

Vergaderjaar 2011–2012

33 065

Wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in verband met aanpassing van de dienstverlening van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan werkgevers en werkzoekenden en de opheffing van de Raad voor werk en inkomen als publiekrechtelijke rechtspersoon met een wettelijke taak en van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de beëindiging van de inzet van het re-integratiebudget Werkloosheidswet en van loonkostensubsidies

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt bevindt zich op een omslagpunt. De jarenlange groei van de beroepsbevolking stopt de komende periode door ontgroening en vergrijzing. De vergrijzing zorgt voor een stijging van de vervangingsvraag enerzijds en een behoefte aan extra personeel in met name de zorgsector anderzijds. Dit betekent dat er concurrentie op de arbeidsmarkt ontstaat, die ertoe leidt dat werkgevers extra hun best moeten doen om goede werknemers te behouden, maar ook om de juiste arbeidskrachten te vinden om hun vacatures te vervullen. Dit biedt mogelijkheden voor groepen op de arbeidsmarkt die nog niet volwaardig participeren.

De regering streeft naar een efficiënte werking van de arbeidsmarkt waarbij de eigen verantwoordelijkheid van burgers en bedrijven voorop staat. Het verkrijgen en behouden van betaald werk is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van mensen zelf. De overheid ondersteunt alleen de mensen die dat écht nodig hebben. Bij dat streven past een andere verhouding tussen de rollen en verantwoordelijkheden van overheid, burgers en bedrijven dan voorheen.

De ambitie is daarbij om met minder middelen een vergelijkbaar niveau te bereiken. Het is daarom van belang de beschikbare middelen zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten. Een effectievere inzet van middelen is te bereiken door de beschikbare middelen uitsluitend in te zetten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkloosheid ontstaat nagenoeg altijd wegens vraaguitval. Inzet van re-integratiemiddelen

neemt de vraaguitval niet weg, maar richt zich op het wegnemen van in de persoon gelegen belemmeringen. De regering is van mening dat zij die een uitkering ontvangen op grond van de Werkloosheidswet (WW) het meest kansrijk zijn binnen de groep werkzoekenden. WW-gerechtigden hebben in het algemeen recente werkervaring en hebben daarbij veelal geen in de persoon gelegen belemmeringen die werkhervatting in de weg staan. Inzet van re-integratiemiddelen is vanuit deze invalshoek voor WW-gerechtigden niet effectief. De regering zal daarom, conform het regeerakkoord (Kamerstukken II 2010/2011, 32 417, nr. 15), met ingang van 1 januari 2012 niet langer re-integratiebudget inzetten voor WW-gerechtigden. Hiermee kiest de regering voor een selectieve inzet van middelen, gericht op de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Daarnaast wordt het budget voor bemiddeling gehalveerd, conform de beleidsmatige taakstelling uit het regeerakkoord (Kamerstukken II 2010/2011, 32 417, nr. 15). Mede daarom vindt een verandering plaats in de dienstverlening aan werkzoekenden door het WERKbedrijf van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Het uitgangspunt wordt dat (naast inschrijving) bemiddeling primair langs digitale weg plaatsvindt, aansluitend en aanvullend op de dienstverlening van gemeenten en private partijen zoals uitzendbureaus en andere bemiddelaars. Ook de handhaving geschiedt voornamelijk digitaal. Door de nadruk te leggen op digitale dienstverlening¹ kan met minder capaciteit een adequate dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers worden geboden. De samenwerking ten aanzien van diensten aan werkgevers blijft bestaan, maar zal vooral op regionaal niveau vorm krijgen.

De belangrijkste taak van UWV WERKbedrijf is het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. UWV verschaft informatie over de landelijke, regionale en sectorale arbeidsmarktsituatie, zodat onder meer inzicht ontstaat in welke sectoren krimp aan de orde is en in welke sectoren juist baanopeningen gevonden kunnen worden (groeisectoren). Door inzicht in de arbeidsmarktsituatie kan de werkgever zijn (met ontslag bedreigde) werknemers zoveel mogelijk zelf naar ander werk begeleiden en worden werkzoekenden in staat gesteld om werk te vinden. Zo kan werkloosheid worden voorkomen. De overheid is pas aan zet als private partijen er niet in zijn geslaagd mensen aan het werk te houden.

De wetswijziging past in het streven van deze regering naar een krachtige, kleine en dienstverlenende overheid met meer eigen verantwoordelijkheid voor zowel burgers als bedrijven. De dienstverlening wordt moderner door een breed gebruik van digitale mogelijkheden.

De opheffing van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) als publiekrechtelijke rechtspersoon met een wettelijke taak, en hiermee de beëindiging van de financiering per 1 juli 2012, past eveneens in het streven van dit kabinet om te besparen op de uitgaven van het Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid.

2. Hoofdpijnen wetswijziging

Bij brief van 14 maart 2011 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de invulling van de bezuinigingen. Hierin is tevens het nieuwe dienstverleningsconcept van UWV WERKbedrijf gepresenteerd (Kamerstuk 32 500 XV, nr. 75). In dit concept ligt de nadruk op het optimaal benutten van de eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden van zowel burgers als bedrijven. Ook wordt maximaal gebruik gemaakt van de inzet van dienstverlening uit de markt, zoals uitzendbureaus. De dienstverlening van UWV richt zich op een aantal kerntaken, aansluitend en aanvullend op de dienstverlening van private partijen en gemeenten.

¹ Met digitale dienstverlening wordt in deze wet hetzelfde bedoeld als elektronische dienstverlening conform de Algemene wet bestuursrecht.

2.1 Samenwerking tussen UWV en gemeenten

2.1.1 Bestaande wet- en regelgeving met betrekking tot samenwerking

Op 1 januari 2009 is een wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) in werking getreden (Stb. 2008, 600 en 601). Daarbij is in artikel 10 van de Wet SUWI bepaald dat UWV en gemeenten geïntegreerde dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en werkgevers verlenen. UWV en gemeenten voeren daarbij taken uit die zijn gericht op het ondersteunen bij de arbeidsinschakeling en vacaturevervulling, rekening houdend met de regionale arbeidsmarkt. De essentie van de geïntegreerde dienstverlening is dat UWV en gemeenten samenhangende diensten aanbieden, waarbij uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en werkgevers de keten als geheel kunnen aanspreken en de keten ook als geheel zijn diensten aanbiedt. De geïntegreerde dienstverlening heeft vorm gekregen op circa 100 werkpleinen.

In het Besluit van 26 augustus 2010 tot wijziging van het Besluit SUWI in verband met het stellen van regels omtrent de dienstverlening in en de inrichting van locaties werk en inkomen (Stb. 2010, 681) is een nadere invulling gegeven aan de geïntegreerde dienstverlening op de werkpleinen. Dit besluit vormt een oriëntatie op de verwachtingen ten aanzien van de werkpleinen en is voorzien van een flexibele inwerkingtredingsbepaling. Met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), de vereniging Directeuren van Sociale Diensten (Divosa) en UWV is afgesproken dat het besluit eerst geheel of gedeeltelijk in werking zou treden, indien het proces van de totstandkoming van de geïntegreerde dienstverlening op de werkpleinen niet voldoende vooruit zou gaan. Dit heeft ertoe geleid dat het besluit wel is gepubliceerd, maar niet in werking is getreden. In het kader van het nieuwe dienstverleningsconcept zijn elementen uit het besluit (Stb. 2010, 681) over de samenwerking tussen UWV en gemeenten met betrekking tot de werkgeversdienstverlening op regionaal niveau, de regionale arbeidsmarkt en de registratie in één systeem, opgenomen in de onderhavige wetswijzigingen. Andere delen van het besluit zijn niet meer van toepassing; de uitwerking van de dienstverlening op de werkpleinen verandert sterk (met name voor werkzoekenden) en wordt gemoderniseerd.

Dit brengt met zich mee dat het besluit niet in werking zal treden. In dit wetsvoorstel is een andere grondslag voor nadere regeling bij algemene maatregel van bestuur voorgesteld. De bepalingen die in het Besluit SUWI (Stb. 2010, 681) zijn opgenomen, zullen dan ook vervallen.

2.1.2 Wijziging in de samenwerking

De samenwerking is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van gemeenten en UWV. Uitgangspunt is dat UWV en gemeenten eerst gezamenlijk verkennen welke afspraken het meest adequaat zijn. Daarna kan verkend worden of nadere sturing door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid noodzakelijk is. Daarbij heeft de minister ten aanzien van UWV een andere verantwoordelijkheid dan ten aanzien van de gemeenten. UWV is immers een zelfstandig bestuursorgaan waarvoor directe ministeriële verantwoordelijkheid geldt, terwijl de gemeenten een eigen bestuurlijke positie in het staatsbestel hebben. De minister is echter, ondanks de eigen verantwoordelijkheid van gemeenten, verantwoordelijk voor de keten van werk en inkomen als geheel. Gezien deze verantwoordelijkheid kan de minister de samenwerking, zowel in relatie tot UWV als de colleges van burgemeester en wethouders, richting geven met behulp van het voorgestelde artikel 10 van de Wet SUWI. Dit is in lijn met de uitkomsten van de evaluatie SUWI uit 2006 waarin is gesteld dat de regie op de keten van werk en inkomen verbeterd moet worden. Ook komt dit overeen met de wijze waarop in het oude artikel 10 van de Wet SUWI de

verantwoordelijkheid voor de totstandkoming van de samenwerking tussen gemeenten en UWV primair is neergelegd bij gemeenten en UWV (eerste lid) en subsidiair bij de minister (tweede lid).

Het aantal vestigingen van waaruit UWV opereert wordt de komende jaren teruggebracht van 98 naar 30, om daarmee de kosten terug te dringen. De samenwerking tussen gemeenten en UWV zal daardoor meer aanvullend op elkaar geschieden. UWV en gemeenten werken in ieder geval samen inzake de registratie in één systeem, de werkgeversdienstverlening op regionaal niveau en het verrichten van taken ten aanzien van de regionale arbeidsmarkt.

Regionaal arbeidsmarktbeleid

Doorgaans zoeken werkgevers hun werknemers niet op een lokale, maar op een regionale arbeidsmarkt. Het is daarom van belang dat UWV en gemeenten samenwerken bij diensten aan werkgevers en bij taken voor de regionale arbeidsmarkt. De samenwerking ten aanzien van de regionale arbeidsmarkt behelst het bepalen van regionaal arbeidsmarktbeleid en de aanpak van regionale arbeidsmarktproblemen. Er bestaan op dit moment samenwerkingsverbanden op het gebied van werk, inkomen en scholing in de 30 arbeidsmarktregio's. De aard van de problematiek en de wijze waarop deze wordt aangepakt, kan van regio tot regio verschillen. De vestigingen van waaruit UWV werkt, sluiten aan bij deze 30 arbeidsmarktregio's. In het concept bestuursakkoord was, ervan uitgaande dat samenwerkingsverbanden in de regel beter functioneren wanneer deze van onderop ontstaan, de afspraak opgenomen dat gemeenten het komende jaar bezien welke regio-indeling het beste past bij bovenlokale en gemeenschappelijke uitvoering van gemeentelijke werkzaamheden. Op dit moment is nog onduidelijk of en in hoeverre deze afspraak wijzigt. UWV gaat er daarom van uit dat gemeenten met een regio-indeling komen en zal na overleg met gemeenten bezien op welke plaatsen de UWV-vestigingen uiteindelijk het beste geïntegreerd kunnen worden. Het staat daarbij niet vast dat gemeenten met een indeling van 30 regio's komen. Gezien de doelstellingen van de samenwerking ligt echter een indeling die aansluit bij het regionale schaalniveau van de arbeidsmarkt voor de hand.

Bij de totstandkoming van dit beleid in de regio en het bij elkaar brengen van publieke en private partijen ligt er een logische voortrekkerrol bij de gemeenten. Gemeenten kunnen zo de verbinding maken tussen het arbeidsmarktbeleid en aanpalende terreinen als onderwijs, welzijn en zorg.

