

# Een Paars compromis over werk en inkomen

'Werk boven Inkomen', de centrale stelling uit Paars I, klinkt, terecht, nog zeer nadrukkelijk na in het kabinetsstandpunt over de toekomstige structuur van de uitvoering werk en inkomen. Nog steeds ligt er een belangrijke opgave voor alle organisaties op het terrein van uitkeringsverzorging en arbeidsvoorziening om werklozen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten aan een betaalde baan te helpen, of, als die niet voorhanden is, op een cliëntvriendelijke manier hun uitkering te verzorgen.

Kortweg komt het onlangs gepubliceerde kabinetsstandpunt er op neer dat iedereen die op zoek is naar een baan of een uitkering wil aanvragen, in de nabije toekomst terecht kan bij een van de 200 Centra voor Werk en Inkomen (CWI). Deze CWI's zijn publieke instanties die worden bestuurd door het Landelijk Instituut voor Werk en Inkomen (LIWI), waarin de werkgevers- en werknemersorganisaties en de gemeenten zijn vertegenwoordigd. De uitvoering van de sociale verzekeringen en de reïntegratiewerkzaamheden worden in belangrijke mate gepri vatiseerd. De bestaande uitvoeringsinstellingen worden volledig privaat en mogen dan fuseren met hun commerciële partners (denk aan GAK met Achmea en Sfb met ING). Gevoelige onderdelen van de beoordeling van het recht op een uitkering, zoals de WAO-keuringen en de vaststelling van de mate van verwijtbaarheid van de werkloosheid, komen voor verantwoordelijkheid van het CWI. Het kabinet vertrouwt deze taken niet toe aan private instanties.

Het zoeken naar werk en aanvragen voor een uitkering worden op die manier niet langer gescheiden van elkaar behandeld. 'De uitkeringsaanvrager komt eerst door een haag van vacatures', zei LISV voorzitter Flip Buurmeijer in een interview.

SIMON VAN DRIEL EN

GERALD JANSSEN

*directeur USZO resp. hoofd Contracterings-  
en Ontwikkelingsgroep USZO*

In het CWI, waar ook de publieke taken van arbeidsvoorziening worden opgenomen, kunnen werkgevers en werkzoekenden elkaar snel vinden. Het CWI is als het ware de publieke poort waarna de klant bij de private uitvoeringsinstantie (zoals voor WW en WAO) of de gemeente (Bijstandswet etc.) komt.

Bij bijstandsaanvragen stelt de gemeente het recht op uitkering vast (op basis van de door het CWI verzamelde gegevens). Bij de WW en WAO wordt de uitkering verstrekt door de gepri vatiseerde uitvoeringsorganisatie.

De uitvoeringsinstellingen zullen gaan concurreren en de wens is dan ook dat er nieuwe toetreders op de uitvoeringsmarkt komen (ABN AMRO heeft zich in combinatie met AEGON al gemeld). De aandelen van de huidige uitvoeringsinstellingen zullen worden verkocht zonder bevoordeling van de huidige partners. De opbrengst van die verkoop – waarvan niemand weet hoe hoog hij zal zijn – vormt nu al onderwerp van dispuut en speculatie in termen van omvang en bestemming.

Interessant is dat de uitvoeringsinstellingen opdrachten gaan krijgen van sectoren, bedrijfstakken, en in de toekomst van grotere bedrijven. De huidige opdrachtgever, het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen, (het eerder genoemde LISV) wordt omgevormd tot een zelfstandig bestuursorgaan: het Landelijk Instituut Werk en Inkomen. Het LIWI verzorgt de basisuitvoering van de huidige arbeidsvoorzieningsorganisatie, adviseert de Minister van SZW over de publieke middelen ten behoeve van reïntegratie, beheert die middelen voor de sociale verzekeringen (WW en WAO) en stuurt de 200 CWI's aan!

Er komt een bonussysteem op de plaatsingen. Arbeidsvoorziening wordt gesplitst in een privaat

deel dat zich gaat bezighouden met reïntegratie en een basisdeel dat zoals gezegd in het LWI opgaat. Het toezicht wordt opgedragen aan het College van Toezicht Sociale Verzekeringen dat uitbreiding van bevoegdheden mag verwachten.

