende wetsvoorstel en het beleid met betrekking tot de sluitende aanpak, ramen wij het aantal in te zetten trajecten voor 2005 op 50.000. Dit aantal komt overeen met de verwachte realisatie voor 2004. Om binnen het budget van € 80 mln te blijven, zou de gemiddelde trajectprijs uit moeten komen op € 1600. Dit achten wij niet mogelijk. De kosten van een traject bedragen gemiddeld € 3400,=. Dit betekent overigens niet dat er voor € 80 mln. slechts 23.000 trajecten kunnen worden gedaan (€ 80 mln. gedeeld door 3400). De huidige financieringsmethodiek leidt er toe dat thans voor € 80 mln. ca. 32.000 trajecten kunnen worden gedaan. Het gemiddelde bedrag is daarmee nacalculatorisch gezien € 2500,=.

Bij gewijzigd beleid, hetgeen wij zouden willen beschrijven als handhaving van sluitende aanpak en vervroegde reïntegratie overeenkomstig het voorliggende wetsvoorstel, neemt het aantal in te zetten reïntegratietrajecten, structureel gezien, niet toe. Wel is er in het jaar van invoering van de vervroegde reïntegratie - 2005 dus - sprake van een éénmalige toename. Er van uitgaande dat het reïntegratietraject gemiddeld genomen twee maanden eerder wordt ingezet en veronderstellend dat het aantal trajecten voor 2006 gelijk is aan dat voor 2005, is deze toename ca 8000. Daarnaast wordt door ons, in het kader van het huidige experiment, uitgegaan van ca 4000 trajecten voor 2005. Voor een half jaar is dit dus 2000. In totaal gaat het dus - bij gewijzigd beleid - om 60.000 trajecten in 2005.

Het voorgaande betekent dus dat er in 2005 sprake zal zijn van ca 6000 additionele trajecten, waarmee - uitgaande van het hiervoor genoemde bedrag per traject van € 2500 - een bedrag is gemoeid van € 15 mln. De directe personeelskosten, die samenhangen met de 6000 trajecten, belopen een bedrag van ca € 1 mln (6 uur à € 28 x 6000).

Tegenover deze kosten staan uiteraard besparingen. Het lijkt ons een redelijke veronderstelling dat het twee maanden eerder inzetten van een reïntegratietraject leidt tot een verminderd beroep op de WW met eveneens twee maanden. Dit is dan de pure winst van het gewijzigd beleid omdat de voor de trajecten benodigde middelen toch zouden moeten zijn ingezet, zij het op een later moment.

Wij kunnen ons voorstellen dat deze effecten op de programmakosten – die vanaf 2006 dus in beginsel voor de gehele populatie gelden – worden meegenomen in het eerder genoemde overleg over het financiële kader voor de inkoop van reïntegratietrajecten. Op deze wijze behoeft dan immers binnen het gewijzigde beleid de sluitende aanpak niet ter discussie te worden gesteld.

1.3. Handhaafbaarheid

In uw brief van 10 november 2004 heeft u ons expliciet gevraagd met voorstellen te komen om het misbruik van de vervroegde reïntegratie tegen te gaan. U vermeldde daarbij dat het de bedoeling is dat alleen diegenen in aanmerking komen voor een traject van wie vaststaat dat zij daadwerkelijk ontslagen zullen worden. Het risico dat wij hier zien is dat door samenspanning tussen werkgever en werknemer, de opleidingskosten in het publieke domein worden neergelegd en de werknemer uiteindelijk in dienst blijft.

Wij menen dat getracht kan worden dit misbruikrisico op een aantal manieren tegen te gaan. Het sturen op het gedrag van werkgever en werknemer is er daar één van. Dit betekent dat in de voorlichting en in de formulieren duidelijk een relatie gelegd moet worden naar dit risico en de toetsing door UWV. Naar analogie van de Wegenverkeerswet: "er vindt trajectcontrole plaats". Daarnaast blijft uiteraard de fraude-alertheid van de eigen medewerkers van groot belang. De reïntegratiecoach van UWV vormt hierbij een belangrijke spilfunctie. Hij kan tijdig inspelen op ongewenst gedrag en zo de schadelast (trachten te) beperken. Om niettemin oneigenlijk gebruik van de reïntegratiemogelijkheden door (samenspanning van) werkgever en werknemer te voorkómen, stellen wij voor UWV de bevoegdheid te geven om – bij geconstateerd oneigenlijk gebruik – de reïntegratiekosten op de werkgever te verhalen en daaraan ook een sanctiemogelijkheid te verbinden. Om de reïntegratiecoach optimaal te ondersteunen bij het ontdekken van oneigenlijk gebruik, zal UWV bezien of het instrument van risicoanalyse hierop kan worden afgestemd.