UWV draagt zorg voor informatie en advies over de arbeidsmarkt (art. 31 lid 2) en verstrekt maandelijks arbeidsmarktinformatie ten behoeve van de arbeidsmarktregio's. De regionale arbeidsmarktinformatie kan worden benut voor het maken van regionale arbeidsmarktanalyses, die gelden als de basis voor beleid. In het regionale netwerk zal UWV deze expertise inbrengen.

Werkgeversdienstverlening

UWV en gemeenten hebben als uitkeringsverstrekker beide een eigen verantwoordelijkheid voor het aan de slag helpen van de «eigen» werkzoekenden. Vanuit die verantwoordelijkheid hebben zij beide belang bij een goede werkgeversdienstverlening. Omdat de werkgever niet gebaat is het maken van afspraken voor afzonderlijke doelgroepen, is samenwerking tussen gemeenten en UWV van groot belang. De samenwerking tussen UWV en gemeenten wordt daarom wettelijk vastgelegd. Hoe gemeenten en UWV die samenwerking vervolgens vormgeven, is niet

vastgelegd. Iedere regio is zo in staat een eigen aanpak te ontwikkelen die aansluit bij de regionale behoefte.

Wel is het van belang dat er in alle arbeidsmarktregio's één regionaal loket voor werkgevers is. In dit loket kunnen werkgevers terecht voor informatie en advies. UWV en gemeenten geven dit loket gezamenlijk vorm. Ook zorgen UWV en gemeenten voor een aanspreekpunt voor werkgevers op landelijk niveau. Dat is in lijn met de aangenomen Motie Huizinga en Van Hijum (Kamerstukken 2010–2011 32 500 XV, nr. 82) waarin gevraagd wordt om in overleg met gemeenten, UWV en SVB te komen tot verdergaande integratie van dienstverlening door UWV en gemeenten op de regionale werkpleinen, alsmede tot een bundeling van ondersteunende ICT-systemen en backoffice-activiteiten. Daarnaast krijgen werkgevers ondersteuning in specifieke situaties, zoals bij het vervullen van vacatures die geschikt zijn voor moeilijk plaatsbare werkzoekenden, bij de uitvoering van convenanten of bij crisissituaties en massaontslagen.

Op landelijk, regionaal en sectoraal niveau maken gemeenten en/of UWV afspraken met werkgevers, sectoren of branches over de inschakeling van werkzoekenden. Landelijke afspraken moeten regionaal en lokaal worden doorvertaald, regionale afspraken vragen om lokale doorvertaling. UWV kan daarbij een schakelfunctie vervullen tussen het landelijke/sectorale en het regionale niveau.

Op lokaal niveau zijn er diverse goedlopende werkgeversnetwerken, waar op dit moment effectief mee samengewerkt wordt. Steeds moet goed bezien worden in hoeverre de dienstverlening het beste op landelijk, regionaal of lokaal niveau kan worden uitgevoerd. Op lokaal niveau zullen gemeenten een belangrijke rol richting de lokale werkgevers vervullen.

Dienstverlening aan werkzoekenden

Zowel UWV als gemeenten hebben een aantal taken opgelegd gekregen die zij moeten uitvoeren voor werkgevers en werkzoekenden. Voor de gemeentelijke doelgroep zijn taken belegd bij zowel UWV als bij de gemeente.

Sinds de invoering van de Wet SUWI in 2002 is de verantwoordelijkheid voor algemene taken voor arbeidsbemiddeling en daarnaast voor de uitkeringsintake voor zowel klanten van UWV als gemeenten, belegd bij UWV (voorheen CWI). Door deze verantwoordelijkheid in één hand te leggen wordt uitvoering gegeven aan het principe van «werk boven inkomen».

UWV heeft de volgende algemene taken voor arbeidsbemiddeling en het in ontvangst nemen van uitkeringsaanvragen voor alle werkzoekenden:

1. UWV registreert op verzoek de werkzoekenden en vacatures (artikel 30b van de Wet SUWI).
2. UWV is verantwoordelijk voor het voordragen van geschikte vacatures aan werkzoekenden en het voordragen van geschikte werkzoekenden voor vacatures (artikel 30a, tweede lid, van de Wet SUWI).
3. UWV is verantwoordelijk voor de advisering over de kans op werk en het verbeteren van deze kansen voor alle werkzoekenden, voor het geven van informatie over het zoeken naar werk, en voor het geven van voorlichting over opleidingsmogelijkheden (art. 31 wet SUWI).
4. UWV is verantwoordelijk voor het in ontvangst nemen van aanvragen voor UWV-uitkeringen, en van aanvragen voor de WWB, IOAW en WIJ (art. 30c wet SUWI).

Vervolgens heeft de uitkeringsverstrekker (UWV voor klanten met een UWV-uitkering, en gemeenten voor WWB, WIJ en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)) de taak om de eigen werkzoekenden te begeleiden naar werk door bijvoorbeeld intensieve bemiddeling of re-integratie. In de regel zal de uitkeringsverstrekker deze taak pas oppakken als de algemene taken van UWV Werkbedrijf niet (snel genoeg) leiden tot werk. Het gaat daarbij om de volgende taken:

- Bevordering inschakeling in het arbeidsproces voor werkzoekenden met een uitkering van UWV:
 1. UWV is verantwoordelijk voor werkzoekenden die een uitkering ontvangen op grond van de door UWV uit te voeren wetten, voor met werkloosheid bedreigde werknemers en voor jonggehandicapten jonger dan 18 jaar die een belemmering ervaren i.v.m. ziekte of gebrek een belemmering ondervinden bij het volgen van onderwijs (artikel 30a, eerste lid, van de Wet SUWI). Als werkzoekenden intensieve dienstverlening nodig hebben om aan het werk te komen, geldt voor de Wajong en WGA klanten dat daar eerst een beoordeling (indicatie) aan voorafgaat.
 2. UWV is verantwoordelijk voor het maken van afspraken met werkgevers voor WW-gerechtigden, die langdurig werkloos zijn en voor WAJONGers (artikel 30a, tweede lid, van de Wet SUWI).
- Bevordering inschakeling in het arbeidsproces voor werkzoekenden met een uitkering van gemeenten en voor niet-uitkeringsgerechtigden:
 1. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor werkzoekenden met een uitkering van gemeenten (WWB en WIJ), en voor niet-uitkeringsgerechtigden (die wel geregistreerd zijn bij UWV als werkzoekenden) jonger dan 65 jaar (artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de WWB).
 2. Gemeenten zorgen voor een werkleeraanbod op grond van de WIJ (artikel 13 WIJ) voor 16 tot 26 jarigen.

In het kader van het Redesign zal UWV haar dienstverlening voornamelijk digitaal aanbieden en slechts in een beperkt aantal gevallen via face-to-face contacten. De arbeidsextensieve digitale dienstverlening van UWV is beschikbaar voor alle werkzoekenden, zowel voor de UWV-doelgroep als de gemeentelijke doelgroep, maar ook voor werkende werkzoekenden.

Het registreren van werkzoekenden en het in ontvangst nemen van aanvragen voor een uitkering – ook uit de doelgroep van de gemeenten – blijft een taak voor UWV. Met gemeenten worden afspraken gemaakt over hoe deze digitale dienstverlening voor de gemeentelijke werkzoekenden vorm krijgt.

In een steeds verder gedigitaliseerde samenleving communiceert ook de overheid steeds meer via de elektronische weg. Veel burgers zijn inmiddels bekend met deze wijze van communiceren en kunnen zich vrij eenvoudig melden voor een uitkering (ruim 70% vraagt de WW-uitkering al digitaal aan), alsook zoeken naar werk via internet. UWV zal de komende jaren sterk inzetten op doorontwikkeling van de digitale dienstverlening. Daarbij zijn de voornaamste doelstellingen om de stabiliteit, beschikbaarheid en performance van de dienstverlening te borgen. Om dat te bereiken zullen nieuwe tools worden ontwikkeld, of bestaande tools worden doorontwikkeld, zoals:

- doorontwikkelen diagnose-instrument;
- verbeteren van de kwaliteit van de automatische matching;
- geïntegreerde intake voor inkomen en werk;
- digitale handhaving doorontwikkelen, zodat de klant wordt gemonitord en kan worden aangesproken op het nakomen van verplichtingen;
- ontwikkelen modules voor e-learning.

Om te voorkomen dat in de aanloopfase gebreken in de dienstverlening ontstaan – waardoor het vertrouwen in het gebruik zou kunnen wegvallen – zal UWV een gedegen ontwikkelprogramma opzetten en voorzien in proefimplementaties op een aantal vestigingen. Op 11 vestigingen wordt de elektronische dienstverlening nu al beproefd. Deze pilots hebben voor de verdere ontwikkeling van de digitale dienstverlening al veel bruikbare inzichten en ervaringen opgeleverd. Daarnaast worden verschillende gebruikersgroepen vanaf het begin bij de ontwikkeling van de dienstverlening betrokken, om daarmee te borgen dat deze aansluit op de behoeften van gebruikers. Voor het ontwerpen en ontwikkelen van digitale dienstverlening wordt aangehaakt op de staande organisatie, om te borgen dat de staande organisatie mee ontwikkelt op de inrichting en uitvoering van digitale dienstverlening.

De regering onderkent dat er altijd een groep blijft die minder goed kan omgaan met digitale dienstverlening. In de eerstkomende jaren zal door UWV daarom nog een voorziening op de werkpleinen worden geboden om werkzoekenden behulpzaam te zijn bij het gebruik van de betreffende digitale diensten. Daarnaast wordt bij de doorontwikkeling van de digitale dienstverlening specifiek aandacht besteed aan de groepen die zich minder goed kunnen redden met digitale dienstverlening, zoals laagopgeleide ouderen en andere minder digivaardigen. Daarbij zal onderzocht worden welke verbeteringen nodig zijn om zoveel mogelijk betrokkenen alsnog in staat te stellen om met elektronische dienstverlening hun weg te vinden c.q. het contact met UWV te onderhouden.

Werkzoekenden kunnen hun eigen verantwoordelijkheid om werk te vinden waar maken doordat zowel werkzoekenden en vacatures in een transparant digitaal systeem zijn geregistreerd. Alleen door samen te werken kan goed inzicht geboden worden in arbeidspotentieel en vacatures. Hieronder wordt nader ingegaan op de noodzaak van registratie in één systeem.

2.2 Digitale dienstverlening en landelijk systeem

De openbare kostenloze arbeidsvoorzieningsdienst blijft in stand, met in ieder geval voor iedereen toegankelijke digitale dienstverlening. In de afgelopen jaren is binnen de sociale zekerheid door de daarbij betrokken partijen gewerkt aan een uniform systeem voor gegevensverwerking. Ter ondersteuning daarvan worden gezamenlijke elektronische voorzieningen in stand gehouden door de SUWI-partijen op grond van artikel 62, tweede lid, van de Wet SUWI. Dit is een landelijk systeem dat wordt gehanteerd door zowel UWV als gemeenten. Dat is in lijn met de aangenomen Motie Huizing en Van Hijum (Kamerstukken 2010–2011 32 500 XV, nr. 82) waarin gevraagd wordt om in overleg met gemeenten, UWV en SVB te komen tot verdergaande integratie van dienstverlening door UWV en gemeenten op de regionale werkpleinen, alsmede tot een bundeling van ondersteunende ICT-systemen en backoffice-activiteiten. Het landelijk systeem vormt de basis voor de digitale dienstverlening. De digitale dienstverlening bestaat uit (toegang tot) een landelijk vacaturesysteem, digitale registratie van werkzoekenden en curricula vitae en de mogelijkheid om deze op kenmerken te matchen. Registratie van werkzoekenden in het landelijk systeem vindt plaats doordat aanvragen voor uitkeringen digitaal worden ingediend bij UWV. Gemeenten zien er op toe dat hun klanten zich bij UWV inschrijven en ingeschreven blijven staan als werkzoekende (conform artikel 9 WWB). Daarnaast werkt UWV samen met uitzendbureaus, gemeenten, andere bemiddelaars en andere relevante partners aan een zo hoog mogelijk vacaturebereik. Doordat alle werkzoekenden en vacatures bij elkaar gebracht worden in één systeem, worden de

mogelijkheden om deze – automatisch – te matchen optimaal. Zowel de werkgever als de werkzoekende kunnen gebruik maken van deze automatische matching. Registratie in één systeem is cruciaal voor het bevorderen van de transparantie op de arbeidsmarkt.