### *Ingrijpend*

Het is duidelijk dat de minister van SZW nogal wat op de schop neemt. Het is de meest ingrijpende wijziging in de organisatie van de sociale zekerheid van de laatste 25 jaar. Het *leitmotiv* van het kabinetsstandpunt 'werk boven inkomen' en de doelstelling van een effectieve, efficiënte en klantvriendelijke uitvoeringsorganisatie zijn zonder meer goed. Maar zal de nieuwe structuur ook werken? Zeker is het niet. Een paar redenen voor deze twijfel.

– Eén loket of een extra loket? Het is onduidelijk wie de verantwoordelijkheid heeft voor het verloop van het hele – voor een belangrijk deel administratieve – proces. De klant moet eerst alle gegevens verstrekken en wordt vervolgens, door anderen (!) verder geholpen. Het lijkt er daarbij veel op dat de oude Gemeenschappelijke Medische Dienst weer wordt opgericht. Als gevolg van de parlementaire enquête is die een aantal jaren geleden juist opgeheven vanwege het feit dat dossiers heen en weer geschoven werden en er langs elkaar heen gewerkt werd. Waarom dat argument nu niet meer geldt of in ieder geval aan belang heeft ingeboet is onduidelijk.

– De komende jaren wordt het onoverzichtelijk in sociaal Nederland door de grootste reorganisatie die de sociale zekerheid ooit gekend heeft. Arbeidsvoorziening wordt gesplitst en gedeeltelijk geprivatiseerd; de rest gaat samen met het CWI. Duizenden mensen krijgen een andere werkgever en dat betekent in ieder geval onrust. Die onrust zal zeker een viertal jaren duren. Vier jaar waarin de kwaliteit van het werk ongetwijfeld zal dalen. Een aantal mensen zal de sector verlaten, de aantrekkelijkheid ervan voor nieuwe mensen zal beperkt zijn. En dat juist in een sector waar al zo'n krapte is. Er is een schrijnend tekort aan artsen, arbeidsdeskundigen, managers, arbeidsbemiddelaars en goed administratief personeel. De sector zou er juist alles aan moeten doen om aantrekkelijk te worden. Het tegendeel is het geval. De wrange vruchten zullen nog jaren geplukt worden. Een reorganisatie die, zoals gezegd, zijn weerga niet kent en moet worden doorgevoerd in een periode waarin de uitvoe-

ringsinstellingen zich moeten voorbereiden op de marktwerking met de commerciële verzekeraars. Aan de uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden zal dit proces zeker niet ongemerkt voorbij gaan, hoe zeer betrokken instanties en medewerkers het ook zullen willen voorkomen. – Iedereen die denkt dat dat zonder extra kosten gaat is een rasoptimist. De frictiekosten zullen aanzienlijk zijn. Er moeten – idealiter – ruim 200 CWI's komen (in bedrijfsverzamelgebouwen). De leegstand die dat elders betekent zal wel weer opgevuuld worden, maar een fikse rekening blijft. Schattingen van enkele miljarden lijken niet overdreven. Sommigen verheugen zich op besparingen op de uitvoeringskosten in de nabije – of verre – toekomst. Daarmee lijken de reorganisatiekosten goede investeringen met rendementen in de toekomst. Dat kan wellicht worden gezegd van verbeteringen in technische infrastructuur of administratieve processen, maar de hierboven bedoelde operatie heeft daarvoor een te hoog blokkendoos-gehalte: grote delen van organisaties worden uitgetild en ingeschoven zonder dat de effecten op efficiency van de processen of de klantvriendelijkheid duidelijk zijn, laat staan dat er met deze wijzigingen voorwaarden worden gecreëerd waarin marktconforme winsten kunnen worden geboekt.

### *Vershil verantwoordelijkheden WW en WAO*

De efficiency en effectiviteit van de uitvoering van een stelsel zal toenemen naarmate de relatie tussen inhoud en uitvoering van dat stelsel steviger is.

Sinds het begin van de jaren negentig is het beleid op het terrein van de sociale zekerheid te kenmerken als een *incentive*-beleid. Bij de vormgeving van het stelsel is steeds leidende vraag geweest of er voldoende systeem-interne mechanismen waren om het stelsel in zichzelf conjunctuurbestendig te maken.