1.4. Systeemaanpassingen

Er zal een beperkte systeemaanpassing nodig zijn om de gevallen te kunnen registreren en verantwoording te kunnen afleggen over de behaalde resultaten. De hiervoor noodzakelijke activiteiten kunnen worden meegenomen in de reeds geplande activiteiten voor systeemaanpassingen die moeten plaatsvinden in verband met het faciliteren van de reïntegratiecoach. De extra kosten die hiermee gepaard zullen gaan, bedragen naar schatting maximaal € 30.000,-.

1.5. Algemene conclusie

Het geheel overziende, zijn wij van mening dat de voorgestelde regeling voor UWV uitvoerbaar is. De beoogde invoeringsdatum van 1 juli 2005 levert voor UWV geen problemen op. De voorbereiding van de invoering zal uiteraard, gezien de ketenaspecten, in nauw overleg met CWI vorm worden gegeven. Die voorbereiding omvat uiteraard ook het geven van informatie aan de gehele werknemerspopulatie – met uitzondering van de overheidswerknemers – over de mogelijkheden die CWI en UWV kunnen bieden aan werknemers die met ontslag worden bedreigd. De kosten van een dergelijke

voorlichtingscampagne ramen wij op ca € 0,55 mln. Deze raming is gebaseerd op de volgende veronderstellingen:

1. Een voorlichtingscampagne met een reïntegratieboodschap richting potentiële werklozen en werkgevers: informatieve advertenties in landelijke en regionale dagbladen, redactionele artikelen en advertenties in vak- en branchebladen (doelgroep specifiek bladen, o.a. van de vakbonden), woordvoering: circa € 500.000.
2. Ondersteunende communicatiemiddelen voor de implementatie van de nieuwe regelgeving binnen UWV en CWI: artikel in Werkblad, artikel in werkgeversblad van UWV, internet, een (digitale) folder, systeembrieven, interne communicatiemiddelen (intranet, nieuwsbrieven, landelijke mails): circa € 30.000.
3. Aanpassingen op bestaande communicatiemiddelen met de nieuwe wetgeving: brochures, internet e.d.: circa € 15.000.

Tenslotte merken wij op dat ook in onderdeel a van het eerste lid van artikel 72 de toevoeging "niet zijnde overheidswerknemers" dient te worden opgenomen.

2. Invoering verplichte reïntegratietraject voor eigen risicodragende overheidswerkgevers

De wijziging voorziet er in dat alle (voor de WW eigen risico dragende) overheidswerkgevers verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie van de werknemers, die zij ontslaan. Deze overheidswerkgevers ontvangen dan geen vergoeding meer voor de reïntegratie-inspanningen. Als gevolg hiervan wordt het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo) minder belast en wel met het bedrag dat aan reïntegratietrajecten wordt besteed. Dit betekent dat de Ufo-premie kan worden verlaagd.

De wijziging heeft voor UWV marginale uitvoeringsconsequenties. De wijziging heeft geen aanpassingen in systemen tot gevolg en zal een jaarlijkse besparing op de uitvoeringskosten opleveren van € 214.000,- (directe personeelskosten voor 2 fte in functiegroep 3 en voor 2,5 fte in functiegroep 6).

3. Duurverlenging WW bij scholing voor herbeoordeelde WAO-ers

De wijziging komt voort uit de motie-Van Leeuwen bij de behandeling in de Eerste Kamer van de Vereenvoudigingswet WW. De bij deze wet afgeschafte duurdoorbreking dient – op grond van het voorliggende wetsvoorstel – niet te gelden voor de groep herbeoordeelde WAO-ers.

Onze verwachting is dat de duurverlenging WW voor herbeoordeelde WAO-gerechtigden zich slechts in een beperkt aantal gevallen zal voordoen, omdat het in het algemeen zo zal zijn, dat de uitkeringsduur WW toereikend is voor een reïntegratietraject. In dit kader zijn de overgangsbepalingen, die bij de afschaffing van de vervolgitkering zijn getroffen, van bijzondere betekenis. Die bepalingen leiden ertoe, dat herbeoordeelde WAO-ers veelal recht zullen hebben op de vervolgitkering WW met een duur van twee jaar. Dit betekent dus ook dat wij verwachten, dat de kosten die samenhangen met dit voorstel lager zullen zijn dan het in de toelichting op het wetsvoorstel genoemde bedrag van € 15 miljoen per jaar. Onze inschatting is dat de kosten ca € 6 miljoen per jaar zullen bedragen.