Werkzoekenden zijn zelf verantwoordelijk voor het zoeken naar werk. Vacatures worden digitaal onder hun aandacht gebracht. Ter ondersteuning is voor de werkzoekende een breed pakket aan digitale dienstverlening beschikbaar. Het gaat daarbij om instrumenten om vacatures te vinden, te solliciteren, kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren en inzicht in vaardigheden te vergroten en algemene informatie en voorlichtingsmateriaal. Hiermee kan de werkzoekende dagelijks werken aan werk. Werkzoekenden worden doorverwezen naar relevante bemiddelaars, bijvoorbeeld van branches en sectoren en WW-gerechtigden worden tevens verplicht zich bij een uitzendbureau in te schrijven. Deze verplichting wordt geregeld in het Besluit Sollicitatieplicht van UWV. De verplichting tot inschrijving is een vervolg op de goede ervaringen die al bestaan bij de samenwerking van UWV met uitzendbureaus.¹ Met uitzendbureaus zijn in de afgelopen periode ook goede ervaringen opgedaan met zogenaamde speeddates, waarbij werkzoekenden zich presenteren aan diverse uitzendbureaus. De landelijke website voor vacatures en curricula vitae van werkzoekenden van UWV wordt intensief gebruikt door de branche van uitzendbureaus. Voor WW-gerechtigden² geldt dat wanneer zij na drie maanden nog geen werk hebben gevonden, een coach hen op afstand actief zal ondersteunen bij het vinden van werk (digitale coaching). Deze ondersteuning duurt totdat de werkzoekende een jaar werkloos is. Voor de periode van 3 tot 12 maanden WW is gekozen omdat gedurende de eerste 3 maanden van werkloosheid de uitstroom naar werk al groot is zonder aanvullende begeleiding. Aanvullende begeleiding is het meest effectief in de periode van 3 tot 12 maanden werkloosheid.

Bij de automatische matching van vacatures voor WW-gerechtigden wordt rekening gehouden met de bepalingen in de richtlijn passende arbeid. Dit betekent dat naarmate de werkloosheid voortduurt, steeds meer arbeid als passend worden beschouwd. De werkloze dient zich ruimer op te stellen en arbeid op een lager niveau en in een ander beroep te accepteren. Na één jaar werkloosheid is alle (gangbare) arbeid passend. Een deel van deze werkzoekenden krijgt dan een passend werkaanbod conform artikel 30a, tweede lid van de Wet Suwi. Ook na 12 maanden werkloosheid staan de werkzoekende alle arbeidsextensieve vormen van digitale dienstverlening ter beschikking.

Voor een klein deel van de WW-gerechtigden is face-to-face dienstverlening beschikbaar (circa 10% van de WW-gerechtigden in de periode van 3–12 maanden WW en afhankelijk van het beschikbare budget). UWV bepaalt in een objectieve diagnose op basis van (combinaties van) kenmerken welke werkzoekenden hiervoor in aanmerking komen. Op voorhand worden geen specifieke groepen aangewezen. Het zal gaan om een combinatie van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en werkzoekenden die niet overweg kunnen met digitale coaching.

De dienstverlening aan gedeeltelijk arbeids(on)geschikten verandert niet. Deze groep wordt intensief begeleid door middel van onder andere face-to-face dienstverlening. Wel zal UWV deze klanten de mogelijkheid bieden om gebruik te maken van digitale dienstverlening.

WW-gerechtigden dienen zich over hun sollicitatieactiviteiten te verantwoorden zodat coaching en handhavingsactiviteiten kunnen plaatsvinden. Ook handhaving wordt op de digitale dienstverlening afgestemd en waar mogelijk digitaal ondersteund. Hiervoor biedt het gebruik van één

¹ UWV kan ook nu al voorschrijven dat de klant zich moet inschrijven bij één of meerdere uitzendbureaus. De klant is verplicht zich te houden aan de afspraken die zijn opgenomen in de re-integratievisie dan wel het re-integratieplan.

² De dienstverlening die wordt geschetst voor WW-gerechtigden is van overeenkomstige toepassing op personen die een uitkering op grond van de IOW ontvangen.

systeem belangrijke voordelen. De basis voor handhaving en fraudebestrijding vormt de (digitale) registratie van de (sollicitatie)activiteiten van WW-gerechtigden. Voor UWV is zichtbaar welke acties WW-gerechtigden hebben ondernomen op basis van de automatische matching met vacatures.

Uitkeringsgerechtigden zijn verplicht om te solliciteren op voor hen passende functies. De automatische matching geeft banen die mogelijk passend zijn. De uitkeringsgerechtigde geeft in de werkm@p aan op welke vacatures hij heeft gesolliciteerd, en wat het resultaat daarvan is geweest. Op grond van steekproeven of anderszins (risicogroepen, systeemmatige signalen e.d.) zal UWV, daar waar het uitkeringsgerechtigden van UWV betreft, beoordelen of het sollicitatiegedrag van betrokkene toereikend is geweest en of betrokkene zich voldoende breed heeft georiënteerd op mogelijke banen. Deze beoordeling kan aanleiding geven om maatregelen aan te kondigen/toe te passen.

Een deel van de (andere) activiteiten dient de WW-gerechtigde ook zelf te registreren, waar UWV vervolgens ook weer inzicht in heeft. UWV zal de handhaving baseren op een preventieve en risicogestuurde aanpak op basis van klantprofielen. Bovendien vinden steekproefsgewijs controles plaats op sollicitatiegedrag en juistheid van registratie van sollicitatieactiviteiten van uitkeringsgerechtigden en wordt de effectiviteit van de sollicitatieactiviteiten gecontroleerd. Het is ook belangrijk om de ervaringen van uitzendbureaus en andere bemiddelaars met de werkzoekenden te monitoren en te benutten bij de verdere handhaving en bemiddeling; hierover zal UWV afspraken maken met de betreffende partijen.

UWV investeert in het klantvriendelijker en toegankelijker maken van de digitale dienstverlening. Een voorbeeld daarvan is ondersteuning van de klant bij het indienen van een uitkeringsaanvraag via een filmpje, waarmee de klant door de procedure heen wordt geholpen. Klanten zijn dan niet enkel afhankelijk van schriftelijke informatie, er wordt hen aan de hand van een filmpje verteld en getoond wat er van hen verwacht wordt. Voor bijvoorbeeld laaggeletterden kan dit uitkomst bieden. UWV stemt de toegankelijkheid van de dienstverlening ook af op andere specifieke groepen, zoals blinden en slechtzienden.

Om alle klanten – en in het speciaal ook ouderen – zo goed mogelijk aan te sluiten op de digitale dienstverlening betreft UWV het programma Digivaardig & Digibewust¹ bij de ontwikkeling van zijn dienstverleningsconcept. Dat zorgt voor specifieke aandacht voor de minder «digivaardige klanten» en is in lijn met de aangenomen Motie Van den Besselaar en Ortega-Martijn (Kamerstukken 2010–2011 32 500 XV, nr. 89).

UWV voert op dit moment tot medio 2013 een onderzoek uit waarin mensen over meerdere perioden wordt gevraagd of ze uit de voeten kunnen met digitale dienstverlening en of daar ontwikkeling in zit door bijvoorbeeld het meer klantvriendelijk maken van de digitale dienstverlening en coaching. Dit onderzoek zal informatie opleveren over hoe de digitale dienstverlening verder verbeterd kan worden. Dit onderzoek zal tevens indicaties opleveren over de mate waarin cliëntgroepen met digitaal aangeboden dienstverlening om kunnen gaan, wat middelen zijn om cliënten daarin adequaat te ondersteunen en welke kenmerken van werkzoekenden digitale dienstverlening minder geschikt maken. Het is bijvoorbeeld nog maar de vraag of ouderen problemen ondervinden met digitale dienstverlening.

Na afronding van dit onderzoek zal bezien worden in hoeverre alternatieven op de digitale dienstverlening nodig zijn. Het perspectief dat alle dienstverlening digitaal aangeboden wordt geldt voor het jaar 2015.

¹ Het programma Digivaardig & Digibewust is een initiatief van de Nederlandse overheid, het bedrijfsleven en diverse maatschappelijke instellingen. Zij werken binnen dit programma samen om zoveel mogelijk Nederlanders gebruik te kunnen laten maken van de diverse digitale toepassingen zoals we die nu kennen: internet, e-mail, internetbankieren, twitter etc. Bovendien willen zij ook de bewustwording rond het veilig gebruik van deze digitale toepassingen stimuleren. Meer informatie over het programma Digivaardig & Digibewust is te vinden op www.digivaardigidigibewust.nl.

2.3 Eindbeeld 2015

De ontwikkelingen gaan snel, de samenleving digitaliseert, waardoor de keuze voor het hier gepresenteerde dienstverleningsconcept van UWV aansluit op het huidige tijdsgewricht. De bestaande systemen van UWV vormen de basis voor het dienstverleningsconcept. Een groot deel van de elektronische dienstverlening is al mogelijk; de basissystemen hiervoor werken op dit moment al. Deze systemen worden doorontwikkeld, zowel op het gebied van gebruiksvriendelijkheid als van functionaliteit. Wel wordt het tijdpad van digitalisering versneld onder invloed van de taakstellingen uit het regeerakkoord. Het dienstverleningsconcept zal zijn voltooid in 2015.

In 2012 zal UWV starten met het beëindigen van werkzaamheden op de eerste 31 werkpleinen. In de periode van 1 januari 2012 tot voorjaar 2013 zal UWV zich van deze vestigingen terugtrekken. Het gaat om over het algemeen kleinere vestigingen die geen regiovestiging kunnen worden vanwege hun omvang. Klanten van deze werkpleinen die nog face-to-face dienstverlening nodig hebben, zullen worden overgedragen aan nabijgelegen werkpleinen. In de periode vanaf medio 2013 tot eind 2014 trekt UWV zich terug van nog eens 37 vestigingen. UWV voert over deze laatste tranche overleg met de VNG om tot een definitieve keuze van de arbeidsmarktregio's en de bijbehorende regiovestigingen te komen.

2.4 Beëindiging van de inzet re-integratiebudget WW en van loonkosten-subsidies

2.4.1 Re-integratiebudget WW

De keuze om het re-integratiebudget niet meer in te zetten voor WW-gerechtigden betekent dat UWV voor hen geen middelen meer heeft om externe re-integratiedienstverlening (te denken valt aan cursussen, trainingen, scholing, re-integratietrajecten, e.d.) in te kopen. De WW-gerechtigde behoudt wel recht op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. Deze ondersteuning bestaat uit de dienstverlening die UWV aan WW-gerechtigden levert, zoals hiervoor beschreven in paragraaf 2.2 «Digitale dienstverlening en landelijk systeem».

In de WW en de Wet SUWI zijn bepalingen opgenomen waarin regels worden gesteld ten aanzien van de externe inkoop van dienstverlening. Dit betreffen bepalingen over de aanspraken van WW-gerechtigden op naar het oordeel van UWV noodzakelijke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, het opstellen van een daarin voorziend re-integratieplan, verplichting voor UWV om re-integratieondersteuning extern in te kopen en de mogelijkheid voor WW-gerechtigden om hun eigen re-integratie vorm te geven via een zogeheten individuele re-integratieovereenkomst (IRO).

In dit wetsvoorstel vervallen daarom, in lijn met de keuze om het re-integratiebudget niet meer in te zetten voor WW-gerechtigden, de bepalingen die betrekking hebben op door UWV in te kopen externe re-integratiedienstverlening.

2.4.2 Noodzakelijke scholing

In artikel 19 van de WW is geregeld dat het recht op een WW-uitkering eindigt als iemand niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. In geval van het volgen van scholing zou een WW-gerechtigde in beginsel niet langer beschikbaar voor de arbeidsmarkt kunnen zijn. Om te voorkomen dat een WW-uitkering geheel of gedeeltelijk moet worden beëindigd als de WW-gerechtigde noodzakelijke scholing volgt, is in artikel 76 van de WW opgenomen dat het recht op WW in die situatie blijft bestaan. In geval van

noodzakelijke scholing is de WW-gerechtigde tevens vrijgesteld van de sollicitatieverplichting.