Het principe dat de vervuiler moet betalen (of positiever: degene die investeert in volumebeperking moet daar ook de rendementen van kunnen hebben) heeft vooral toepassing gevonden in de ziekwet en de WAO. Het gevolg is dat er rond ziekte en arbeidsongeschiktheid een duidelijke *incentivestructuur* is ontstaan. Slechte arbeidsomstandigheden worden bestraft met hoge verzuimcijfers en dientengevolge hoge loondoorbetalingsverplichtingen. Uitstroom in de WAO levert voor de werkgever hoge Pemba-premierekeringen op gedu-

rende de eerste vijf jaar van arbeidsongeschiktheid. Verzekeraars spelen handig in op de behoeftes van werkgevers om hun produktieverlies en verzekeringschadelast te beperken. Reïntegratiebedrijven als Compaen, Keerpunt en Argonaut bieden *full service* dienstverlening aan werkgevers om ziekteverzuim drastisch te beperken en arbeidsongeschikten weer aan werk te helpen.

Op deze manier is in de sfeer van ziekte en arbeidsongeschiktheid een eenheid geschapen tussen inhoud en uitvoering van het stelsel. De uitdrukkelijke bedoeling van stelselwijzigingen als de afschaffing van de ziektewet en het Pemba-premiesysteem in de WAO, is om in te spelen op het beginsel van de schadelastbeperking. Met de introductie van een claimbeoordeling bij een instantie die geheel buiten de verantwoordelijkheidsverdeling staat wordt daarmee een wezensvreemd element geïntroduceerd.

In de sfeer van de werkloosheid is de situatie geheel anders. In de marktsectoren wordt het eerste half jaar van werkloosheid gefinancierd middels sectoraal gedifferentieerde wachtgeldpremies. Dat is meteen de enige vorm van incentivebeleid aan de financieringskant van de w.w. Weliswaar wordt er al jaren door het kabinet gestudeerd op de mogelijkheden om in de w.w. tot verdere vormen van premiedifferentiatie te komen, maar tot politieke besluitvorming heeft dit nog niet geleid. De inhoud van het stelsel wijst hier dus niet nadrukkelijk in de richting van een op verzekeringsprincipes gebaseerde uitvoering.

Daar komt bij – wellicht moet deze gedachte zelfs *leading* zijn – dat arbeidsmarkten hoofdzakelijk regionaal zijn bepaald. Het overgrote gedeelte van de vacaturevervullingen gebeurt regionaal, vooral in die segmenten waar (langdurige) werkloosheid een probleem is. Conclusie moet zijn dat de werkloosheidskant van het stelsel zich veel eerder lijkt te lenen voor uitvoering met een regionaal c.w.i. dan de ziekte- en arbeidsongeschiktheidskant.

#### *De opdrachtgeving en opdrachtneming*

Het Kabinetsstandpunt leidt ertoe dat er veel meer opdrachtgevers komen dan de enige opdrachtgever nu: het LISV. De huidige rol van het LISV zal dan ingevuld worden door de al opgerichte en in oprichting zijnde sektorraden bestaande uit werkgevers en werknemers; en geleidelijk aan door grote werkgevers.

Hoewel het LISV een sterk stimulerende rol heeft vervuld als het gaat om het vergroten van kostenbewustzijn en veel ontwikkelingen op het terrein van de opdrachtgever in de sociale zekerheid heeft vorm gegeven, is deze verschuiving naar sectorale opdrachtgeving een goede ontwikkeling. De uitvoering van de sociale zekerheid kan door de sectorale opdrachtgeving veel meer gaan aansluiten bij het CAO-overleg. Speciale wensen van sectoren en later grote bedrijven kunnen in opdrachten naar uitvoeringsorganisaties worden vertaald.

De uitvoeringsorganisaties gaan als opdrachtnemer fungeren. Een zware discussie vindt plaats over de vraag of het voor het totstandbrengen van een *level playing field* nodig is dat de uitvoeringsinstellingen worden verkocht – bij privatisering van de sociale zekerheid – of bij opbod worden aangeboden aan de huidige partners tegen marktwaarden. Gezien de verknoopteid van de bestaande uitvoeringsinstellingen in *holdings* lijkt een marktwaardebenadering voor de hand te liggen. Maar de vraag is of er op die manier nieuwe opdrachtnemers bijkomen. Nu ABN AMRO en AEGON zich gemeld hebben om een uitvoeringsinstelling te starten is het eerste schap over de dam en zullen er wellicht meer volgen.