Om de wijziging te kunnen implementeren, dienen bestaande instructies en handleidingen te worden aangepast. Hetzelfde geldt voor brochures en standaardbrieven. Er kan hiervoor gebruik gemaakt worden van de huidige processen met betrekking tot duurverlenging WW.

Wel is een beperkte systeemaanpassing nodig in een van de uitvoeringssystemen met een doorlooptijd van drie maanden à € 21.000.

Inmiddels hebben wij uiteraard ook kennis genomen van de toezegging, die u hebt gedaan in het debat met de Eerste kamer op 21 december 2004. Die toezegging houdt in, dat de doorbreking ook dient te gelden voor de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI). De voor deze regeling geldende maximale uitkeringsduur van zes maanden dient dus te worden verlengd met de periode van noodzakelijke scholing. Anders dan eerder mocht worden verwacht, zal deze regeling dus gedurende een langere periode van kracht blijven. De extra uitkeringslasten ramen wij op ca € 12,5 miljoen. Aan deze raming liggen de volgende veronderstellingen ten grondslag:

- . een TRI-populatie van 18.400 personen (conform onze uitvoeringstoets van 26 november 2004);
- . ca 25% heeft scholing nodig;
- . een gemiddelde scholingsduur van 13 maanden;
- . een gemiddeld aanvangsmoment van de scholing twee maanden na de effectuering van de verlaging of de intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering
- . een gemiddelde uitkering van € 400,-- per maand
- . een gemiddelde weglek naar de WWB van 25%.

De berekening wordt dan als volgt:

$4600 \times (13 \text{ -/ - } 4 \text{ maanden}) \times € 400,-- = € 16,6 \text{ mln}$, minus € 4,1 miljoen weglek WWB = € 12,5 miljoen, welk bedrag verdeeld moet worden over de jaren waarin de herbeoordelingen plaatsvinden.

De ministeriële regeling dient uiteraard nog te worden aangepast aan de door u gedane toezegging. Wij zouden het op prijs stellen op zo kort mogelijke termijn te kunnen beschikken over het concept van die regeling, waarna wij u meer gedetailleerd kunnen informeren over de uitvoeringsaspecten, waaronder de uitvoeringskosten. Het spreekt overigens voor zich dat wij ons thans reeds – in overleg met uw ambtenaren – buigen over de vraag welke gevolgen er voor het uitvoeringsproces zijn van de doorbreking in het kader van de TRI.

4. Wijziging van de Wet Kinderopvang

De voorgestelde wijziging heeft voor UWV nauwelijks uitvoeringsconsequenties, behalve de aanpassing van brochures, standaardbrieven, instructies en handleidingen, zoals dat ook het geval is voor de wijziging die inhoudt dat preventieve inzet van reïntegratiemiddelen mogelijk is vóór de eerste werkloosheidsdag (zie hiervoor onder 1).

5. Vervallen van de plaatsingssubsidie en herplaatsingssubsidie aan werkgevers

Met deze wijziging van de Wet REA wordt een einde gemaakt aan de nog steeds bestaande mogelijkheid om voor de periode 1998-2002 plaatsings- en herplaatsingssubsidies aan te vragen. Wij zouden graag zien dat deze mogelijkheid met onmiddellijke ingang wordt beëindigd. Hiervoor bestaat in onze ogen alle reden vanwege de aanzuigende werking die – zo is onze verwachting – uit zal gaan van een aankondiging tot afschaffing per 1 juli 2005. Ter toelichting het volgende.