Met dit wetsvoorstel vervalt de mogelijkheid voor UWV om een dergelijke noodzakelijke scholing in te kopen. De regering kiest er echter uitdrukkelijk voor om de mogelijkheid voor het volgen van noodzakelijke scholing met behoud van WW-uitkering als zodanig te handhaven. Het past bij het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever om het mogelijk te maken dat noodzakelijke scholing door de WW-gerechtigde zelf (bijvoorbeeld vanuit een ontslagvergoeding) of door een private partij (bijvoorbeeld een potentiële werkgever) wordt ingekocht en dat deze noodzakelijke scholing met behoud van uitkering kan worden gevolgd.

2.4.3 Overheidswerkgevers

De overheidswerkgever is eigenrisicodragers voor de WW en betaalt dus zelf de WW-uitkering die aan de ex-overheidswerknemer wordt verstrekt. In de WW is geregeld dat de overheidswerkgever zelf verantwoordelijk is voor de re-integratie van de ex-overheidswerknemer (in plaats van UWV), aangezien de overheidswerkgever een directe financiële prikkel heeft om de ex-overheidswerknemer snel naar ander werk te begeleiden. Hiermee wordt bereikt dat de overheidswerkgever zelf kan inzetten op een snelle herplaatsing van de ex-overheidswerknemer.

Daarnaast zijn in de WW bepalingen opgenomen waarmee de ex-overheidswerknemer dezelfde aanspraken op dienstverlening kan doen gelden richting de overheidswerkgever als de reguliere WW-gerechtigde richting UWV. In de WW is dus een duidelijke koppeling gemaakt tussen de re-integratietaken van UWV, de re-integratietaken van de overheidswerkgever, de aanspraken van de reguliere WW-gerechtigde en de aanspraken van de ex-overheidswerknemer.

Nu de regering ervoor kiest om het re-integratiebudget niet langer voor WW-gerechtigden in te zetten en de wettelijke taken op dit vlak te laten vervallen, ligt het voor de hand deze taak eveneens te laten vervallen ten aanzien van overheidswerkgevers. Ditzelfde geldt voor de aanspraken van ex-overheidswerknemers richting de overheidswerkgever. Met dit wetsvoorstel wordt daarom geregeld dat de betreffende bepalingen ten aanzien van de overheidswerkgevers en ex-overheidswerknemers eveneens vervallen.

¹ Het instrument loonkostensubsidie binnen het UWV-domein is voor een andere doelgroep bestemd dan het instrument loondispensatie binnen de conceptwet Werken naar Vermogen. Loonkostensubsidie is een generiek instrument waarbij aan een werkgever 50% van het WML wordt verstrekt over maximaal 1 jaar om daarmee een werkgever over de streep te strekken een aantal doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt een vaste baan te geven tegen normale arbeidsvoorwaarden. Het instrument loondispensatie geeft een werkgever het recht (dispensatie) om een werknemer structureel een loon onder het WML te betalen (dus een baan aanbieden met wat het loon betreft afwijkende arbeidsvoorwaarden), zolang als de werknemer vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen danwel andere redenen een lagere arbeidsproductiviteit heeft en daarmee niet zelfstandig het WML kan verdienen. De overheid vult het inkomen van de werknemer aan (via de uitkering) tot maximaal het WML, zodat het totale inkomen van de werknemer een maatschappelijk aanvaardbaar niveau heeft.

Dit neemt niet weg dat vanwege het eigenrisicodragerschap voor de WW-uitkering de overheidswerkgever een intrinsieke prikkel houdt om (middels de inzet van eigen middelen en/of re-integratie-instrumenten) in te zetten op een snelle herplaatsing van de ex-werknemer.

2.4.4 Loonkostensubsidies

Tegelijk met het wegvallen van het re-integratiebudget WW vervalt voor UWV het instrument van de loonkostensubsidie.¹ Dit instrument is met ingang van 1 januari 2009 op basis van de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie (Stb. 2008, nr. 590) als een extra en tijdelijk instrument beschikbaar gesteld aan UWV. UWV kan dit instrument (onder voorwaarden) inzetten voor langdurig werklozen, arbeidsongeschikten of herbeoordeelden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het instrument van de loonkostensubsidie heeft in beginsel een tijdelijk karakter gekregen. Er zijn alleen financiële middelen beschikbaar gesteld voor de jaren 2009 tot en met 2011, waarbij 2012 geldt als een uitloopjaar voor de loonkostensubsidies die in het jaar daarvoor zijn gestart. In deze jaren had moeten blijken dat het instrument van de loonkostensubsidie

toegevoegde waarde had. Deze waarde is echter onvoldoende vast komen te staan. Allereerst is geconstateerd dat het gebruik van het instrument van de loonkostensubsidie beperkt is gebleven.

Daarnaast blijkt uit de periodiek gehouden monitor loonkostensubsidies¹ dat voor slechts 20% van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van het instrument loonkostensubsidie dat deze loonkostensubsidie van doorslaggevende betekenis is geweest bij het aannemen van een moeilijk plaatsbare werkzoekende. Ook bij re-integratiebedrijven is er geen eenduidig beeld van de toegevoegde waarde van het instrument.

Vanwege het uitblijven van een duidelijk aantoonbare toegevoegde waarde van het instrument van de loonkostensubsidie heeft de regering besloten daarvoor geen nieuwe middelen beschikbaar te stellen. Dit leidt ertoe dat er geen loonkostensubsidies meer kunnen worden toegekend voor dienstbetrekkingen die op of na 1 januari 2012 worden aangegaan. Beoogd wordt om de artikelen met betrekking tot de inzet van loonkostensubsidies bij Koninklijk Besluit te laten vervallen per 1 januari 2012. In het wetsvoorstel is overgangsrecht opgenomen waarmee wordt geregeld dat de betreffende artikelen van toepassing blijven ten aanzien van dienstbetrekkingen die zijn aangegaan voor 1 januari 2012. Hiermee wordt geregeld dat loonkostensubsidies nog kunnen worden aangevraagd voor dienstbetrekkingen die zijn aangegaan tot en met 31 december 2011.

2.5 Raad voor Werk en Inkomen

De RWI wordt opgeheven als publiekrechtelijke rechtspersoon met een wettelijke taak op 1 juli 2012. Hiermee komt de betreffende rijksbijdrage te vervallen. De RWI is eind 2001 opgericht als uitvloeisel van afspraken die het kabinet Kok II maakte met de sociale partners over de nieuwe uitvoeringsstructuur van de sociale zekerheid (SUWI). In deze nieuwe uitvoeringsstructuur hadden de sociale partners geen formele rol meer. Wel kregen de sociale partners samen met gemeenten een adviesfunctie richting gemeenten en UWV, die werd vormgegeven in de RWI. Op deze manier werd de samenwerking binnen de keten van werk en inkomen ondersteund. Er is besloten om deze advies- en overlegfunctie niet langer van overheidswege te ondersteunen. Ook andere adviesorganen kunnen worden geconsulteerd, zoals bijvoorbeeld de Sociaal-Economische Raad (SER).

In een bestuurlijk overleg met de Staatssecretaris van SZW op 4 maart 2011 zijn de RWI en een vertegenwoordiging van de geledingen van de RWI van het besluit tot opheffing in kennis gesteld. Ook is gesproken over de argumentatie om tot dit besluit te komen. Gezien de forse taakstelling waar de minister van SZW voor staat, zijn scherpe keuzes en voortvarendheid noodzakelijk.

Met het oog op de opheffing van de RWI als publiekrechtelijk rechtspersoon, bestaat bij de Tweede Kamer de behoefte om de expertise van de RWI omtrent regionaal arbeidsmarktbeleid, arbeidsmarktinformatie en de platformfunctie op enige wijze te behouden. De staatssecretaris van SZW is in overleg met sociale partners en de VNG over de wijze waarop dit het beste vorm kan krijgen. Na opheffing van de RWI als publiekrechtelijk rechtspersoon gaan alle vermogensbestanddelen van de RWI over op de Staat. Dit betekent dat vorderingen op de datum van opheffing op de RWI, bijvoorbeeld ten aanzien van personeelslasten, overgaan op de Staat. Ook treedt de Staat op als vereffenaar bij de afhandeling van de lopende zaken van de RWI.

¹ De betreffende onderzoeken zijn aangeboden aan de Tweede Kamer op 22 juni 2009 (TNO-rapport Brugbanen), 31 maart 2010 (monitor Brugbanen, voorjaar 2010) en 23 december 2010 (monitor Loonkostensubsidie, meting voorjaar 2010 en Monitor loonkostensubsidie UWV, meting voorjaar 2010 onder werkgevers)

Aan de voorzitter en de leden van de RWI wordt bij wet ontslag verleend. Voor medewerkers van de RWI betekent de opheffing dat er per 1 juli 2012 geen werkgever meer is. Daaruit volgt de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten in overeenstemming met het daarvoor geldende arbeidsrecht. De financiële gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten, zoals de kosten van een sociaal plan en het bevorderen van de inschakeling in het arbeidsproces overeenkomstig artikel 72a van de WW, komen ten laste van de Staat. Voor zover ex-medewerkers van de RWI daarna een uitkering op grond van de WW ontvangen, komen die uitkeringen overeenkomstig artikel 79, vijfde lid, van de WW voor rekening van de Staat. Die uitkeringen komen derhalve niet voor rekening van andere overheidswerkgevers via het Uitvoeringsfonds voor de overheid.

Het secretariaat van de Landelijke Cliëntenraad (LCR) is thans ondergebracht bij de RWI. De positie van de LCR en van haar secretariaat staat niet ter discussie. Voor de vormgeving van het secretariaat en de financiering van de LCR worden in de Regeling SUWI regels gesteld.

2.6 Gegevensverwerking

Het wetsvoorstel brengt geen wijzigingen in de taakverdeling tussen UWV en de colleges van B&W in de uitvoering van taken ten behoeve van de uitkeringsverstrekking en de dienstverlening aan werkgevers in het kader van de toeleiding naar arbeid. UWV heeft verschillende relaties met werkgevers, die met dit wetsvoorstel niet wijzigen. Er is een digitaal werkgeversportaal op de site van UWV. Via zijn aansluitingsnummer kan de werkgever daartoe toegang krijgen en gegevens over werknemers doorgeven of informatie over vacatures verstrekken via werk.nl. Ook wijzigt het wetsvoorstel niets in de gezamenlijke verantwoordelijkheid van UWV en de colleges van B&W voor het verwerken van gegevens. De elektronische voorzieningen en de taken van het Inlichtingenbureau ten aanzien van de coördinatie en dienstverlening van de gemeenten bij de gegevensverwerking wijzigen niet. De gegevensinfrastructuur is niet aangepast. Dit is besproken met het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP). Om die reden is door het CBP geen advies uitgebracht over dit wetsvoorstel (zie ook paragraaf 3).

3. Ingewonnen adviezen en toetsen¹

Over de aanpassingen in het kader van de dienstverlening van UWV en het vervallen van het re-integratiebudget WW uit het wetsvoorstel zijn toetsen aangevraagd bij diverse organisaties: UWV, VNG, Divosa, Programmaraad, CBP, het Adviescollege vermindering administratieve lasten (Actal) en de Inspectie voor werk en inkomen (IWI). Tevens is het wetsvoorstel voorgelegd voor een toets aan het Uitvoeringspanel gemeenten (UP) en is over het wetsvoorstel ambtelijk overleg gevoerd met de Sociale Partners en de Landelijke Cliëntenraad (LCR). Hieronder worden de belangrijkste opmerkingen van deze organisaties genoemd, waarbij aangegeven is welke oplossing de regering daarvoor kiest.

Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid

Van UWV is een uitvoeringstoets ontvangen. UWV laat weten dat het wetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar is, mits aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan. Tevens wijst UWV op risico's en onzekerheden die aan het traject zijn verbonden. UWV wijst op de noodzaak van voldoende financiële middelen voor de noodzakelijke

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

investerings. Hierover is de regering met UWV in gesprek en daar wordt verder op ingegaan in paragraaf 4.