Op de sociale zekerheid als uitvoeringsorganisatie lijkt weinig winst te halen. Zeker niet als je, zoals ABN AMRO/AEGON aankondigen, 30 procent of meer korting op de huidige prijzen wil aanbieden. Publieke keuringen vinden de nieuwe toetreders prima, immers, hoe minder werk zonder winstmarge hoe beter. Het gaat vooral om de *one-stop-shop* voor de werkgevers.

Wat mogelijk andere nieuwe toetreders betreft: gezien de behoefte van grote verzekeraars en banken om een *employee-benefits* pakket aan te bieden zullen die er komen. De sociale zekerheid vormt daarvoor een aantrekkelijke toegangspoort. Vooral voor grote internationale concerns lijkt het een manier om de verzekerings- en pensioenmarkt in Nederland te betreden.

#### *Sectorale verantwoordelijkheden en mogelijkheden*

De rol en positie van sociale partners zal onder invloed van invoering van de SUWI-voorstellen danig veranderen. Enerzijds zal de rol van sociale partners op centraal niveau bij de opdrachtverlening veranderen, anderzijds zullen in die opdrachtverlening duidelijker sectorspecifieke behoeftes tot uitdrukking kunnen worden gebracht. De uniforme dienst-

verlening die vanuit cwi's zal worden aangeboden zal onvoldoende rekening kunnen houden met sectorspecifieke eigenschappen van de vraag- en aanbodkant van de arbeidsmarkt. Ter aanvulling op de suwi-voorstellen zullen structuren gaan ontstaan waarmee sectoren een sectorspecifieke aanpak zullen gaan organiseren. Uitvoeringsinstellingen en de aan hen gelieerde partners, reïntegratiebedrijven en verzekeraars zullen deze sectorspecifieke dienstverlening gaan organiseren. Niet alleen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, maar ook ingeval van dreigende werkloosheid. In de onderwijssector wordt door uszo bijvoorbeeld met succes het instrument van de zogenaamde voormelding ingezet. Zodra duidelijk is dat een bepaalde leerkracht met ingang van het nieuwe schooljaar werkloos zal gaan worden, wordt op basis van deze voormelding van dreigend ontslag het arsenaal van reïntegratieinstrumenten ingezet. In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid is hierboven al aangegeven dat er mogelijkheden bestaan om door middel van een ketenbenadering van het ziekte, reïntegratie en uitkeringsproces tot zo spoedig mogelijke werkherleving te komen.

#### *De praktijk van de gemeente*

De gemeenten lijken de slag op een aantal terreinen verloren te hebben. Meer dan een gelijkspel hebben ze in ieder geval niet behaald. Ze wilden de aansturing in eigen hand houden. Nu krijgen de gemeenten 25 procent van de zetels in het LIWI. Werkgevers en werknemers krijgen bijna de helft van de zetels en zullen een veel grotere stempel op het beleid kunnen drukken. Het LIWI is nauwelijks verplicht met andere partijen (gemeenten en uitvoeringsinstellingen) samen te werken.

Dat er ruim 200 volwaardige cwi's komen is overigens een illusie. De meeste gemeenten missen daar eenvoudig de gekwalificeerde menskracht voor. Alleen de grote gemeenten zullen een volwaardig cwi krijgen.

Er komen ongetwijfeld afstemmingsproblemen tussen de cwi's en de gemeenten, hetgeen zal leiden tot meerdere intakegesprekken. Dat geeft ongetwijfeld problemen met de tijdigheid van uitkeringsverstrekking, met de privacy en werkt kostenverhogend.

De gemeenten hebben overigens ook punten om zich over te verheugen. Ze blijven verantwoordelijk voor de Algemene Bijstandswet en krijgen verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van doelgroepen

en de daarbij behorende middelen die de minister beschikbaar zal stellen.

#### *Clïëntvriendelijkheid*

Een belangrijk beoordelingspunt van de suwi-voorstellen is de cliëntvriendelijkheid van het stelsel. Een van de doelstellingen van de operatie is immers het totstandbrengen van één loket voor de cliënt geweest. Daarmee zou worden voorkomen dat gegevens ten behoeve van inschrijving bij het arbeidsbureau of voor de uitkeringsverzorging meerdere malen moesten worden uitgevraagd. Met alle belasting voor betrokkenen en extra foutenrisico van dien.