Ook in 2004 is op grote schaal gebruik gemaakt van de mogelijkheid om met terugwerkende kracht over de periode 1998-2002 plaatsings- en herplaatsingsbudgetten aan te vragen. Over 2004 is hiermee een bedrag gemoed van ruim € 14 mln. Het continueren van deze

regeling tot in ieder geval 1 juli 2005 en de wijze waarop "de markt" hierop naar verwachting zal reageren, doet ons vermoeden dat er in 2005 een fors extra beroep op het REA-fonds gedaan zal gaan worden. Wij vinden dit problematisch. In de eerste plaats omdat de reïntegratiemiddelen beperkt zijn. In de tweede plaats omdat er in de prognoses voor 2005 geen rekening is gehouden met een fors extra beroep op het REA-fonds. De kans dat er dus een overschrijding ontstaat ten opzichte van de eerdere ramingen, is groot. In de derde plaats is het uitvoeren van deze regeling met een terugwerkende kracht van zeven jaar risicovol. Het onderzoek van de claims van werkgevers over perioden in een zo ver verleden wordt steeds moeilijker, waardoor de rechtmatigheid van de te verstrekken voorzieningen steeds meer ter discussie komt te staan.

Aansluitend op de voorgestelde wijziging wijzen wij op eenzelfde lacune, die aan de orde is met betrekking tot artikel 18 Wet REA-oud; het zogenaamde "pakket op maat". Wij bevelen aan om aanpassing op de voorgestelde wijziging uit te breiden tot het "pakket op maat".

Wat de uitvoeringskosten betreft gaan wij uit van een besparing van 1,5 fte, functiegroep 4, zijnde € 65.000,- aan directe personeelskosten op jaarbasis.

Wij vertrouwen u met onze reactie van dienst te zijn geweest.

Hoogachtend,

Dr. J. M. Linthorst,
Voorzitter Raad van Bestuur

De Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
De heer mr. A.J. de Geus
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Kenmerk:

CWI/2004/7302

Uw kenmerk:

UB/K/2004/76096

Contactpersoon:

J.R.M. Smulders

Doorkiesnummer:

020 - 7515217

Datum:

22 december 2004

Direct faxnummer:

020 - 7515254

Betreft:

Uitvoeringstoets wijziging WW en de Wet Rea

Geachte heer De Geus,

Met uw brief van 10 november jl. verzoekt u CWI om een beoordeling op de uitvoerbaarheid van het concept van de wet houdende wijziging van de Werkloosheidswet en de Wet Rea voor wat betreft de wijziging van artikel 72 WW. U treft hieronder onze reactie aan waarbij tevens zal worden ingegaan op de door u aangehaalde aspecten. Wij hebben deze reactie afgestemd met het UWV.

Algemene bespiegelingen bij het voorgestelde artikel 72 WW

In het kader van de gedachte werk boven inkomen onderschrijft CWI het belang dat werknemers die met werkloosheid worden bedreigd, zich al voordat de dienstbetrekking daadwerkelijk is beëindigd richten op het vinden van een nieuwe dienstbetrekking. In dit kader heeft CWI al eerder aandacht gevraagd voor de preventieve activeringsmogelijkheden voor deze doelgroep. CWI juicht het derhalve toe dat in het voorliggende wetsvoorstel wordt voorzien in het voor het einde van de dienstbetrekking kunnen inzetten van reïntegratieactiviteiten. Wij hechten eraan hierbij op te merken dat bij de ondersteuning bij de inschakeling in de arbeid niet alleen moet worden gedacht aan de in dit wetsvoorstel genoemde inzet van reïntegratiemiddelen door UWV, maar ook en in eerste instantie aan de reguliere bemiddelingsactiviteiten van CWI, het ketenprogramma en de uitgangspunten van de pilotprojecten Route A / Route B. In dat kader kan parallelle dienstverlening plaatsvinden hetgeen inhoudt dat de bemiddelingsactiviteiten van CWI worden gecombineerd met de reïntegratieinstrumenten van UWV. Wij gaan er derhalve vanuit dat bij de uitvoering van het wetsvoorstel daaraan volledig aansluiting kan worden gezocht en dat inzet door UWV van een reïntegratietraject bij een met werkloosheid bedreigde werknemer, niet de bemiddelingsactiviteiten van CWI voor die werknemer uitsluit.

In de toelichting bij het wetsvoorstel wordt als eis voor de vervroegde reïntegratie gesteld dat betrokkene door CWI moet zijn gekwalificeerd als 'niet direct bemiddelbaar'. Wij gaan ervan uit dat hiervoor dezelfde criteria gelden als die voor de 'moeilijk plaatsbare werkzoekenden' als bedoeld in artikel 26, lid 3, Wet Suwi en dat het hier een vergelijkbaar reïntegratieadvies betreft als in dat artikel bedoeld. Vanwege deze eis zal het aantal potentiële klanten dat voor deze preventieve inzet van reïntegratiemiddelen in aanmerking komt, naar verwachting gering zijn. Naar onze inschatting zal slechts een beperkt aantal werkzoekenden met zeer recente werkervaring een dermate grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben dat inzet van een reïntegratietraject aan de orde zal zijn. Overigens merken wij op dat deze eis niet in het voorgestelde artikel 72 WW wordt genoemd maar alleen in de toelichting.