Met UWV is steeds intensief overleg gaande over de dekking van benodigde kosten. Met betrekking tot deze kosten is de afspraak gemaakt dat UWV daarvoor in eigen begroting dekking zoekt. Voor de investerings- en frictiekosten die in 2012 gemaakt zullen worden voor het Redesign, geldt dat deze waarschijnlijk gefinancierd kunnen worden uit de bij UWV beschikbare middelen. De kosten in de jaren na 2012 zijn nog onzeker. UWV streeft er echter naar deze zo veel mogelijk zelf te financieren.

UWV vraagt de regering om in 2012 de (arbeidsmarkt)regio-indeling formeel vast te stellen, om daarmee te komen tot een duurzame structurele samenwerking op regionaal niveau. Daarnaast pleit UWV voor het stellen van nadere regels door de regering voor de verantwoordelijkheidsverdeling bij de werkgeversdienstverlening, en voor het afdwingen van een landelijk transparant en actueel gegevensbestand over werkzoekenden en vacatures. De regering is van mening dat UWV en gemeenten eerst gezamenlijk moeten verkennen welke afspraken hierbij het meest adequaat zijn. Daarna kan verkend worden of nadere regels door de regering wenselijk zijn. Het wetsvoorstel biedt in principe ruimte voor het stellen van nadere regels.

UWV wijst op de korte voorbereidingstijd omdat het bij de digitale dienstverlening om een grotendeels nieuw concept van dienstverlening gaat. Om te voorkomen dat in de aanloopfase gebreken in de dienstverlening ontstaan – waardoor het vertrouwen in het gebruik zou kunnen wegvallen – zal UWV een gedegen ontwikkelprogramma opzetten en voorzien in proefimplementaties op een aantal vestigingen.

UWV wijst op een aantal aspecten van wet- en regelgeving die strijdig zijn met het dienstverleningsconcept. Het gaat daarbij om (1) het in overleg met de klant opstellen van een re-integratievisie, (2) de identificatieplicht, en (3) de uitwisseling van gegevens met derden (uitzendbureaus). De regering heeft besloten de re-integratievisie te laten vervallen. UWV geeft aan dat het face to face identificeren van de klant aan de hand van een legitimatiebewijs een preventieve werking heeft ter voorkoming van fraude. In overleg met UWV zoekt de regering naar een passende oplossing om identificatie digitaal te kunnen laten plaatsvinden. Mogelijk kan dit door gebruik te maken van Digid, maar ook andere alternatieven zullen onderzocht worden. Ten aanzien van de uitwisseling van gegevens met uitzendbureaus geldt op dit moment dat UWV alleen met toestemming van de werkzoekende, gegevens over die werkzoekende mag verstrekken aan uitzendbureaus, tenzij die uitzendbureaus worden ingeschakeld ten behoeve van re-integratietrajecten. De regering zal bezien of het wenselijk en noodzakelijk is om uitzendbureaus expliciet te benoemen in de bepalingen over gegevensverstrekking van SUWI.

Van *VNG en Divosa* is een gezamenlijke uitvoeringstoets ontvangen. Daarnaast is een advies ontvangen van het *Uitvoeringspanel gemeenten*. Het *UP* heeft ernstige twijfels over de uitvoerbaarheid van de wet. *VNG/Divosa* geven aan dat gemeenten en UWV de komende tijd de nieuwe wijze van samenwerking samen zullen uitwerken, maar tekenen aan dat gemeenten op eigen kracht op zoek willen naar de nieuwe samenwerking met UWV en niet als wettelijke verplichting. Dit voorstel is niet overgenomen door de regering. De minister is, ondanks de eigen positie van de gemeenten, verantwoordelijk voor de keten van werk en inkomen als geheel. Gezien deze verantwoordelijkheid kan de minister het proces van de totstandkoming van de samenwerking in de keten bijsturen met behulp van de Wet SUWI. Dit is ook in lijn met de uitkomst van de evaluatie SUWI 2006 waarbij vastgesteld werd dat meer regie op de keten wenselijk is.

VNG/Divosa en het UP vinden dat niet duidelijk wordt op welke manier gemeenten invloed kunnen uitoefenen of kunnen meebepalen hoe UWV de intake van hun cliënten verzorgt. VNG/Divosa en het UP zijn van mening dat gemeenten de uitkeringsintake voor WWB-ers beter weer zelf ter hand kunnen nemen. Het UP verzoekt ervoor te zorgen dat UWV gemeenten een signaal geeft over WW-gerechtigden die zonder ondersteuning niet zullen uitstromen. Het UP verzoekt om UWV te stimuleren om cliënten te doen uitstromen naar werk voor zij de maximale duur van de WW hebben bereikt. VNG/Divosa en het UP hebben vragen over de wijze waarop de verplichte registratie in één systeem tot stand komt. Het UP verzoekt helder te maken wie verantwoordelijk is voor de aansluiting van de verschillende systemen. VNG/Divosa adviseren om een impactanalyse uit te laten voeren naar de gevolgen van dit wetsvoorstel.

De regering is van mening dat UWV en gemeenten primair zelf verantwoordelijk zijn voor de verschillende systemen; hierover zijn ook afspraken gemaakt door de ketenpartners. De regering heeft een budget van € 2,5 mln toegezegd om een impuls te geven aan de totstandkoming van de verschillende systemen. De regering zal de gevolgen gedurende het invoeringsproces monitoren en daarover rapporteren aan de Tweede Kamer. De regering heeft UWV gevraagd om het gesprek aan te gaan met gemeenten en daarmee te borgen dat de gegevens die worden uitgevraagd tegemoetkomen aan de informatiebehoefte van gemeenten. Daarbij wordt wel aangetekend dat UWV deze dienstverlening uitsluitend digitaal kan aanbieden en dat de wensen van gemeenten derhalve daarop gebaseerd dienen te zijn. De regering heeft UWV gevraagd in overleg met gemeenten een voorziening tot stand te brengen zodat gemeenten al vroeg in het proces een signaal krijgen van UWV over WW-gerechtigden die zonder ondersteuning naar verwachting niet zullen uitstromen. Een dergelijk signaal stelt gemeenten in staat om, binnen de gemeentelijke beleidskaders, tijdig te bepalen of het wenselijk is preventief middelen uit het participatiebudget in te zetten en daarmee instroom in de WWB te voorkomen.

De regering wijst het voorstel om de taken voor de uitkeringsintake bij gemeenten te beleggen van de hand, omdat daarmee de registratie in één systeem onvoldoende geborgd is. In de praktijk hebben gemeenten nog niet altijd toegang tot een landelijk elektronisch systeem waar deze registratie in plaats vindt. Door de ketenpartners wordt hier wel naartoe gewerkt, maar het is nog niet bekend wanneer dit daadwerkelijk gerealiseerd zal zijn. UWV heeft wel toegang tot het landelijk elektronisch systeem en is ook verantwoordelijk voor het beheer daarvan. Daardoor is door het beleggen van de WWB-aanvraag bij UWV de registratie van werkzoekenden in het landelijk systeem het beste geborgd. Met de gegevens die UWV aan gemeenten over de werkzoekende overdraagt, worden de gemeenten in staat gesteld om het proces op te starten voor het beoordelen van welke dienstverlening moet worden aangeboden, en beschikken de colleges over dezelfde basisset van gegevens om de uitkeringsaanvraag te beoordelen.

De Wet SUWI biedt ruimte aan gemeenten en UWV om nadere afspraken te maken. Als UWV daarmee instemt kan ook worden afgesproken dat gemeenten deze taak (deels) zelf uitvoeren. In de praktijk gebeurt dat nu ook wel voor de uitkeringsaanvraag. UWV biedt de elektronische werkintake en uitkeringsintake zodanig aan dat deze voor klanten een doorlopend proces zijn. Door deze taken op te knippen gaat dat voordeel verloren. Ook de mogelijkheid voor het hergebruik van gegevens zou daardoor vervallen. De regering is daarom van mening dat het een vorm van desinvestering zou zijn als de taken voor de uitkeringsintake overgeheveld zou worden naar gemeenten, en is van oordeel dat dat niet de meest efficiënte werkwijze en dienstverlening zou opleveren. De huidige

ontwikkelingen rond de digitale dienstverlening waar UWV aan werkt, bieden juist kansen voor gemeenten om hier zo goed mogelijk bij aan te sluiten. Het digitale format voor de uitkeringsintake WWB wordt door UWV in overleg met gemeenten tot stand gebracht. De regering zal UWV vragen met gemeenten tot goede afspraken te komen over de bijstandsgerechtigden die geen sollicitatieplicht hebben.

VNG/Divosa wijzen erop dat de tekst over samenwerking met UWV op 30 vestigingen minder ruimte biedt aan gemeenten dan het conceptbestuursakkoord. In de tekst in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is verduidelijkt hoe dit wetsvoorstel samenhangt met het conceptbestuursakkoord.

Het UP vraagt om bij verplicht inschrijven bij uitzendbureaus oog te hebben voor de bewijslast die bij de cliënt ligt en te overwegen om bij uitzendbureaus een acceptatieplicht op te leggen. De regering kiest niet voor een acceptatieplicht, maar zal wel monitoren of er problemen ontstaan bij de acceptatie door uitzendbureaus en nagaan welke oplossingen daarvoor denkbaar zijn.

VNG/Divosa stellen dat het wetsvoorstel voorschrijft *hoe* gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers moeten vormgeven, maar dat dat de expertise van de uitvoerder zou moeten zijn. Het is niet de bedoeling van de regering om te treden in de verantwoordelijkheid van de uitvoerder. De regering hecht er wel aan dat UWV en gemeenten gezamenlijk optrekken richting werkgevers «als ware zij één organisatie» en gezamenlijk voor een loket voor werkgevers zorgen. VNG/Divosa wijzen op een aantal financiële gevolgen voor gemeenten: zie hiervoor paragraaf 4 over financiële effecten.

De *Programmaraad* heeft aangegeven dat zij voor haar reactie verwijst naar de reacties van de afzonderlijke ketenpartners, Divosa, UWV en VNG.

Het *CBP* heeft in haar reactie aangegeven dat het concept wetsvoorstel geen onderdelen bevat waaruit het CBP opmaakt dat de wijzigingen voor een belangrijk deel betrekking hebben op de verwerking van persoonsgegevens. Het CBP ziet daarom geen aanleiding om tot advisering over te gaan.

IWI heeft een toezichtbaarheidstoets uitgevoerd. *IWI* vraagt de reikwijdte van de gewenste samenwerking tussen UWV en gemeenten te verduidelijken, met name op het gebied van registratie in één systeem en op het gebied van het gebruik van digitale systemen voor coaching en handhaving. Voorts verzoekt *IWI* de verplichte inschrijving bij een uitzendbureau te regelen. Daarnaast heeft *IWI* technische opmerkingen ingebracht die zijn verwerkt in de voorliggende wettekst.

De samenwerking ten aanzien van registratie in één systeem, alsmede de verantwoordelijkheidsverdeling bij de samenwerking, zijn in de voorliggende wettekst verduidelijkt. Het gebruik van digitale systemen voor coaching en handhaving heeft uitsluitend betrekking op WW-gerechtigden. Ook dit is in de wettekst verwerkt. De verplichte inschrijving bij een uitzendbureau wordt vastgelegd in het Besluit Sollicitatieverplichtingen van UWV.

De *Stichting van de Arbeid* heeft via een memo haar reactie meegedeeld aan SZW dat werkgeversorganisaties zich op hoofdlijnen kunnen vinden in het voorgestelde Redesign en de daaruit voortvloeiende budgettaire consequenties. Werknemersorganisaties kunnen zich niet vinden in de voorgestelde wijzigingen van de Wet SUWI. De Stichting van de arbeid vraagt om rekening te houden met een aantal opmerkingen van sociale partners, en heeft een aantal vragen.