In de voorstellen van het kabinet worden verbeteringen voorgesteld ten opzichte van de huidige situatie van cliënten, maar wordt anderzijds pijnlijk duidelijk dat de ambitie om dat ene loket voor Werk en Inkomen tot stand te brengen in de verste verte niet wordt gerealiseerd.

Om meer zicht te krijgen op cliënt- en informatiestromen moet een onderscheid worden gemaakt tussen werkloosheid enerzijds en ziekte en arbeidsongeschiktheid anderzijds. Bij (dreigende) werkloosheid zal een werknemer zich kunnen melden bij een van de vele Centra voor Werk en Inkomen. Daar zal hij, alvorens een uitkering aan te vragen, zich op de hoogte kunnen stellen van vacatures die voor hem of haar interessant zouden kunnen zijn. Zo niet, dan zal hij daar worden gevraagd gegevens te verstrekken voor een recht op uitkering en bepaling van de afstand tot de arbeidsmarkt (zowel in administratieve als in kwalitatieve zin). Indien er geen passend werk beschikbaar is, zal de uitkeringsaanvraag op basis van de verstrekte gegevens kunnen worden afgehandeld door een van de uitvoeringsinstellingen of de gemeentelijke sociale dienst. De uitgevraagde gegevens worden door het cwi daartoe overgedragen aan die uvi of dienst.

Al met al een aanmerkelijke verbetering ten opzichte van de huidige situatie waarin eerst het arbeidsbureau moet worden bezocht en daarna de sociale dienst of uitvoeringsinstelling (en soms zelfs beiden). Zij het dat er aan een fors aantal voorwaarden in de operationele sfeer zal moeten zijn voldaan wil het stelsel zo cliëntvriendelijk werken als juist beschreven. De dataset die moet worden uitgevraagd voor arbeidsbemiddeling en uitkeringsaanvraag zal volledig uniform moeten zijn voor sociale diensten en de verschillende uitvoeringsinstellingen. Bovendien zal de data-ringleiding in de vorm

van het Cliënt- Volg- en Communicatiestelsel betrouwbaar en snel moeten werken. Dat betekent weer dat de vele verschillende administratieve systemen van sociale diensten en uitvoeringsinstellingen in staat moeten zijn om op basis van deze high-tech ringleiding met elkaar te communiceren. De ontwikkeling en verplichtstelling van het genoemde CVCS-systeem is daarmee een *conditio sine qua non* voor het welslagen van het SUWI-stelsel. De trage vorderingen die daarmee binnen de huidige verhoudingen (dat wil zeggen tussen vele autonome organen) worden geboekt doen hier het ergste vrezen.

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt de cliëntvriendelijkheid met het SUWI-stelsel geen goede dienst bewezen. Een werknemer die ziek wordt krijgt veel mensen aan het bed. Om te beginnen de huisarts en eventueel specialist, maar daarnaast een aantal functionarissen die ieder hun eigen institutioneel bepaalde rol vervullen in het reïntegratie- en/of uitkeringsproces. Allereerst is daar de arts die voor de arbo-dienst (namens de werkgever) komt onderzoeken of herplaatsing in eigen werk of ander werk bij dezelfde werkgever mogelijk is. Hij of zij zal als het goed is trachten tot snelle herplaatsing te komen. Als daartoe niet onmiddellijk mogelijkheden aanwezig worden geacht zullen de arts en arbeidsdeskundige namens de uvi komen informeren hoe het staat met de werkhervattingsmogelijkheden. Zij zullen nagaan of herplaatsing bij een andere werkgever mogelijk is, of dat er wellicht mogelijkheden zijn om met de inzet van reïntegratiegelden krachtens de wet REA werkhervatting te realiseren. Als ook dat niet mogelijk is komt de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid in het zicht. Kern van de SUWI-voorstellen is dat deze claimbeoordeling plaatsvindt binnen het CWI. Op dat moment zal het opgebouwde dossier moeten worden overgedragen aan de CWI-funktionaris.

Nadat de mate van arbeidsongeschiktheid is vastgesteld zal de betrokken arbeidsongeschikte – waarschijnlijk tot zijn eigen verbazing – weer terug worden gestuurd naar de uvi. De uvi is namelijk weer verantwoordelijk voor de reïntegratie en de uitkeringsverzorging van betrokkene.