Het wetsvoorstel gaat uit van de vrijwilligheid van de met werkloosheid bedreigde werknemer om zich in het kader van artikel 72 WW te melden bij CWI. Wij melden u dat CWI in het kader van de poortwachterfunctie start met uitwisseling van informatie vanuit de unit die verantwoordelijk is voor de afgifte van ontslagvergunningen naar de CWI-vestigingen. Hierdoor kan de vestiging op basis van het signaal dat er voor een bepaalde werknemer een ontslagvergunning is afgegeven, vroegtijdig – dus nog voor de datum van einde dienstverband – actie ondernemen om de inschakeling van de betreffende werknemer in de arbeid te realiseren. Omdat een einde van het dienstverband niet alleen via de weg van de ontslagvergunning kan worden bewerkstelligd (maar ook door bijvoorbeeld een ontbinding door de kantonrechter) is bij CWI slechts een deel van de gehele populatie van de met werkloosheid bedreigden in beeld. Wij willen u daarom in overweging geven om – nu of in de toekomst – de vrijwilligheid om te zetten in een verplichting voor de met ontslagbedreigde om zich bij CWI te melden. Naar onze mening kan daarmee de effectiviteit van de vroegtijdige bemiddeling naar arbeid en daarmee ook van het wetsvoorstel worden vergroot. Een dergelijke verplichting zou overigens naar onze mening passen binnen de sollicitatieplicht die de werknemer op grond van het 'Besluit sollicitatieplicht werknemers WW' heeft voorafgaande aan het recht op uitkering.

Uitvoerbaarheid van het voorstel, implementatie en invoeringsdatum

De voorgestelde wijziging van artikel 72 WW is naar de mening van CWI zonder aanvullende voorwaarden voor CWI uitvoerbaar. Voor de implementatie ervan moeten door CWI de volgende activiteiten worden verricht:

- opstellen van een werkproces voor de toets van CWI op de voorwaarden van artikel 72 WW;
- aanpassen van de verschillende werkprocessen over het opstellen van het klantprofiel;
- aanpassen van de noodzakelijke managementinformatie in zowel de primaire systemen als de managementinformatiesystemen;
- opzet communicatiemiddelen t.b.v. de potentiële klanten.

Het tijdsbeslag voor CWI voor de uitvoering van deze implementatieactiviteiten schat

CWI op 3 maanden. Dit betekent dat de beoogde invoeringsdatum van 1 juli 2005 voor CWI haalbaar is als op uiterlijk 1 april 2005 bekend is dat de voorgestelde wijzigingen daadwerkelijk hun beslag zullen krijgen.

Inschatting kosten en besparingen

Macro-economisch bezien zal een vroegtijdige bemiddeling naar nieuwe arbeid een vermindering van de uitkeringslasten met zich meebrengen en daarmee naar verwachting tot een schadelastbeperking in de keten leiden en in een besparing op de grote geldstroom leiden.

Ten aanzien van de uitvoeringskosten ligt het in de rede dat de dienstverlening aan de werkzoekende effectiever zal worden door de preventieve inzet van de bemiddelingsdiensten cq. reïntegratiemiddelen. De nadruk van de dienstverlening zal nog meer op de bemiddeling naar werk komen te liggen.

Als gevolg van het wetsvoorstel zal het aantal klanten voor CWI naar verwachting met een beperkt aantal toenemen. Het betreft die gevallen waarin betrokkene ook zonder de inmenging van CWI en/of UWV voor het einde van het dienstverband al een nieuwe dienstbetrekking zou hebben gevonden en er dus in de huidige situatie geen sprake was geweest van een werkintake (en/of een uitkeringsintake). De werkzaamheden die in het kader van artikel 72 WW door CWI moeten worden verricht wijken niet af van de thans door CWI verrichte werkzaamheden in het kader van de werkintake, de uitkeringsintake en het reïntegratieadvies. De dienstverlening (en daarmee ook de kosten) zal een verschuiving laten zien van intensievere begeleiding naar werk tegen over minder dienstverlening in verband met verkrijging van inkomen. Immers, als de werknemer nog voor het einde van het dienstverband een nieuwe dienstbetrekking vindt, dan komt de potentiële uitkeringsintake te vervallen. In de keten leidt dit dan ook tot een besparing op de beoordeling van de WW-aanvraag. Wij merken daarbij wel op dat in de praktijk de termijn tussen het bekend zijn van het einde van de dienstbetrekking en de datum waarop de dienstbetrekking daadwerkelijk eindigt, veelal aanmerkelijk korter zal zijn dan de in het wetsvoorstel genoemde 4 maanden. Hoe korter deze termijn in de praktijk zal zijn, des te geringer zal het hier bedoelde inverdieneffect zijn.