De Stichting van de Arbeid verzoekt om een valide toetsing na afloop van de implementatieperiode in 2015 of de ambitie ook is gehaald dat met minder middelen de aangeboden dienstverlening kwalitatief van een vergelijkbaar niveau is als nu geldt. Onder andere op basis van evaluatiecriteria. Ook vraagt de Stichting om verknoping van het sectorale met het regionale arbeidsmarktbeleid, dit betreft onder meer borging en facilitering van de uitvoering van sectorale arbeidsmarktafspraken van sociale partners. Een derde punt van aandacht voor de Stichting betreft het bevorderen van een kwalitatieve match door vraag en aanbod helder in beeld te brengen. De Stichting vraagt ook om een callcenter/serviceloket waar werkgevers en werkzoekenden terecht kunnen als zij vastlopen in digitale dienstverlening. Los van de implementatie van de wijzigingsvoorstellen Wet SUWI gaat de Stichting van de Arbeid ervan uit dat het kabinet zijn bijdrage levert aan de uitvoering van de (concept)Beleidsagenda 2020. De regering zal de invoering van het Redesign monitoren en daarover rapporteren aan het parlement. In de memorie van toelichting heeft de regering beschreven dat gemeenten en UWV een gezamenlijk aanspreekpunt zullen bieden aan werkgevers, en gezamenlijk zullen zorgen voor de uitvoering van sectorale arbeidsmarktafspraken van sociale partners. Het helder in beeld brengen van vraag en aanbod – zodat de kwalitatieve match wordt bevorderd – is een belangrijke prioriteit voor UWV bij de ontwikkeling van het Redesign; door zowel vacatures als werkzoekenden te registreren in een landelijk systeem wordt de mogelijkheid om te matchen optimaal. De regering heeft UWV gevraagd te zorgen voor een callcenter/serviceloket waar werkgevers en werkzoekenden terecht kunnen als zij vastlopen. In de brief aan de Tweede Kamer over Duurzame inzetbaarheid wordt nader ingegaan op de maatregelen die de regering biedt om die positie te verbeteren.

Naast eerder genoemde opmerkingen heeft de Stichting nog een aantal vragen gesteld ter verduidelijking. De Stichting heeft vragen over de inzet van middelen, wijziging van de dienstverlening, zoals over de strekking van art. 32^e, over de wijze waarop bepaald zal worden wie welke dienstverlening krijgt, over het percentage (maximaal 10%) van WW-gerechtigden dat de mogelijkheid tot face-to-face contact krijgt en over de wijze waarop de werkgeversdienstverlening vormgegeven zal worden. De Stichting heeft vragen over de regionale samenwerking, met name hoe de regionale netwerken en samenwerking zich zal ontwikkelen en de budgetten die hiervoor al dan worden vrijgemaakt. Ook stelt de Stichting vragen over de publiekprivate samenwerking, over hoe de afbakening daarbij is, en wie waarvoor verantwoordelijk is. Tot slot stelt de stichting nog een aantal algemenere vragen, zoals waarom een evaluatie van de huidige Wet SUWI en in de wijzigingsvoorstellen van de (nieuwe) Wet SUWI ontbreekt en wanneer de voltooiing van het dienstverleningsconcept als een succes wordt beschouwd. Naar aanleiding hiervan is het wetsvoorstel in de betreffende passages op onderdelen verduidelijkt en aangepast.

De *Landelijke Cliëntenraad* (LCR) heeft vooral aandacht gevraagd voor groepen die minder goed overweg kunnen met digitale dienstverlening, zoals ouderen, digibeten en Wajongers die na beëindiging van werk met loondispensatie zijn aangewezen op een WW-uitkering. De LCR vraagt zich af hoe werkzoekenden zonder PC hun verantwoordelijkheid kunnen waarmaken om met de Werkm@p te werken. Een ander punt is de kwaliteit van digitale dienstverlening. Werk.nl zal de komende periode sterk verbeterd moeten worden. De LCR verzoekt om werkzoekenden en de LCR goed te betrekken bij de verdere ontwikkeling en monitoring van de digitale dienstverlening. De LCR wijst erop dat de verplichting tot cliëntenparticipatie in het kader van SUWI verdwijnt met het wegvallen van de geïntegreerde dienstverlening. In reactie hierop merkt de regering op dat dit wetsvoorstel geen wijzigingen brengt in de regelingen over de

cliëntenparticipatie bij UWV en SVB en de regeling over de verordening voor cliëntenparticipatie in de WWB.

4. Financiële effecten

Het budget voor re-integratietrajecten voor WW-gerechtigden vervalt per 2012.

Het budget voor de uitvoeringskosten van UWV Werkbedrijf wordt verlaagd met € 210 mln. in 2015 (excl. gevolgen Werken naar Vermogen).¹ Dit vloeit voort uit de specifieke taakstelling die is opgenomen in het regeerakkoord voor bemiddeling, volume-effecten WW en een bijdrage aan de generieke taakstelling. Het verlagen van de uitvoeringskosten wordt gerealiseerd met een nieuw dienstverleningsconcept en door minder vestigingen.

Voor de budgettaire verwerking van kortingen op re-integratie wordt rekening gehouden met een structureel uitverdieneffect van 50%. Dit betekent dat de structurele korting van het re-integratiebudget WW met € 67 mln een toename van de uitkeringslasten WW van € 33,5 mln met zich meebrengt. De regering verwacht dat de keuze om het re-integratiebudget niet langer voor WW-gerechtigden in te zetten zal leiden tot een netto structurele besparing van jaarlijks € 33,5 mln. Hiermee wordt aangesloten bij de uitgangspunten van het CPB bij het financieel kader van het regeerakkoord.

In onderstaande tabel is uitsluitend het directe effect opgenomen van het afschaffen van het budget voor re-integratietrajecten voor WW-gerechtigden, namelijk dat een aantal WW-gerechtigden hierdoor minder snel uit de WW zal stromen. Mocht het zo zijn dat door het afschaffen van re-integratie WW meer WW-ers doorstromen naar de WWB (indirect effect), dan worden gemeenten hiervoor gecompenseerd via de raming van het WWB-budget. Een hogere werkloze beroepsbevolking leidt daarbij tot een opwaartse bijstelling van het WWB-budget.

Budgettaire effecten wegvallen re-integratiebudget

	2012	2013	2014	2015
Re-integratiebudget WW	- 100	- 84	- 67	- 67
Uitkeringslasten WW	25	42	33,5	33,5
Totaal	- 75	- 42	- 33,5	- 33,5

Conform het regeerakkoord wordt verondersteld dat de bezuiniging op het bemiddelingsbudget en de uitvoeringskosten van UWV niet leiden tot besparingsverliezen op uitkeringen. Er is niet zozeer sprake van minder, maar van een andere vorm van dienstverlening. Doordat in de nieuwe situatie de nadruk ligt op digitale dienstverlening, kan met minder capaciteit en dus met minder middelen een adequate dienstverlening worden geboden.

Eventuele kosten voor het optimaliseren en uitbreiden van bestaande systemen vinden plaats binnen het taakstellende kader en leiden dus niet tot extra kosten. In de loop naar 2015 zal UWV haar werkzaamheden op 68 van de 98 werkpleinen beëindigd hebben.

UWV heeft in haar uitvoeringstoets zowel structurele als incidentele kosten geraamd. Met betrekking tot deze kosten is de afspraak gemaakt dat UWV daarvoor in de eigen begroting dekking zoekt. In dit verband is mede overeengekomen dat UWV gerealiseerde onderuitputting in de afgelopen en komende jaren mag inzetten ter dekking van de incidentele frictie- en investeringskosten. Voor de periode tot en met 2012 is het beeld

¹ De verandering van het budget wijkt af van de U-toets van het UWV. Het UWV heeft een transfer van de Wsw (naar de divisie SMZ van het UWV) en een transfer van de nWajong naar de gemeenten in de raming verwerkt. Op deze punten moet nog definitieve besluitvorming plaatsvinden.

dat de daarin optredende incidentele frictie- en investeringskosten kunnen worden gedekt uit de in die jaren gerealiseerde en nog te realiseren onderuitputting. De incidentele kosten na 2012 kunnen op een later moment beter ingeschat worden.

Er is geen sprake van financiële gevolgen voor decentrale overheden. Het WWB-macrobudget wordt gecorrigeerd voor wijzigingen in de raming van de werkloze beroepsbevolking van het CPB. In de doorrekening van het regeerakkoord is het effect van alle maatregelen uit dat akkoord op onder andere de werkloze beroepsbevolking verwerkt. Langs deze weg werken ook de effecten van de ombuiging op het re-integratiebudget WW door in het macrobudget van de WWB.

VNG heeft in haar uitvoeringstoets aangegeven dat gemeenten te maken hebben met zogenaamde desinvesteringskosten door het terugtrekken van UWV van 68 werkpleinen. UWV en gemeenten hebben in de afgelopen jaren geïnvesteerd in het tot stand brengen van de werkpleinen. De regering gaat ervan uit dat deze investeringen niet overbodig worden door de terugtrekking van UWV. De regering ziet voor de gemeenten mogelijkheden – gezien de verdere decentralisatieplannen van het Rijk – om de vrijgevallen ruimten anders te benutten. Daarnaast zal UWV rekening houden met de afspraken met gemeenten en contracten uitdienen of afkopen.

De VNG heeft in haar uitvoeringstoets aangegeven dat de taakstelling door het vorige kabinet van 63 mln. voor gemeenten teruggedraaid dient te worden. De reden hiervoor is dat de efficiencywinst die door dat kabinet was ingeboekt voor de invoering van de geïntegreerde dienstverlening, met de huidige wetswijziging niet meer gerealiseerd zou kunnen worden. De efficiencywinst door de geïntegreerde dienstverlening van UWV en gemeenten aan uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en werkgevers is naar de mening van de regering echter ook in de vernieuwde samenwerking te behalen. In het vernieuwde concept werken gemeenten en UWV aanvullend op elkaar en blijven zij op belangrijke onderdelen als werkgeversdienstverlening en elektronische informatievoorziening nauw samenwerken. Tevens blijft er sprake van samenwerking tussen gemeenten onderling.

VNG heeft in haar uitvoeringstoets de voorkeur uitgesproken om de taken voor de aanvraag voor een uitkering over te hevelen naar gemeenten en daarbij ook de middelen voor de uitvoering hiervoor naar gemeenten over te hevelen. De regering kiest ervoor de uitvoering van het (digitaal) in ontvangst nemen van uitkeringsaanvragen bij UWV te laten voor alle werkzoekenden, ook voor WWB-gerechtigden.

De opheffing van de RWI als publiekrechtelijk rechtspersoon met een wettelijke taak en de hieraan voorafgaande afbouw van de RWI, hebben financiële gevolgen. Er is een sociaal plan voor de medewerkers opgesteld. De afbouw zal zorgvuldig plaatsvinden. Uitgangspunt is om de frictie-/sociaalplan kosten zoveel mogelijk te financieren vanuit de reserves van de RWI.

5. Administratieve lasten

De regering heeft onderzocht in hoeverre de wetswijziging gevolgen heeft voor de administratieve lasten voor de werkzoekende. Voor werkzoekenden leidt de wetswijziging naar verwachting per saldo tot een daling van administratieve lasten met € 1,75 miljoen out of pocket kosten en 1,5 miljoen uur aan tijd.

90% van de werkzoekenden zal geen werkplein meer bezoeken. Dit leidt tot een afname van ruim 1,37 miljoen uur en 2,1 miljoen aan reiskosten. 10% van de werkzoekenden zal voor face to face dienstverlening nog een bezoek brengen aan een werkplein, dat straks meestal verder weg ligt.

Voor de laatste groep zal de reistijd toenemen met ongeveer 30 minuten. De additionele lasten worden geraamd op 340 000 uur en 487 000 euro aan reiskosten. In het Redesign is de werkzoekende primair zelf verantwoordelijk voor het vinden van werk. Hij zal daarom waarschijnlijk meer tijd besteden aan digitale dienstverlening dan eerder het geval was met persoonlijke dienstverlening. De verwachting is dat dit leidt tot een toename van 1,8 miljoen uur. Door het wegvallen van het re-integratiebudget WWV zullen ook de administratieve lasten met 2,27 miljoen uur en 128 000 euro aan reiskosten op dat gebied wegvallen.

Het wetsvoorstel leidt niet tot een verandering van de administratieve lasten voor werkgevers. Het Redesign UWV Werkbedrijf legt werkgevers geen verplichtingen op, het biedt faciliteiten. Wel is er in bepaalde gevallen sprake van een vermindering van dienstverlening aan werkgevers, waardoor zij zelf meer handelingen moeten verrichten.