Conclusie moet zijn dat voor de gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikte het SUWI-stelsel zich niet als een cliëntvriendelijk stelsel zal openbaren. Onduidelijk is wie de regie over het proces heeft. Als de aanname is dat de cliënt zelf de regie zal voeren is

daarmee een Achilleshiel blootgelegd. De rol van het CWI in het geheel komt voor hem waarschijnlijk uit de lucht vallen. Tot aan de claimbeoordeling heeft hij al te maken met veel verschillende disciplines en verantwoordelijkheden. Het CWI komt daar voor hem als een extra schakel en in wezen vreemde buitenstaander bij. Niet één loket, maar een extra loket.

#### Conclusies

Een belangrijke conclusie is volgens ons dat het kabinetsstandpunt een knap ideologisch compromis is tussen publieke en private domein-deskundigen en op de tekentafel aardig oogt, maar dat een adequate uitvoering een keuze vereist. Het stelsel moet of geheel publiek blijven of geheel privaat van aard zijn. Beide opties zijn in principe mogelijk. Bij een private opzet zal er streng toezicht moeten zijn, moet er gewerkt worden met licenties (kan de staat ook weer intrekken) en met goedgekeurde protocollering en wellicht ook certificering. Vooral protocollering en certificering op het gebied van keuringen en de bescherming van de privacy is dan nodig gegeven het feit dat er omvangrijke stromen van gevoelige gegevens zullen zijn. Op dit laatste punt is wellicht ook aanvullende wetgeving nodig.

Bij een publiek bestel is goed toezicht en certificering ook nodig maar kunnen op andere punten wat minder stringente maatregelen nodig zijn. De opdrachtgeving wordt dan verrijnd. Publieke aansturing met scherpe budgettaire afspraken kan dan een probate formule zijn.

De klantvriendelijkheid kan, in geval er een werkloosheidsuitkering aan de orde is, zeker toenemen. Op voorwaarde dat de dataset uniform is. Op korte termijn zal dat nog niet lukken maar op middellange termijn kan dat – mits er goede centrale sturing is – zeker gerealiseerd worden. Bij een WAO aanvraag lijkt het ene loket meer een extra loket te worden. In de ketenbenadering van ziekte en arbeidsongeschiktheid is het CWI een schakel erbij, een schakel bovendien die publiek is, waar de uitvoeringsinstelling privaat is. Wie de hele keten beheert is onduidelijk. Voor de klant een weinig geruststellende situatie. Over de volle breedte van de sociale zekerheid op hetzelfde moment met invoering van het CWI beginnen trekt naar verwachting een te forse wissel op de kwaliteit van de uitvoering zelf en de mensen die ervan afhankelijk zijn.

Dat bij deze hele operatie weer een soort gemeenschappelijke medische dienst (GMD) wordt opgericht is ronduit merkwaardig. Die werd als resultaat van de parlementaire enquêtecommissie juist afgeschaft om reden dat het beheer van de keten zo slecht liep en er onduidelijke verantwoordelijkheden ontstonden.

Wat de gemeenten betreft mag de conclusie zijn dat deze een redelijke vinger in de pap houden. Ze zullen echter niet de zeggenschap op het bestuurlijk vlak krijgen waar ze menen recht op te hebben.

Wat er ook gaat veranderen: moeilijk zal het de komende jaren in ieder geval worden. Het gaat om een ingrijpende reorganisatie met ongetwijfeld veel personele onrust en een rekening van een paar miljard. De ingezette doelmatigheidsexercitie gaat naar verwachting een paar jaar in de ijskast.

Het valt verder te verwachten dat er nieuwe toetreders zullen komen. Ze doen dat, zoals duidelijk werd bij een presentatie van ABN AMRO, niet primair om sociale verzekeringswetten uit te voeren maar vooral om *employee benefits* te kunnen aanbieden, een totaal pakket voor (sociale) verzekeringen, pensioenen en andere financiële diensten.

De uitvoering van sociale zekerheid en arbeidsvoorziening zal, bij implementatie van de kabinetsplannen weer lange tijd belast worden met reorganisaties. Daarvoor zal een prijs worden betaald. In termen van geld maar onverhoopt ook in termen van kwaliteit van de dienstverlening.

De reorganisatie van de uitvoering van de sociale zekerheid en arbeidsvoorziening zou moeten bijdragen aan een cliëntvriendelijker en meer op reïntegratie gericht stelsel. Daar kunnen grote vraagtekens bij worden geplaatst.