Daarnaast zal zich in de eerste maanden na invoering van de wijzigingen een cumulatie voordoen van werkzoekenden die zich op grond van het nieuwe artikel 72 WW bij CWI zullen melden, en werkzoekenden die zich – conform de ‘oude gebruiken’ – rond de eerste werkloosheidsdag melden. Dit zal gedurende deze maanden tot extra kosten voor CWI leiden.

CWI zal na invoering van het wetsvoorstel gaan monitoren wat de effecten van het gewijzigde artikel 72 WW zullen zijn op de klantstromen en de daarmee verband houdende eventuele toename van uitvoeringskosten van CWI.

Misbruik of oneigenlijk gebruik

Wij achten de risico's voor misbruik of oneigenlijk gebruik met betrekking tot de vervroegde reïntegratie niet groot. Bij misbruik en oneigenlijk gebruik denken wij in dit kader met name aan de situatie dat de klant al een andere baan heeft gevonden en zich toch bij CWI meldt voor een reïntegratietraject teneinde een bepaalde opleiding te kunnen volgen. Gelet op de criteria voor het in aanmerking komen voor vervroegde reïntegratie (met name de eis dat betrokkene door CWI als 'niet direct bemiddelbaar' moet zijn gekwalificeerd) achten wij de risico's voor misbruik of oneigenlijk gebruik met betrekking tot de vervroegde reïntegratie niet groot.

Gevolgen voor de informatiehuishouding

Wij zijn van mening dat de vervroegde reïntegratie geen noemenswaardige gevolgen heeft voor de informatiehuishouding. De gegevens en bewijsstukken die de met ontslag bedreigde werknemer aan CWI moet leveren, wijken niet af van die gegevens en bewijsstukken die hij in het kader van een werkintake en een WW-aanvraag moet aanleveren. Het enige verschil zit in het tijdstip waarop deze moeten worden aangeleverd. Hetzelfde geldt voor de gegevensverstrekking aan het UWV. Ook hier betreft het de gegevens en bewijsstukken die ook in het kader van een WW-aanvraag en een reïntegratieadvies aan UWV worden gezonden.

Overige opmerkingen

Naast de formele adviesaanvraag willen wij over het voorliggende wetsvoorstel nog de volgende 2 opmerkingen maken.

Wij merken op dat de reïntegratiemaatregelen voor de met ontslag bedreigde werknemer geheel of gedeeltelijk zijn beslag zullen krijgen in de periode dat de werknemer nog in dienst is van de werkgever en geacht wordt voor de werkgever arbeid te verrichten. De werknemer kan dus in een spagaat komen tussen het enerzijds verplicht participeren in de reïntegratiemaatregelen en anderzijds de verplichting om voor de werkgever de bedongen arbeid te verrichten. Wellicht dat wettelijk verankerd moet worden dat de werkgever verplicht is de werknemer in staat te stellen om te participeren in de door CWI in te zetten bemiddelingsdiensten en in de reïntegratiemaatregelen.

Met het wetsvoorstel wordt door middel van een wijziging van artikel 72a WW de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van werkloze overheidswerknemers niet meer bij het UWV gelegd maar bij de desbetreffende overheidswerkgever. Wij gaan er vanuit dat onveranderd blijft dat ook voor deze werkloze overheidswerknemers CWI een reïntegratieadvies opstelt. Wij merken daarbij echter op dat de Wet Suwi in de artikelen 21 sub e en artikel 26, lid 4, alleen voorziet in het in dat kader adviseren cq. informeren van UWV en Gemeentelijke sociale diensten. Wij missen in het wetsvoorstel de relatie tussen CWI en de overheidswerkgever in deze.

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

drs. R. de Groot
Voorzitter Raad van Bestuur