6. Ingangsdatum wetswijzigingen

Gekozen is voor een flexibele inwerkingtredingsbepaling voor de wetswijzigingen. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de wijzigingen die betrekking hebben op de samenwerking tussen UWV en gemeenten, de elektronische dienstverlening en de opheffing van de RWI op 1 juli 2012 in werking zullen treden. De daaraan voorafgaande publicatie zal dan uiterlijk op 1 april 2012 plaatsvinden, zodat de systematiek van Vaste Verandermomenten (Kamerstukken II 2009/10, 29 515, nr. 309) en de Code Interbestuurlijke Verhoudingen (Kamerstukken II 2004/05, 29 800 VII, nr. 15) in acht wordt genomen.

De overige wijzigingen, die betrekking hebben op de beëindiging van de inzet van het re-integratiebudget Werkloosheidswet en van loonkosten-subsidies, zullen zo spoedig als mogelijk in werking treden. De regering is immers voornemens om, conform het regeerakkoord, met ingang van 1 januari 2012 geen re-integratiebudget meer in te zetten voor WW-gerechtigden. Daarnaast wordt bij de beëindiging van de inzet van het instrument van de loonkostensubsidie, gezien het tijdelijke karakter daarvan, eveneens uitgegaan van 1 januari 2012. Daarbij geldt 2012 als uitloopjaar voor de loonkostensubsidies die het jaar daarvoor zijn aangevangen.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I

Deze wijziging vloeit voort uit de opheffing van de RWI en is technisch van aard.

Artikel II

Deze wijzigingen hebben betrekking op de beëindiging van de inzet van het instrument van loonkostensubsidie en zijn technisch van aard.

Artikel III

Onderdeel A

Op grond van het huidige artikel 14, tweede lid, onderdeel d, stelt UWV voor een ieder ten aanzien van wie UWV een re-integratietoekening heeft een re-integratievisie, en indien nodig een re-integratieplan, op. De aanvrager of uitkeringsgerechtigde op grond van de IOW is verplicht hieraan mee te werken. Het huidige artikel 14, tweede lid, onderdeel e, regelt dat de

aanvrager en uitkeringsgerechtigde verplicht zijn de in de re-integratievisie en het re-integratieplan opgenomen verplichtingen na te leven. Aangezien UWV voor deze groep niet langer een re-integratievisie en een re-integratieplan opstelt (artikel IV, onderdeel E, subonderdeel 1), vervallen de verplichtingen die in de onderdelen d en e, zijn opgenomen.

Onderdeel B

De overgangsbepaling regelt dat de verplichtingen uit de bestaande re-integratievisie en uit het bestaande re-integratieplan van toepassing blijven op de aanvrager en de uitkeringsgerechtigde op grond van de IOW. De bepaling vervalt vijf jaar na het tijdstip dat deze in werking is getreden. De bepaling is op dat moment in ieder geval materieel uitgewerkt.

Artikel IV

Onderdelen A, B, G tot en met M en O tot en met Q

Deze wijzigingen, die samenhangen met de opheffing van de RWI, zijn technisch van aard.

Onderdeel C

Artikel 10, eerste en tweede lid, heeft betrekking op de samenwerking tussen UWV en gemeenten. De verantwoordelijkheid voor de samenwerking is in de eerste plaats neergelegd bij UWV en gemeenten (artikel 10, eerste lid). Indien de samenwerking echter niet of onvoldoende tot stand komt, kan de minister van SZW daarvoor ook regels opstellen (artikel 10, tweede lid). Voor de verantwoordelijkheidsverdeling op dit punt wordt verwezen naar paragraaf 2.1.2. van het algemeen deel.

Artikel 10, eerste lid

Artikel 10 wordt gewijzigd met het oog op de noodzaak om de kosten terug te dringen en de daaruit voortvloeiende omstandigheid dat UWV nog maar op een beperkt aantal werkpleinen actief kan blijven. Daarmee wordt het uitgangspunt van geïntegreerde dienstverlening door UWV en gemeenten losgelaten. Wel blijven UWV en gemeenten samenwerken ten aanzien van diensten aan werkgevers, taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt en registratie van werkzoekenden en vacatures. Het vereiste dat de samenwerking van UWV en gemeenten plaatsvindt op werkpleinen vervalt eveneens.

UWV en gemeenten blijven goede afspraken maken over het regionale arbeidsmarktbeleid, de dienstverlening aan werkgevers op regionaal niveau, de registratie van werkzoekenden en vacatures, de dienstverlening voor groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de doorverwijzing van mensen met meervoudige problemen (schulden e.d.).

In artikel 30b van de Wet SUWI is de taak van UWV neergelegd om werkzoekenden als zodanig te registreren. Bijstandsgerechtigden zijn op grond van artikel 9 van de WWB ook verplicht zich te laten registreren. In beginsel zou dit ertoe moeten leiden dat alle bijstandsgerechtigden als werkzoekende geregistreerd staan bij UWV, tenzij het college op grond van artikel 9 in verband met zorgtaken ontheffing heeft verleend. Toch is dit niet het geval. Dit kan het gevolg zijn van de omstandigheid dat een bijstandsgerechtigde de registratie niet verlengt. Gemeenten ontvangen daarvan bericht van UWV, maar zien daarin niet altijd aanleiding om op dit punt handhavend op te treden. Met de samenwerking ten aanzien van de

registratie van werkzoekenden wordt beoogd dat gemeenten er voor gaan zorgen dat iedere bijstandsgerechtigde zich ook daadwerkelijk registreert bij UWV, en ook gedurende de gehele periode geregistreerd blijft. Derhalve krijgen gemeenten niet tot taak om zelf werkzoekenden te registreren. Wel krijgen gemeenten de verantwoordelijkheid om in samenwerking met UWV er voor te zorgen dat «hun» werkzoekenden zich ook daadwerkelijk registreren en ook gedurende de gehele periode geregistreerd blijven.

Daarnaast heeft iedere werkgever op grond van artikel 30b van de Wet SUWI het recht bij UWV vacatures te laten registreren. Om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk werkzoekenden aan het werk komen, is het van belang om zoveel mogelijk vacatures te registreren in één systeem. Ook ten aanzien van de registratie van vacatures is samenwerking tussen UWV en gemeenten dus aangewezen.

Artikel 10, tweede lid

Uitgangspunt is dat de samenwerking vanuit UWV en gemeenten zelf tot stand komt. Indien de samenwerking niet of onvoldoende tot stand komt, kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de vormgeving in de uitvoering van de samenwerking met betrekking tot de registratie van werkzoekenden en vacatures, de werkgeversdienstverlening en de regionale arbeidsmarkt. Met betrekking tot de werkgeversdienstverlening en de regionale arbeidsmarkt kunnen ook regels worden gesteld ten aanzien van de regionale spreiding van de samenwerking. Onder niet of onvoldoende tot stand komen kan ook worden verstaan dat de vormgeving van de uitvoering zo divers is dat die diversiteit ten koste gaat van een toereikende dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. In die gevallen kan in het kader van de vormgeving in de uitvoering van de samenwerking bijvoorbeeld een taakverdeling tussen UWV en gemeenten met betrekking tot de registratie van werkzoekenden en vacatures, de werkgeversdienstverlening en de regionale arbeidsmarkt worden voorgeschreven. In het kader van de geografische spreiding van de werkgeversdienstverlening en de regionale arbeidsmarkt kunnen onder andere regels worden gesteld met betrekking tot bijvoorbeeld de gebiedsindeling.

Onderdeel D

Hoofdstuk 4, dat betrekking heeft op de RWI en zijn taken, vervalt in verband met de opheffing daarvan.

Onderdeel E

Artikel 30a ziet op de taak van UWV met betrekking tot de re-integratie van personen en arbeidsbemiddeling. In het vierde tot en met zevende lid zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot het opstellen en evalueren van een re-integratievisie en het opstellen van een re-integratieplan. In een nieuw achtste lid wordt op die bepalingen een uitzondering gemaakt voor WW-gerechtigden tenzij sprake is van een zieke werkloze werknemer als bedoeld in artikel 20, zesde lid, onderdeel a, van de WW en voor uitkeringsgerechtigden op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW).

Voor WW-gerechtigden zijn de bepalingen met betrekking tot het opstellen van een re-integratieplan, gelet op de beëindiging van de inzet van re-integratiebudget, niet meer aan de orde. Verder geldt bij invoering van de digitale dienstverlening (artikel IV, onderdeel F) voor WW-gerechtigden in de meeste gevallen geen face-to-face-contact meer is, waardoor het in

samenspraak met hen opstellen van de re-integratievisie niet meer aan de orde is. Het verplicht opstellen van een re-integratievisie vervalt daarom eveneens. In plaats van het opstellen van re-integratievisie zal UWV in een beleidsregel een algemene norm opnemen met betrekking tot de verplichtingen. Hierin worden ook verplichtingen opgenomen zoals de deelname aan speeddates, de inschrijving bij een uitzendbureau, het publiceren van een curriculum vitae en de mogelijkheid van het opleggen van op het individu afgestemde verplichtingen. WW-gerechtigden zullen met een (digitale) brief over de rechten en plichten worden geïnformeerd. Als gevolg van deze wijzigingen vervalt de poortwachterstoets die voorheen na drie maanden WW werd opgesteld.

Het recht op IOW bestaat voor ouderen die de volledige duur van de WW genoten hebben. Daarom wordt ervoor gekozen om IOW-gerechtigden dezelfde dienstverlening te geven als degenen die langer dan 12 maanden WW-uitkering ontvangen. Daarnaast geldt ook voor hen dat bij invoering van de digitale dienstverlening (artikel IV, onderdeel F) in de meeste gevallen geen face-to-face-contact meer is.

Een zieke werkloze werknemer als bedoeld in artikel 20, zesde lid, onderdeel a, van de WW heeft gedurende de eerste 13 weken van ziekte geen recht op ziekgeld maar op WW-uitkering. Gedurende deze weken heeft UWV wel de zogenaamde Arborol, de re-integratierol die de werkgever anders zou hebben in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (artikel 26 lid 1 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Om aan die rol een goede uitvoering te kunnen geven behoudt UWV in deze 13 weken de mogelijkheid om een re-integratievisie en een re-integratieplan op te stellen.

Onderdeel F

Artikel 32e, eerste lid

In de Wet SUWI wordt een nieuw artikel opgenomen dat ziet op elektronische dienstverlening door UWV. Deze dienstverlening heeft allereerst betrekking op de wetten die UWV uitvoert, namelijk de WW, de IOW en de Toeslagenwet met betrekking tot uitkeringsgerechtigden op grond van de WW en de IOW. Daarnaast ziet de elektronische dienstverlening op algemene taken van UWV, namelijk die van de re-integratie en arbeidsbemiddeling, de registratie van werkzoekenden en de uitkeringsintake. De dienstverlening van UWV aan alle werkzoekenden krijgt derhalve een digitaal karakter (artikelen 30a, tweede lid, en 30b). Ook verlopen de aanvragen van algemene bijstand op grond van de WWB, van een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of voor een werkleeraanbod op grond van de Wet investeren in jongeren (artikel 30c) via de elektronische weg.

De digitale dienstverlening van UWV bestaat uit een elektronische intake van de aanvragen voor een uitkering, (toegang tot) een landelijk vacaturesysteem, digitale registratie van werkzoekenden en curricula vitae en de mogelijkheid om deze automatisch te matchen met de vacatures. Verder is informatie beschikbaar bijvoorbeeld over beroepen en opleidingen en tips om aan het werk te komen. Ook zijn er e-diensten, zoals e-learning en communities en digitale instrumenten die zicht geven op de arbeidsmarkt. Uitgangspunt bij de digitale dienstverlening is dat het verkeer tussen UWV en burgers plaatsvindt via een zogenoemde «mijn-functie», die op dit moment wordt aangeduid met de term werkm@p. In de werkm@p legt de werkzoekende zijn cv vast. In de werkm@p worden verder vastgelegd het werkplan, het zoekprofiel, de relevante vacatures en documenten,

resultaten van automatische matching, sollicitaties en resultaten daarvan en tenslotte het berichtenverkeer en de afspraken met de werkcoach. Ook bij het verstrekken van bewijsstukken, bijvoorbeeld op grond van artikel 30c, tweede lid, is het uitgangspunt dat het verkeer tussen UWV en burgers plaatsvindt via de «mijn-functie». Verkend wordt of en zo ja, in welke gevallen het daarbij nodig is dat burgers documenten scannen voor digitale verzending aan UWV.

Bij de elektronische dienstverlening wordt afgeweken van artikel 2:14, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Op grond van die bepaling is verzending van berichten langs elektronische weg in plaats van verzending van berichten op papier (per post) alleen mogelijk voor zover burgers (waaronder verstaan worden alle belanghebbenden bij handelingen van het bestuur) aan bestuursorganen hebben laten weten dat zij langs die weg voldoende bereikbaar zijn. Afwijking van artikel 2.14, eerste lid, van de Awb is noodzakelijk om een krachtige, kleine en dienstverlenende overheid te bewerkstelligen en de beschikbare middelen in te zetten ter bevordering van de participatie van de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Artikel 32e brengt voorts mee dat de berichtgeving uit de elektronische systemen van UWV die niet bestemd zijn voor één of meer geadresseerden maar voor een onbepaalde groep, uitsluitend elektronisch plaatsvindt. Artikel 32e is daarmee een wettelijk voorschrift als bedoeld in artikel 2:14, tweede lid, van de Awb. De overige bepalingen van afdeling 2.3 van de Awb met betrekking tot verkeer langs elektronische weg zijn onverkort van toepassing op de elektronische dienstverlening van UWV. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de eisen van betrouwbaarheid en vertrouwelijkheid die UWV in acht moet nemen bij het verzenden van berichten (artikel 2:14, derde lid, van de Awb).

In artikel 32e, eerste lid, is een uitzondering opgenomen voor besluiten die betrekking hebben op de toekenning, herziening of intrekking van een uitkering. Deze uitzondering betekent niet dat UWV dergelijke besluiten niet elektronisch mag versturen. Dit mag – conform artikel 2:14, eerste lid, Awb – als een burger aan UWV heeft laten weten dat hij langs die weg voldoende bereikbaar is. Besluiten die zien op de afspraken die door UWV Werkbedrijf met de betreffende uitkeringsgerechtigden worden gemaakt die betrekking hebben op de re-integratie en arbeidsbemiddeling (zoals bijvoorbeeld de invulling van de sollicitatieverplichting) vallen wel onder de hoofdregel van artikel 32e, eerste lid, en kunnen op grond daarvan digitaal via de werkm@p worden gecommuniceerd.

De genoemde bepalingen van de Awb en daarmee de bijzondere bepalingen in dit artikel 32e hebben betrekking op de communicatie met UWV als bestuursorgaan en gelden ook voor bezwaar en beslissingen op bezwaar over bijvoorbeeld uitkeringsaanspraken. Ze hebben geen betrekking op beroep (de communicatie met de rechter).

UWV kan afzien van elektronische dienstverlening indien sprake is van omstandigheden die zich daartegen verzetten. Die omstandigheden kunnen de werkzoekende persoonlijk betreffen. Zo kan sprake zijn van een werkzoekende die digibeet is en ook niet in staat is om met hulp van zijn omgeving elektronisch te communiceren. Daarnaast kan sprake zijn van omstandigheden van technische aard aan de zijde van UWV. Ook kunnen capaciteit en financiële middelen van UWV een rol spelen. Op basis van een objectieve diagnose kan UWV werkzoekenden aanwijzen die in aanmerking komen voor niet (uitsluitend) elektronische dienstverlening, oftewel face-to-face dienstverlening. Voor een klein deel van de WW-gerechtigden is dergelijke dienstverlening beschikbaar. Dit betreft maximaal 10% van de WW-gerechtigden die 3 tot 12 maanden

WW-uitkering ontvangen en is mede afhankelijk van het beschikbare budget.

UWV zal nader onderzoek verrichten naar de alternatieven die geboden kunnen worden aan doelgroepen die geen gebruik kunnen maken van digitale dienstverlening. Dit kan aan de orde zijn in geval de belanghebbende om welke reden dan ook niet in staat is een computer en internetverbinding aan te schaffen. Het gaat er om dat via openbare computerverbindingen in bibliotheken of op andere plekken binnen gemeenten de toegang dan wel mogelijk wordt gemaakt. Ook wordt onderzocht welke verbeteringen nodig zijn om zoveel mogelijk betrokkenen alsnog in staat te stellen om met elektronische dienstverlening hun weg te vinden c.q. het contact met UWV te onderhouden.

De digitale dienstverlening krijgt vorm in de uitvoeringspraktijk van UWV en binnen de grenzen die de Awb daarbij stelt. Door middel van beleidsregels die in de Staatscourant worden gepubliceerd, geeft UWV invulling aan die dienstverlening en de uitzonderingen daarop. Een burger kan in een individueel geval een verzoek doen om face-to-face-dienstverlening. UWV beoordeelt in dat geval of face-to-face-dienstverlening aangewezen is en past de uitvoeringspraktijk hierop aan. Indien een verzoek om face-to-face-dienstverlening niet wordt gehonoreerd, kan de burger daarover een klacht indienen bij UWV. UWV handelt de klacht conform de klachtprocedure van de Awb af.

Artikel 32e, tweede lid

De wijze van uitvoering van de digitale dienstverlening wordt in beginsel overgelaten aan UWV als zelfstandig bestuursorgaan, dat daarvoor ook beleid maakt (zie op dit punt de artikelsgewijze toelichting bij artikel 32, eerste lid). Indien nodig, kan de minister UWV daarin bijsturen door bij ministeriële regeling nadere regels te stellen over de inrichting van de elektronische dienstverlening. Deze regels zullen met name tot doel hebben om een goede toegang tot de elektronische dienstverlening te waarborgen. Zo kan bijvoorbeeld worden bepaald dat op de werkpleinen computers en scanfaciliteiten aanwezig moeten zijn, waarvan werknemers die niet over een eigen computer beschikken, gebruik kunnen maken.

Onderdeel N

Artikel 62 wordt enkel in technisch opzicht gewijzigd. De in artikel 62, derde lid, opgenomen verwijzing naar artikel 10 wordt in overeenstemming gebracht met de nieuwe formulering van dat artikel (onderdeel A).

Onderdeel R

In de Wet SUWI wordt een nieuw hoofdstuk 10D opgenomen, dat betrekking heeft op de overgangsbepalingen in verband met de opheffing van de RWI.

Artikel 83t

In artikel 83t, eerste lid, wordt de vermogensovergang onder algemene titel van de RWI naar de Staat geregeld. Het tweede lid van dit artikel bevat een daarbij gebruikelijke bepaling met betrekking tot de naamswijzigingen in de openbare registers. In artikel 83t, derde lid, is geregeld dat bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat vermogensbestanddelen van de RWI niet overgaan op de Staat, maar op andere rechtspersonen.

Artikel 83u

Met dit artikel wordt voorzien in het ontslag van de zittende voorzitter en leden op het moment dat de RWI bij wet wordt opgeheven.

Artikel 83v

Op grond van dit artikel kunnen over de (financiële) afwikkeling van de opheffing van de RWI bij ministeriële regeling nadere regels worden gesteld. In de periode na opheffing van de RWI wordt die opheffing afgewikkeld en worden in verband daarmee werkzaamheden verricht. Het gaat daarbij niet om taken van de RWI, omdat die taken na de opheffing ophouden. Wel kan een vereffenaar worden aangewezen, waarbij tevens zijn bevoegdheden worden vastgelegd. Ook kunnen bepalingen over de overbrenging van archiefbescheiden worden opgenomen. Daarnaast kunnen regels worden gesteld voor de verantwoording van de RWI over voorgaande jaren. Verder biedt dit artikel de grondslag voor een rijksvergoeding voor de kosten die voortvloeien uit de afwikkeling en eventuele liquidatie, zoals de kosten van een vereffenaar.

Artikel V, onderdelen A tot en met D

Deze wijzigingen hangen samen met de beëindiging van de inzet van re-integratiebudget voor WW-gerechtigden, alsmede de daaraan gerelateerde wijzigingen voor overheidswerkgevers en ex-overheidswerknemers.

Onderdeel A

Gezien het vervallen van de mogelijkheid voor UWV om noodzakelijke scholing in te kopen voor WW-gerechtigden, is de in artikel 19, negende lid, onderdeel d, opgenomen voorwaarde niet langer aan de orde. Deze voorwaarde vervalt dan ook.

Onderdeel B

Artikel 26, eerste lid, onderdelen k en l, wordt op twee punten gewijzigd. Er is sprake van twee technische wijzigingen. De eerste ten aanzien van de zinsnede die betrekking heeft op de re-integratievisie. De tweede betreft de zinsnede die betrekking heeft op het re-integratieplan. De verplichtingen om mee te werken aan het opstellen van en te voldoen aan de verplichtingen opgenomen in de re-integratievisie en in het re-integratieplan worden gehandhaafd voor lopende gevallen en voor zieke werkloze werknemer als bedoeld in artikel 20, zesde lid, onderdeel a, van de WW (artikel IV, onderdeel E).

Onderdeel C

Voor ex-overheidswerknemers vervalt de mogelijkheid om hun eigen re-integratie vorm te geven via een IRO en vervalt dus ook de noodzaak om daaromtrent nadere regels te stellen. Derhalve vervalt de in artikel 72a, tweede lid, opgenomen delegatiegrondslag.

Onderdeel D

De in artikel 73 opgenomen elementen die betrekking hebben op naar het oordeel van UWV dan wel naar het oordeel van de overheidswerkgever noodzakelijke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling vervallen. Deze voorzieningen zijn immers voor WW-gerechtigden niet langer aan de orde.

Na wijziging regelt artikel 73 (uitsluitend) nog het recht op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voor alle WW-gerechtigden. Deze ondersteuning bestaat uit de dienstverlening die UWV aan WW-gerechtigden levert, zoals beschreven in paragraaf 2.2 «Digitale dienstverlening en landelijk systeem», in het algemene deel van deze toelichting.

Artikel V, onderdeel E, VI, VII, VIII, onderdeel C, en IX

De artikelen 78a en 78b van de WW, 67f en 67g van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ), 65i en 65j van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), 2:21, 3:71 en 3:72 van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong) en 37a van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) hebben betrekking op het instrument van de loonkostensubsidie. In artikel 130u van de WW, 101d van de WAZ, 91f van de WAO, 8:5 van de Wet Wajong en 133g van de Wet WIA is bepaald dat de voormelde artikelen met betrekking tot het instrument van de loonkostensubsidie op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip vervallen, hetgeen met ingang van 1 januari 2012 zal plaatsvinden. Daarbij geldt 2012 echter als een uitloopjaar voor de loonkostensubsidies die het jaar daarvoor zijn aangevangen.

In het nieuwe artikel 130v van de WW (artikel II, onderdeel F), 101e van de WAZ (artikel III), 91g van de WAO (artikel IV), 8:6 van de Wet Wajong en (artikel VI) en 133h van de Wet WIA (artikel VII) wordt voor die loonkostensubsidies een overgangsbepaling opgenomen. In artikel 30e van de Wet SUWI is bepaald, dat UWV een verzoek om loonkostensubsidie afwijst indien er geen reëel uitzicht is op continuering van de dienstbetrekking bij de werkgever of een andere werkgever. UWV hanteert daartoe een beoordelingskader. Ook deze bepaling vervalt bij koninklijk besluit op 1 januari 2012. Echter voor de overganggevallen kan deze bepaling nog van toepassing zijn. Daarom wordt in de overgangsbepalingen verwezen naar dit artikel.

De overgangsbepalingen vervallen vijf jaar na het tijdstip dat deze in werking zijn getreden. De overgangsbepalingen zijn op dat moment in ieder geval materieel uitgewerkt.

Artikel VIII, onderdelen A en B

Deze wijzigingen hebben betrekking op de beëindiging van de inzet van het instrument van loonkostensubsidie en zijn technisch van aard.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp