

Vergaderjaar 2011–2012

33 161

Wijziging van de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening, de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en enige andere wetten gericht op bevordering deelname aan de arbeidsmarkt voor mensen met arbeidsvermogen en harmonisatie van deze regelingen (Invoeringswet Wet werken naar vermogen)

Nr. 39

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Naar aanleiding van nota naar aanleiding van het verslag over de invoeringswet wet werken naar vermogen (Kamerstukken 33 161 nr. 9) van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben enkele fracties binnen de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid de behoefte om de regering enkele vragen en opmerkingen voor te leggen.

De vragen en opmerkingen zijn op 11 april 2012 aan de regering voorgelegd. Bij brief van 13 april 2012 zijn deze vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Van Gent

De adjunct-griffier van de commissie,
Dekker

Vragen en antwoorden

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van de vragen van de leden van de commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het wetsvoorstel werken naar vermogen. De regering beantwoordt de vragen als volgt.

Algemeen

De leden van de commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid vragen de regering een reactie te geven op het bericht «De Krom liegt over werkplaatsen».¹

De staatssecretaris van SZW betreurt het dat de wethouder van Den Haag van mening is dat hij onjuiste informatie zou hebben verstrekt over de sociale werkplaatsen. Dit is onjuist. De door de wethouder bestreden cijfers zijn door de gemeente Den Haag zelf aangeleverd en openbaar.

De wethouder van Den Haag reageert in een artikel op Nu.nl op het bericht dat de gemeente Den Haag er in vergelijking met Rotterdam en Amsterdam slecht in slaagt om gehandicapten aan het werk te helpen. In het bericht staat vermeld dat in Den Haag 16 procent van de mensen die in aanmerking komen voor een sociale werkplaats, op een «gewone» werkplek terecht komt. Amsterdam slaagt erin om 41 procent van zijn gehandicapten te helpen aan een reguliere baan, in Rotterdam is dat 28 procent.

De cijfers uit het bericht zijn gebaseerd op tabel 4.1 van de nota naar aanleiding van het verslag. Deze cijfers zijn gebaseerd op door de gemeente Den Haag bij Research voor Beleid aangeleverde gegevens ten behoeve van de halfjaarlijkse Wsw-statistiek. De in de nota naar aanleiding van het verslag gepresenteerde cijfers betreffen de meest recente data waarover de staatssecretaris van SZW beschikt (medio 2011). Deze cijfers zijn openbaar en via het Periodiek Overzicht Resultaten (POR) Wsw op het gemeenteloket in te zien. Ook een woordvoerder van de gemeente Den Haag heeft later aangegeven dat de cijfers kloppen.

Volgens opgaven van de gemeente Den Haag heeft Den Haag medio 2011:

- 373 mensen gedetacheerd, dat is 16,38 procent van de 2 277 werknemers;
- 101 mensen die begeleid werken, dat is 4,44 procent van de 2 277 werknemers.

In totaal werkte dus medio 2011 20,82 procent van de Wsw-doelgroep in de gemeente Den Haag bij een reguliere werkgever. Deze cijfers zijn in de nota naar aanleiding van het verslag vermeld.

In het nieuwsbericht waarop de wethouder van Den Haag reageerde, zijn de mensen die begeleid werken niet meegenomen. Ook mensen die begeleid werken, zijn werkzaam bij een reguliere werkgever. De wethouder van Den Haag geeft aan dat zeker 35 procent in een gewone baan aan de slag is. Indien dit cijfer is gebaseerd op recentere data dan medio 2011, betekent dit dat de gemeente Den Haag het afgelopen jaar een substantieel deel van haar Wsw-doelgroep bij een reguliere werkgever aan de slag heeft geholpen. Als dat juist is, zou dat een goede ontwikkeling zijn.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie danken de regering voor de beantwoording en hebben naar aanleiding van de antwoorden nog de volgende vragen.

¹ <http://www.nu.nl/economie/2783534/de-krom-liegt-werkplaatsen.html>

1 en 2

Allereerst willen de leden van de PvdA-fractie nader ingaan op de antwoorden over de verwachte krapte op de arbeidsmarkt. De regering baseert deze krapte op allerlei onderzoeken die nog geen rekening houden met de recessie en met de verhoging van de leeftijd volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW). In het meest recente onderzoek¹ van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is te lezen dat wanneer er wel rekening wordt gehouden met de verhoging van de AOW-leeftijd, en met het feit dat de participatie van ouderen (55+) sterk toeneemt, in 2020 de beroepsbevolking met 300 000 is gestegen, en niet is afgenomen, zoals het wetsvoorstel stelt.

Waarom is er in de analyse geen rekening gehouden met beide ontwikkelingen (te weten: de hogere arbeidsparticipatie van ouderen en de verhoging van de AOW-leeftijd)?

Als daar wel rekening mee wordt gehouden, hoe luidt de onderbouwing dan?

De komende jaren zal er naar verwachting sprake zijn van een ruimere arbeidsmarkt. Dit is het gevolg van de ongunstige economische conjunctuur en heeft geen invloed op het structurele langetermijnperspectief van een krappere arbeidsmarkt richting 2040.

Voor de verwachte ontwikkeling van het arbeidsaanbod tot 2 040 baseert het kabinet zich mede op de meest recente langetermijnraming van het CPB.² Hierin wordt al rekening gehouden met een doorgaande stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen en vrouwen. Uit deze CPB-analyse komt naar voren dat het arbeidsaanbod tot 2020 licht toeneemt, en tussen 2020 en 2 040 zal dalen met ruim 400 000 personen.

In genoemde CPB-analyse is geen rekening gehouden met de verhoging van de AOW-leeftijd. Het CPB heeft de effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd (als onderdeel van het sociaal akkoord) wel separaat doorgerekend.³ Daaruit blijkt dat ook als rekening gehouden wordt met de verhoging van de AOW-leeftijd het arbeidsaanbod tussen 2020 en 2 040 sterk zal dalen.

3

Op pagina 4 van de Nota naar aanleiding van het verslag⁴ (hierna: de Nota) wordt een rapport van de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) aangehaald, waaruit blijkt dat na een jaar 84% van de mensen, die vanuit de Wet Werk en Bijstand (WWB) werk vinden, nog steeds aan het werk is. Zijn er ook cijfers bekend hoe hoog dit percentage is na respectievelijk 2, 3, of 4 jaar? Zo ja, welke?

Het onderzoek van IWI was eenmalig; de mensen zijn daarna niet verder gevolgd. Er zijn dus geen cijfers bekend voor langere perioden.

4

Op pagina 7 van de Nota wordt uitgebreid ingegaan op de adviesvoucher van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), een project dat meer dan een jaar heeft gelopen. De aantallen die worden gepresenteerd zijn verhullend. In de eindrapportage staat te lezen dat 80 bedrijven waaraan een voucher is verstrekt, onderzocht zijn. Er blijkt dat een kwart hiervan het dan voor gezien houdt: 75% van de bedrijven zet de volgende stap (= 65% van het totaal). Er worden 21 Wajongers geplaatst (= 26% van het totaal) waarvan op het moment van de rapportage er nog 13 werkten op tijdelijke basis (= 16% van het totaal). De overige acht Wajongers werkten niet meer. Kan de regering deze gegevens bevestigen?

¹ RWI, Arbeidsmarktscan 2012

² CPB, 2009, *Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2 050*

³ CPB, 2011, *Houdbaarheidseffect sociaal akkoord AOW, wittveenkader en vitaliteitspakket*

⁴ Kamerstukken II, 2011–2012, 33 161, nr. 9

De werving en plaatsing van Wajongers maakte bewust geen deel uit van de Wajong adviesvoucher. Het doel van de pilot was om bij bedrijven te onderzoeken of er mogelijkheden voor Wajongers zijn binnen hun bedrijf. Ook vormde de pilot een goede gelegenheid om het instrument jobcarving verder te ontwikkelen.

De monitor ziet op de 80 bedrijven die de adviesvoucher als eerste – dus geheel aan het begin van de pilotperiode – hebben aangevraagd en toegekend gekregen. Vervolgens hebben 61 bedrijven (76 procent) de voucher ook daadwerkelijk gebruikt. Bij 52 gebruikers (65 procent) blijkt een mogelijkheid tot plaatsing van een Wajonger te zijn. Vervolgens is bij 21 gebruikers (26 procent) een Wajonger geplaatst en is die Wajonger aan het einde van de monitor (in augustus 2011) bij 13 gebruikers (16 procent) nog steeds in dienst.

5 en 6

Op pagina 8 van de Nota worden er twee campagnes aangekondigd om de mentaliteitsomslag te bewerkstelligen.

Hoeveel van dit soort campagnes zijn er al gevoerd?

Wat waren de opbrengsten?

Dit is de eerste keer dat een campagne op deze wijze gevoerd wordt, namelijk: door jongeren met een arbeidsbeperking voor jongeren met een arbeidsbeperking, en via de sociale media. Jongeren delen zo ervaringen, goede voorbeelden, tips bij het solliciteren et cetera. SZW ondersteunt dit door het inzetten van de digitale Omroep Mik (www.omroepmik.nl), die dagelijks filmpjes vertoont. Jongeren kunnen die bekijken op Youtube of doorsturen via bijvoorbeeld Facebook.

7 en 8

Wat is het effect geweest van de campagne Ik Kan?

Wat zijn de kosten van de campagne Ik Kan?

SZW gebruikt het campagneconcept ikkan sinds eind 2008 voor alle campagnes op het gebied van arbeidsparticipatie. Onder de ikkan-vlag zijn tot nu toe 12 campagnes gevoerd. Deze waren gericht op verschillende doelgroepen zoals werkgevers, oudere werknemers, werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en op het algemeen publiek. Per jaar is gemiddeld circa 1,5 miljoen euro beschikbaar. De effecten verschillen per campagne. Zo is de bekendheid van ikkan bij het algemeen publiek (18 jaar en ouder) 24 procent, bij werkgevers 19 procent, bij professionals 73 procent en bij jongeren 50 procent. 60 procent van de werkgevers vindt ikkan een goed initiatief. 73 procent van de professionals en 51 procent van de werkzoekenden vindt dat ook. Het concept blijkt goed houdbaar over de jaren; de resultaten dalen niet en de aansprekendheid, relevantie en begrijpelijkheid is onverminderd.

9 en 10

Wat worden de kosten van de aangekondigde campagnes?

Hoe worden de effecten gemeten?

De aangekondigde campagnes kosten bij elkaar 850 000 euro. Hierbij gaat het om communicatie naar scholen in het voortgezet en praktijkonderwijs, ouders en de jongeren met een arbeidsbeperking zelf. Het is een nieuwe wijze van campagnevoeren (via sociale media) en daarom bekijkt de regering nog hoe de effecten hiervan het beste kunnen worden onderzocht. De scholen worden hierbij betrokken. Zij leveren een bijdrage door te attenderen op de campagne tijdens de lessen en via een mailing aan de ouders. Verder zijn door het gebruik van sociale media effecten te meten door analyse van de website (bereik, duur bezoek) en de inhoud-

lijke reacties online. Overigens is het idee van Omroep Mik voor de start getoetst bij de doelgroep, met een positief resultaat. Daarnaast komt er nog een communicatietraject met werkgevers. Dat kost circa 190 000 euro.

11

Op pagina 12 van de Nota staat dat er na vijf jaar wordt geëvalueerd. Onderdeel hiervan is meten of het doel voldoende wordt gerealiseerd. Tegelijkertijd stelt de regering op pagina 11 van de Nota dat er geen streefcijfers worden gehanteerd.

Hoe kan worden gemeten of het doel voldoende gerealiseerd wordt als er geen streefcijfers worden geformuleerd?

Met de Wet werken naar vermogen (WWNV) wil de regering de solidariteit, het draagvlak en de betaalbaarheid van de sociale zekerheid voor de toekomst veiligstellen. Daarbij kiest de regering voor maatregelen om mensen die nu nog niet werken maar dat wel kunnen te prikkelen om te gaan werken, gemeenten ruimte te geven hen daarbij te ondersteunen en werkgevers te stimuleren mensen in dienst te nemen. De inspanning van alle betrokken partijen – mensen zelf, overheid, uitvoering, werkgevers – is daarbij nodig. Evaluatie van de effecten van deze wet is uiteraard niet beperkt tot één terrein, maar vergt het oordeel over de werking in de praktijk van meerdere betrokken partijen: mensen zelf, de overheid, uitvoering en werkgevers en een oordeel over de effectiviteit van het ingezette beleid en de daarbij gehanteerde instrumenten. Daarbij zullen zowel kwantitatieve gegevens, zoals participatiecijfers, als meer kwalitatieve gegevens over ervaringen in de praktijk onderwerp van evaluatie moeten zijn.

12

Waarom vindt de evaluatie niet plaats na drie jaar zoals bij de WWB en de evaluatie van het instrument loondispensatie (pagina 82 van de Nota)?

In de vraagstelling wordt gerefereerd aan gebruikelijke evaluaties. Die vinden doorgaans na vijf jaar plaats, zoals dit bijvoorbeeld ook gebeurt in de Wet WIA. Een termijn van vijf jaar is zinvol omdat er dan voldoende ervaringsgegevens zijn.

13

Er bestaat de vrees dat er groepen uit de statistieken verdwijnen, bijvoorbeeld de jongeren met een arbeidsbeperking die thuis wonen bij ouders met inkomsten.

Hoe blijft deze groep in beeld en hoe wordt deze groep gevolgd?

Die vrees is ongegrond. Ook mensen die thuis wonen tellen mee in de CBS statistiek ten aanzien van mensen met langdurige aandoeningen en arbeidshandicaps. Daarnaast zal ook de inzet door gemeenten van voorzieningen als jobcoach en loondispensatie worden gemonitord.

14

Wordt er expliciet in de evaluatie meegenomen welk deel van het budget gereserveerd is/wordt voor de niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)?

Gemeenten zijn niet verplicht om specifiek een budget te reserveren. Bij de evaluatie wordt onderzocht welk deel is besteed aan nuggers.

15

De regering stelt op pagina 6 van de Nota dat er voor het eerst meer jonggehandicapten werken bij een reguliere werkgever dan in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Is er bij deze cijfers rekening gehouden met het aantal groepsdetacheringen van Wsw-ers bij reguliere werkgevers? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?

Nee, het aantal jonggehandicapten dat bij een reguliere werkgever werkt, betreft hier die jongeren die dat doen *buiten* het kader van een Wsw-dienstbetrekking.¹ Mensen die vanuit de Wsw worden gedetacheerd bij een reguliere werkgever, vallen onder de Wsw-cao en worden hier geteld als mensen werkzaam met een Wsw-dienstbetrekking. In de polisadministratie van UWV kan geen onderscheid worden gemaakt naar *werk* in het sw-bedrijf of *detacheringen* vanuit de Wsw.

16

De leden van de PvdA-fractie constateren dat het compensatiebeginsel niet door de regering wordt overgenomen omdat in de Wet werken naar vermogen (WWNV), in tegenstelling tot de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo), geen aanspraak wordt gemaakt op een resultaat. Als dat er wel was in de WWNV, zou de regering dan wel het compensatiebeginsel hanteren?

De WWNV kent een aanspraak op arbeidsondersteuning en/of een voorziening. Het kabinet wil niet speculeren over een niet bestaande en niet uitgewerkte invulling van het wetsvoorstel.

17 en 18

Klopt het dat er verschillende soorten voorzieningen zijn in de WWNV? Kan de regering aangeven waarin bijvoorbeeld brailleapparatuur en software voor slechtzienden zich onderscheidt van voorzieningen in de Wmo als het gaat om een werksituatie?

Ja, het klopt dat de WWNV verschillende soorten voorzieningen kent. Een gemeente zal in een verordening vastleggen voor welke voorzieningen ten behoeve van de werksituatie werknemers met een arbeidsbeperking die vanuit de WWNV zijn gestart, in aanmerking kunnen komen. Brailleapparatuur en software voor slechtzienden die nodig zijn voor de leefsituatie kunnen worden verstrekt op grond van de Zorgverzekeringswet. Vergoeding op grond van de Wmo ligt niet in de rede omdat er een voorliggende voorziening is (art. 2 Wmo).

19

Klopt het dat gemeenten in ieder geval de no-riskpolis moeten uitvoeren?

Ja, de gemeenteraad is op grond van artikel 3a van de Wet op het participatiebudget (artikel IV onderdeel D van het wetsvoorstel) verplicht in een verordening het gemeentelijk beleid voor de no-riskpolis vast te leggen.

20

Klopt het dat het niet is toegestaan om de duur en hoogte van de no-riskpolis op nul vast te stellen?

Ja, dit klopt.

21

Wat is de minimale duur en hoogte van de no-riskpolis?

Gemeenten moeten de hoogte en duur van de gemeentelijke no-riskpolis in een verordening vastleggen. Duur en hoogte kunnen niet op nul worden gesteld. Verder stelt het wetsvoorstel geen eisen aan de minimale

¹ UWV Kennisverslag 2012-I.

duur en hoogte van de gemeentelijke no-riskpolis. Gemeenten bepalen dit zelf en leveren zo maatwerk.

22

Is het mogelijk dat gemeenten in hun verordening opnemen dat de hoogte van de no-riskpolis tussen de 1 en 100 procent ligt? En de duur tussen een dag tot het dienstverband verbroken wordt?

In theorie kan dat. Het wetsvoorstel geeft de kaders, gemeenten vullen die decentraal in. Het is aan de gemeenteraad om hier toezicht op te houden. Het ligt voor de hand dat een gemeenteraad een dergelijke onbepaaldheid in de verordening (uitvoeringsvrijheid om op de werkvloer te bepalen welke hoogte tussen 1 en 100 procent en welke duur tussen 1 dag en de lengte van het dienstverband zal gelden) niet bevredigend zal vinden.

23

Hoe zit het met de doelgroep «om andere redenen», die onder de loondispensatie valt en de no-riskpolis, na twee jaar het minimumloon verdiend te hebben? Is dit de categorie die in lagere regelgeving wordt vastgelegd (pagina 31 van de Nota)?

De passage op pagina 31 van de nota naar aanleiding van het verslag, waarnaar de leden van de PvdA-fractie verwijzen, gaat over de lagere regelgeving die nodig is voor de afbakening van de doelgroep van de no-riskpolis op grond van artikel 29b van de Ziektewet (artikel V van het wetsvoorstel). De gemeente moet bij verordening beleid vaststellen voor de no-riskpolis voor de doelgroep loondispensatie. Die omvat de hele doelgroep-loondispensatie, inclusief de mensen die «om andere redenen» werken met loondispensatie. Overigens zal iemand, ongeacht de reden waarom hij of zij bij de gemeente loondispensatie heeft gekregen, indien hij of zij twee jaar minimaal WML heeft verdiend, in aanmerking komen voor de no-risk polis bij UWV. Dat zal worden vastgelegd in de op pagina 31 genoemde lagere regelgeving.

24

De regering stelt dat de no-riskpolis erg belangrijk is voor werkgevers en dat het van groot belang is werkgevers te ontzorgen en te verleiden, en het aantrekkelijker en eenvoudiger te maken, en dat de no-riskpolis een verplichting wordt voor alle gemeenten om uit te voeren. Kan de regering in een schema toelichten wat de inkomensgevolgen zijn voor werken met loondispensatie voor jongeren met een beperking van 23 jaar, die recht hebben op ondersteuning vanuit de huidige Wajong en de WWNV uitgaande van een loonwaarde van 20%, 40%, 60% en 80% van het wettelijk minimumloon, rekening houdend met de gezinssituatie van de jongere (thuiswonend, alleenstaand, alleenstaande ouder)?

Onderstaande tabel geeft de gevraagde inkomensgevolgen weer van een jongere van 23 jaar die gaat werken tegen het minimumloon in de Wet Werken naar Vermogen, ten opzichte van de situatie zoals deze bestond in de huidige Wajong. In de tabel is te zien dat het in de WWNV, in tegenstelling tot de Wajong, in alle gevallen aantrekkelijk is om (meer) te gaan werken en om uit te stromen naar een reguliere baan.

Tabel 1. Netto inkomensgevolgen bij werkaanvaarding in WNV en Wajong

	Niet werken	20%	40%	60%	80%	Uitstroom reguliere baan
WWNV						
Thuiswonend	0	3 764	7 031	9 827	12 753	15 572
Alleenstaand	11 163	11 382	12 612	13 683	14 811	15 572
Alleenstaande ouder	14 352	14 485	14 954	15 624	16 424	18 818

	Niet werken	20%	40%	60%	80%	Uitstroom reguliere baan
Werkregeling Wajong						
Thuiswonend	11 871	11 921	13 206	14 768	15 783	15 572
Alleenstaand	11 871	11 921	13 206	14 768	15 783	15 572
Alleenstaande ouder	15 060	14 352	18 467	19 168	19 999	18 818

25

Kan de regering toelichten hoe groot de inkomensvoortgang is voor een jongere van 20 jaar met een beperking, indien zijn loonwaarde stijgt van 50% naar 70% van het wettelijk minimumloon (WML)?

Voor jongeren onder de 21 jaar gelden verlaagde bijstandsnormen. Het inkomen uit arbeid van een alleenstaande jongere van 20 jaar met een loonwaarde van 50 procent en 70 procent is hoger dan deze verlaagde bijstandsnormen. Hierdoor is er geen recht op loonaanvulling. Het netto inkomen bij een loonwaarde van 50 procent van het minimumloon is 5 787 euro en bij 70 procent 7 413 euro. Dat is een voortgang van 1 626 euro.

26

Is de regering bereid in de monitoring en evaluatie van de WWNV expliciet aandacht te besteden aan de gevolgen van de WWNV voor jongeren met een beperking die volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en dus geen recht hebben op Wajong?

Ja, in de evaluatie zal aandacht worden besteed aan de groep die wel een Wajongkeuring bij UWV heeft gehad, maar niet voor de nieuwe Wajong in aanmerking komt. Hierbij wordt nagegaan of zij een beroep doen op de WWNV, werken of scholing volgen.

27

Kan de regering toelichten of, en in hoeverre, de volgende punten in de monitor worden meegenomen:

- Hoeveel jongeren met een beperking zich na afwijzing van de Wajong melden bij de gemeenten voor ondersteuning vanuit de WWNV.*
- Hoeveel jongeren recht hebben op een uitkering in de WWNV.*
- Welke arbeidsondersteuning jongeren met een beperking van gemeenten ontvangen.*
- Of er daarbij verschillen bestaan tussen de arbeidsondersteuning die wordt gegeven aan jongeren met en zonder recht op een WWNV-uitkering?*

Het antwoord op de vragen a en b is bevestigend. Voor vraag c zal het gebruik van voorzieningen waarbij differentiatie naar leeftijd mogelijk is, worden gemonitord. Als bij vraag d met jongeren zonder recht op WWNV wordt bedoeld, niet uitkeringsgerechtigde jongeren die wel een verzoek tot arbeidsondersteuning hebben ingediend, dan is het antwoord op vraag d ook bevestigend.

28

In de Nota geeft de regering aan dat er in de monitoring aandacht zal worden besteed aan de instroom, het zittend bestand en de uitstroom van de nieuwe en oude Wajong.

Kan de regering hierbij toelichten wat de gevolgen van de invoering van de WWNV zijn geweest voor het aantal ingekochte re-integratietrajecten en de gemiddelde trajectprijs voor de Wajongers?

Wajongers blijven na de invoering van WWNV onder verantwoordelijkheid vallen van UWV. UWV rapporteert in de huidige situatie over het aantal ingekochte re-integratietrajecten Wajong en over de uitputting van het re-integratiebudget. Hiermee is een gemiddelde trajectprijs vast te stellen. UWV rapporteert over de re-integratieondersteuning aan deze groep in het kader van de reguliere rapportages die ook naar de Tweede Kamer gaan. Dit blijft na de invoering van de WWNV het geval.

29

Kan ook gemonitord worden hoeveel Wajongers zich naar aanleiding van de herindeling hebben aangemeld voor ondersteuning naar werk en welke ondersteuning voor hen is ingezet?

Het kabinet zal uw Kamer zo spoedig mogelijk een plan van aanpak voor monitoring en evaluatie doen toekomen. Het kabinet zal daarin nader specificeren welke vragen worden gemonitord in aanvulling op de reguliere beleidsinformatie.

30

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering de volgende vraag met een ja of nee te beantwoorden: klopt het dat het UWV, nadat iemand twee jaar gewerkt heeft met voorzieningen en WML verdient, niet de voorziening hoeft over te nemen?

Deze vraag is niet met «ja» of «nee» te beantwoorden. De overgang van verantwoordelijkheid van lopende voorzieningen die door de gemeente zijn verstrekt, gaat gepaard met een aanvraag. Op basis van de Wet WIA en beleidsregels van UWV beoordeelt UWV of de voorziening op basis van de Wet WIA wordt toegekend.

31

Klopt het dat de werkgever verantwoordelijk is voor het treffen van voorzieningen op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)? Klopt het dan ook dat de werkgever deze voorzieningen dient te betalen, indien de gemeente of het UWV deze weigert?

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) is al van toepassing op de arbeidsmarkt. De WWNV brengt hierin geen wijziging aan. De vraag of op een werkgever een verplichting rust, kan alleen in concrete gevallen worden beantwoord.

32 en 33

Welke financiële prikkels hebben gemeenten om nuggers aan het werk te helpen in relatie tot de krappe budgetten voor re-integratie? Beloont het rijk de gemeenten financieel met het aan het werk helpen van niet-uitkeringsgerechtigden in de WWNV?

De situatie voor niet-uitkeringsgerechtigden straks is niet anders dan de situatie nu. De financieringssysteem van de WWB bevat nu geen specifieke financiële prikkel voor het re-integreren van niet-uitkeringsgerechtigden en dit verandert niet. Wel hebben niet-uitkeringsgerechtigden, waar nodig, toegang tot het volledige re-integratie instrumentarium van gemeenten. De WWNV biedt, in aanvulling op de huidige situatie, de extra mogelijkheid voor niet-uitkeringsgerechtigden die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen om aan het werk te komen met het instrument loondispensatie.

In bredere zin hebben gemeenten wel baat bij het aan de slag helpen van zoveel mogelijk niet-uitkeringsgerechtigden. Een hogere arbeidspartici-

patie komt de gemeentelijke en regionale samenleving en economie ten goede. Een hoge arbeidsparticipatie zorgt voor meer sociale cohesie, betere gezondheid en minder criminaliteit. Gemeenten hebben daarom een duidelijk belang bij een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie.

34

De kansen voor Wajongers stijgen volgens de regering. Vorig jaar gingen 3 800 meer Wajongers aan het werk dankzij forse inspanningen van het UWV en extra budget voor bijvoorbeeld de Wajong adviesvouchers, de overheidscampagne Ik Kan en vele andere initiatieven die genoemd worden op pagina 48 van de Nota.

Klopt het dat de jaarlijkse instroom in de Werkregeling ongeveer 10 000 jongeren is?

Ja. Voor het jaar 2010, het eerste jaar waarin de Werkregeling van kracht was, klopt dat. Het kabinet verwacht dat dit aantal over 2011 in dezelfde orde van grootte zal liggen.

35

Klopt het dat het aantal jongeren dat een kans bij de werkgever krijgt dus onvoldoende is?

De regering kan de stelling niet onderschrijven dat het aantal jongeren dat een kans krijgt bij de werkgever onvoldoende is. Zoals aangegeven in de brief van de staatssecretaris van SZW van 1 februari 2012¹, ziet de regering veel bereidheid bij werkgevers om ruimte te creëren voor mensen uit de WWNV-doelgroep en neemt de regering verschillende maatregelen om te stimuleren dat werkgevers hun bereidheid omzetten in concrete werkplekken.

Bovendien zijn er nu al kansen voor Wajongers. Dit blijkt onder meer uit de stijging van het aantal werkende Wajongers. Uit het recent gepubliceerde UWV Kennisverslag blijkt dat tussen juni 2010 en juni 2011 veel meer Wajongers aan het werk zijn gegaan dan een jaar eerder (bijna 52 500 werkten in juni 2011 tegenover 48 700 een jaar eerder). Deze groei is volledig toe te schrijven aan het aantal Wajongers dat een baan heeft gevonden bij een reguliere werkgever. Hierdoor is het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt voor het eerst groter dan het aantal dat werkt in een sociale werkplaats.

36

Klopt het dat slechts 16% van de bedrijven die een Wajong adviesvoucher hebben gekregen een Wajonger in dienst had ten tijde van het onderzoek, terwijl het onderzoek aangeeft dat er bij zeker 85% van de bedrijven mogelijkheden waren?

De werving en plaatsing van Wajongers maakte bewust geen deel uit van de Wajong adviesvoucher. Het doel van de pilot was om bij bedrijven te onderzoeken of er mogelijkheden voor Wajongers zijn binnen hun bedrijf. Ook vormde de pilot een goede gelegenheid om het instrument jobcarving verder te ontwikkelen

De monitor volgt de 80 bedrijven die de adviesvoucher als eerste – dus geheel aan het begin van de pilotperiode – hebben aangevraagd en toegekend gekregen. Vervolgens hebben 61 bedrijven (76 procent) de voucher ook daadwerkelijk gebruikt. Bij 52 gebruikers (65 procent) blijkt een mogelijkheid tot plaatsing van een Wajonger te zijn. Vervolgens is bij 21 gebruikers (26 procent) een Wajonger geplaatst en is die Wajonger aan het einde van de monitor (in augustus 2011) bij 13 gebruikers (16 procent) nog steeds in dienst.

¹ Kamerstukken II, 2011–2012, 29 544, nummer 370.

37

De pilot Meer werkplekken bij werkgevers is gestart in 2009 (en daarvoor liepen al projecten die onder deze pilot werden geschaard). In eerdere rapportage werden wel aantallen genoemd. In de laatst verschenen rapportage niet.

Waarom zijn de resultaten niet opgenomen in de laatste rapportage? Zijn de resultaten wel bekend? Zo ja, wat zijn de resultaten?

De pilot «meer werkplekken bij werkgevers» bestaat uit drie verschillende deelprojecten. Van het project «Sw & MKB samen aan het werk» zijn in de laatste (derde) voortgangsrapportage kwantitatieve en kwalitatieve resultaten opgenomen.¹ Dit project is eind 2010 afgerond. Gekeken naar het aantal plaatsingen zijn gedurende dit project 808 detacheringen, 161 plaatsen begeleid werken en 309 reguliere plaatsingen gerealiseerd.

Van de andere twee deelprojecten (projecten met kenniscentra en Toonaangevende werkgevers) zijn in laatste twee voortgangsrapportages geen realisatiecijfers opgenomen. Reden is dat de kenniscentra en de werkgevers op verschillende momenten zijn gestart met hun werkgelegenheidsinitiatieven en dat het opnemen van resultaten voor verschillende deelnemers een vertekend beeld zou geven. Bovendien ligt in deze pilot de nadruk op de leerervaring en niet op het plaatsen van grote aantallen. Wat het aantal plaatsingen bij deze projecten op dit moment bedraagt, is niet bekend. In de eerstvolgende voortgangsrapportage zal een overzicht van gerealiseerde plaatsingen worden opgenomen. Deze voortgangsrapportage wordt rond de zomer 2012 opgeleverd.

38

De doelgroep voor loondispensatie wordt uitgebreid door het criterium te verleggen van 20% als ondergrens naar «tot regelmatige arbeid in staat zijn».

Wat is de beschrijving van de doelgroep die dit betreft?

Om de ondergrens voor de doelgroep loondispensatie aan te laten sluiten op die van de Wsw is de ondergrens voor loondispensatie gewijzigd in «tot regelmatige arbeid in staat zijn». Hiermee wordt geborgd dat de doelgroepen voor loondispensatie, de Wsw en de Wajong elkaar niet overlappen.

De uitwerking van deze grens wordt, net als bij de Wsw en de Wajong, uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur. De vraag of iemand in staat is tot regelmatige arbeid wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

- a) de inwerktijd voor de eenvoudigste functie;
- b) de persoonlijke en speciale werkbegeleiding (in aard en/of omvang) die iemand nodig heeft buiten de reguliere werkinstructies;
- c) de tijd dat iemand aaneengesloten kan werken;
- d) het leveren van een minimumprestatie van ten minste 20 procent van het minimumloon.

39

Om hoeveel mensen gaat dit?

Dat is niet bekend. De feitelijke inzet van het instrument loondispensatie is afhankelijk van de inzet van werkgevers, gemeenten en de mensen zelf. Gemeenten hebben, naast loondispensatie, een groot aantal andere instrumenten tot hun beschikking om mensen aan de slag te helpen. Voorbeelden hiervan zijn jobcoaching, werkplekaanpassingen, scholing en trajecten. Gemeenten beslissen over de noodzaak, vorm en inhoud van de re-integratieondersteuning. De aanpassing van de ondergrens heeft overigens geen invloed op de omvang van de doelgroep.

¹ <http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots/documenten/bekijk/165>

40

In tabel 3.3 van de Nota wordt een overzicht gegeven van de kosten voor de overheid bij loondispensatie. Hierin zijn alleen de loonkosten weergegeven.

Kan de regering inzichtelijk maken welke kosten de gemeenten die deelnemen aan de pilot loondispensatie hebben gemaakt voor de invoering van de loondispensatie?

Naast de loonaanvulling hebben de pilot gemeenten andere kosten. Het gaat hierbij onder andere om kosten voor de organisatie en administratie van de pilot. Ook maken gemeenten kosten voor de toegangstoets en de loonwaardebepaling.

De regering voegt voor de uitvoeringskosten WWNV een bedrag toe aan het gemeentefonds van 27 miljoen euro structureel na 2015. Dit bedrag was onderdeel van onderhandelaarsakkoord tussen kabinet en VNG. Hierbij zijn de gevolgen voor de uitvoeringskosten van een aantal maatregelen in samenhang gezien. De uitvoeringskosten van het instrument loondispensatie zijn hiervan een onderdeel.

41

Kan de regering een kosten-baten analyse maken?

Het is niet mogelijk om een kosten-baten analyse te maken. Voor de derde tussenrapportage (periode tot en met november 2012) van de pilot loondispensatie zijn gegevens verzameld over kosten en baten bij gemeenten.¹ Dit levert onvoldoende gegevens op om een goede kosten-batenanalyse te maken. Ook blijkt dat de kosten die gemeenten maken om cliënten geplaatst te krijgen met loondispensatie, nogal verschillen.

Gemeenten moeten zorgvuldig afwegen welke kosten wel en niet noodzakelijk zijn voor een plaatsing. Dit past bij een effectieve en efficiënte inzet van de re-integratiemiddelen. Het Transitiebureau Werken naar vermogen zal de ervaringen inventariseren en beschikbaar stellen voor alle gemeenten, zodat zij van elkaar kunnen leren.

42

Kan de regering inzichtelijk maken hoeveel de gemiddelde kosten bedragen per geplaatste deelnemer loondispensatie bij een werkgever?

Nee, dit is niet mogelijk, omdat de huidige onderzoeksresultaten daarvoor onvoldoende basis bieden. Daarnaast blijkt moeilijk te onderscheiden wat de kosten zijn die specifiek zijn toe te schrijven aan toepassing van het instrument, en de kosten die gemeenten voor andere plaatsingen, zonder loondispensatie, ook zouden maken.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

43 en 44

De leden van de SP-fractie constateren dat de regering niet kan aangeven hoeveel arbeidsplekken voorliggend wetsvoorstel oplevert. In de Nota concludeert de regering dat het voorliggende wetsvoorstel het arbeidsaanbod aan de onderkant van de arbeidsmarkt verhoogt. Immers, enige honderdduizenden mensen uit Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landers) hebben recent binnen een kort tijdsbestek een baan weten te vinden, vaak in laaggeschoold werk en ook toen de arbeidsmarkt ruimer werd.

Kan de regering beargumenteren waarom hetzelfde principe zou gelden voor mensen met een arbeidsbeperking als voor mensen uit Midden- en Oost-Europese landen?

¹ Kamerstukken II, 2011–2012, 49 544, nr. 386

Kan de regering de overeenkomsten en verschillen tussen beide groepen schetsen?

Een hoger arbeidsaanbod vertaalt zich vrijwel volledig in meer werkgelegenheid en welvaart.¹ Een hoger arbeidsaanbod stimuleert de werkgelegenheid, zo laat bijvoorbeeld de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen in de afgelopen decennia zien en ook de opname van extra arbeidsaanbod uit MOE-landen. Dit geldt ook voor het verhogen van het arbeidsaanbod aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Bij de doorrekening van de economische effecten van het coalitieakkoord stelt het CPB dat de hervorming van de Wajong leidt tot een stijging van de structurele werkgelegenheid en de hervorming van de Wsw tot een hogere reguliere werkgelegenheid.²

Ten aanzien van overeenkomsten en verschillen tussen mensen uit MOE-landen en mensen met een arbeidsbeperking geldt het volgende. Een belangrijke overeenkomst is dat mensen uit beide groepen kunnen werken, dus inzetbaar arbeidsaanbod vormen. Beide groepen zijn verder in belangrijke mate aangewezen op werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Een belangrijk verschil betreft de achtergrond van mensen; de ene groep is meestal opgegroeid in Nederland en vertrouwd met de Nederlandse taal en samenleving. Mensen uit de MOE-landen zijn dat over het algemeen minder. Het in dienst nemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt heeft voor werkgevers mede daarom belangrijke voordelen: zij spreken de taal, er zijn geen aparte voorzieningen nodig op het terrein van bijvoorbeeld huisvesting en mensen zijn geïntegreerd in de samenleving.

Ongeacht de overeenkomsten en verschillen staat voor de regering vast dat het wenselijk is het reeds in Nederland beschikbare arbeidspotentieel aan te boren alvorens arbeidsaanbod van elders in te zetten. Het wetsvoorstel WNV richt zich op het vergroten van het arbeidsaanbod, onder andere door bredere inzet van het instrument loondispensatie mogelijk te maken.

45, 46, 47 en 48

Volgens de regering kunnen 150 000 á 200 000 mensen in de bijstand aan de slag. De regering geeft aan dat van de 800 000 vacatures er circa 100 000 vacatures geschikt zijn voor bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie en circa 300 000 voor bijstandsgerechtigden met startkwalificatie.

Wat is de reden dat deze «voordurende vraag in dit segment van de arbeidsmarkt» niet wordt ingevuld door mensen met een bijstandsuitkering?

Als 150 000 bijstandsgerechtigden volgens de regering zo aan de slag kunnen, waarom gebeurt dit dan niet?

Kan de regering de knelpunten opnoemen die hieraan ten grondslag liggen?

Welke maatregelen gaat de regering nemen om deze knelpunten weg te nemen?

Het is een misvatting dat bijstandsontvangers geen werk vinden. In 2010 zijn bijna 80 000 personen uit de bijstand aan de slag gegaan. Van dit aantal hebben bijna 54 000 mensen al 6 maanden of langer werk. In de eerste helft van 2011 zijn ruim 44 000 mensen uit de bijstand gestart met een baan. Dit neemt niet weg dat de regering meent dat meer mensen uit de bijstand aan de slag kunnen.

Er zijn verschillende redenen waarom niet meer bijstandontvangers een baan hebben gevonden:

- Een deel van de bijstandontvangers zoekt niet naar werk blijkt uit de *Enquête Beroepsbevolking* van het CBS. Zij wachten af waarmee de

¹ Zie CPB, 2011, «Varianten SAFFIER II».

² CPB, 2010, «Analyse economische effecten financieel kader», p17.

sociale dienst komt. Het gaat vooral om mensen die al langdurig werkloos zijn.

- Gemiddeld ervaart de helft van alle WWB'ers dwang en drang in zijn contacten met de uitvoeringsorganisatie; slechts 25 procent vindt dat zij werk moeten aanvaarden waar ze geen zin in hebben. Dit blijkt uit het in maart 2012 aan de Tweede Kamer aangeboden onderzoek *Iedereen aan de slag* van de Inspectie SZW. Dit komt volgens het onderzoek omdat veel gemeentelijke sociale diensten te terughoudend zijn in het toepassen van sancties. Hoe langer de uitkering duurt, des te lager is de ervaren sollicitatieplicht. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat in het eerste jaar van de uitkering ruim 40 procent van de WWB'ers en 20 procent van de WWB'ers die een jaar of langer een uitkering ontvangt, aangeeft dat ze verplicht worden te solliciteren.
- Gebrekkige financiële prikkels. Veel uitkeringsontvangers voelen weezin tegen flexibele banen, vanwege de perceptie dat dit soort werk geen financieel voordeel oplevert.¹ Dit terwijl flexibele banen vaak een opstap zijn naar vast werk of nuttig zijn om weer arbeidsritme op te doen. Recent bleek uit het *Koopkrachtonderzoek* van de gemeente Rotterdam dat door het bestaan van gemeentelijke regelingen en inkomensafhankelijke toeslagen mensen in de uitkering financieel vaak beter af zijn dan in een laagbetaalde baan.
- Het re-integratiebeleid van gemeenten is onvoldoende effectief. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat re-integratie:
 - selectiever kan: te veel middelen worden ingezet voor mensen die op eigen kracht de arbeidsmarkt op kunnen;
 - effectiever kan: de netto effectiviteit van re-integratiebeleid varieert tussen de 2% en 20%. Deze resultaten moeten (en kunnen) beter. Kennis van wat wel en niet werkt bij re-integratie leidt tot minder verspilling;
 - vraaggericht kan: de werkgeversbenadering vergroot de kans op werk;
 - goedkoper kan: trajecten van gemeenten zijn gemiddeld 10 000 euro en daarmee 2 à 3 keer zo duur als trajecten bij het UWV voor Wajong (3500–3800 euro) en WW (4600 euro). In 2010 ging ongeveer een kwart van het geld op aan gesubsidieerde banen «oude stijl». Afbouw van deze dure voorziening vergroot het beschikbare budget voor re-integratie.

Gemeenten moeten aan de hand van deze uitgangspunten in staat zijn meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Een verdere professionalisering van casemanagers is hierbij noodzakelijk. De Impuls Vakmanschap is daarvoor bedoeld. De nadruk ligt daarbij op het bevorderen van methodisch werken in de uitvoering, zodanig dat casemanagers methodieken hanteren waarvan bewezen is dat deze effectief zijn. De impuls wordt door Divosa en de VNG uitgevoerd en gesubsidieerd door SZW. Met het instrument loondispensatie krijgen gemeenten de beschikking over een extra instrument. Dit instrument maakt het mogelijk om mensen die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen toch aan het werk te helpen. Daarnaast wordt geïnvesteerd in de benodigde ICT, waardoor vraag en aanbod beter bijeen kunnen worden gebracht.

49

Kan de regering een definitie geven van een duurzame, structurele arbeidsplaats? Vallen flexibele banen ook onder deze definitie?

Een duurzame structurele arbeidsplaats is een regulier dienstverband met een minimumduur van zes maanden. Ook een flexibel contract kan onder deze definitie vallen, indien het langer dan zes maanden duurt.

¹ Inspectie SZW, *Flexibele arbeid en uitstroom*, november 2011.

50

De regering geeft aan dat zij geen streefcijfers en concrete doelstellingen hanteert. De reden daarvoor is dat er teveel externe factoren zijn die buiten de invloed van gemeenten liggen.

Wat is de reden dat de regering wel besparingen tot 2045 kan becijferen en concretiseren, terwijl deze ook afhankelijk zijn van externe factoren, zoals de conjunctuur?

De regering neemt bij de raming van de besparingen in 2045 de langetermijnramingen van het CPB als uitgangspunt. Die houden onder meer rekening met demografische ontwikkelingen, ontwikkelingen in de participatiegraad en effecten van al ingezet beleid. De korte termijn conjuncturele effecten spelen daarbij geen rol. Voor de lange termijn wordt uitgegaan van een evenwichtige economische ontwikkeling.

51

De regering stelt dat de volgende maatregelen meer arbeidsplekken voor mensen met een beperking gaan opleveren: loondispensatie, regionale werkgeversdienstverlening en het verbeteren van de professionaliteit van de uitvoering.

Kan de regering een schatting maken hoeveel arbeidsplekken voor mensen met een beperking elke maatregel afzonderlijk gaat opleveren?

De regering kan niet aangeven hoeveel arbeidsplekken voor mensen met een beperking iedere regeling oplevert. Vaak is het effect het gevolg van een combinatie van maatregelen. Wel blijkt uit cijfers van UWV dat steeds meer bedrijven mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Zo is het aantal Wajongers dat in dienst is getreden bij een reguliere werkgever vorig jaar gestegen met 7 procent.

Twee op de tien bedrijven hebben de afgelopen drie jaar meerdere personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen. Van de bedrijven met 100 of meer werknemers heeft de helft in de afgelopen drie jaar mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen. De regering verwacht dat met de als gevolg van dit wetsvoorstel verruimde mogelijkheid tot loondispensatie deze aantallen zullen toenemen. Ervaringen in tijden van krapte op de arbeidsmarkt maken het aannemelijk dat meer – vooral grote – bedrijven mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zullen aannemen als de economie weer aantrekt.

52

De regering stelt dat (groeps)detachering mogelijk blijft na inwerking-treding van de Wwv al dan niet via het sw-bedrijf.

Kan de regering toelichten op welke wijze (groeps)detachering plaatsvindt vanuit de gemeente? Treedt de gemeente dan als werkgever van de werknemer op? Komt de gedetacheerde dan in dienst van de gemeente? Wordt de gemeente een soort van detacheringbedrijf? Kan de regering praktisch toelichten hoe dit in het werk gaat?

Voor mensen met een Wsw-dienstbetrekking is de gemeente werkgever, of een gemeenschappelijke regeling (GR) namens de gemeente. Voor de uitvoering van de Wsw wordt in veel gevallen een sw-bedrijf ingezet. Het sw-bedrijf is dan gedelegeerd werkgever namens de gemeente of GR. Het sw-bedrijf kan werknemers, tegen een inleenvergoeding, detacheren bij een reguliere werkgever. Bij groepsdetachering wordt een groep mensen, inclusief begeleiders, gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Het sw-bedrijf blijft daarbij werkgever. Bij beëindiging van een detachering blijven de mensen met een Wsw-dienstbetrekking in dienst van de gemeente.

Gemeenten kunnen deze werkwijze ook inzetten voor uitkeringsontvangers. Een private uitvoerder kan dan bijvoorbeeld de werkgever zijn. Deze uitvoerder (sw-bedrijf, banenpool, uitzendbureau, re-integratiebureau) biedt de uitkeringsgerechtigde een dienstverband aan en plaatst deze op basis van een detacheringsovereenkomst bij een inlener. De inlener betaalt hiervoor een inleenvergoeding.

53

Kan de regering toelichten wat de reden is dat de no-riskpolis alleen geldt voor mensen met een arbeidsbeperking en voor de doelgroep loondispensatie (en dus niet voor andere uitkeringsgerechtigden)?

De no-riskpolis is bedoeld om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met een arbeidsbeperking (en daarmee verbonden hoger verondersteld ziekterisico) in dienst te nemen. Staand beleid is dat de no-riskpolis alleen is bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking. Is er geen sprake van arbeidsbeperkingen, dan is de no-riskpolis niet aan de orde. Dan zouden risico's van werkgevers worden overgenomen die de overheid doelbewust bij de werkgever heeft gelegd. De loondoorbetaling bij ziekte maakt de werkgever verantwoordelijk voor beleid om uitval te voorkomen en om de zieke werknemer te re-integreren naar werk. Daarom geldt de verordeningplicht voor gemeenten alleen voor WWNV-ers met arbeidsbeperkingen, namelijk voor mensen die behoren tot de doelgroep loondispensatie en niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen alsmede voor mensen die beperkingen hebben maar wel het minimumloon kunnen verdienen.

54

Klopt het dat de no-riskpolis ook oneindig kan worden ingezet voor mensen die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen (als gemeenten dit op deze wijze opnemen in de verordening)?

Ja dit is denkbaar, maar hangt af van de gemeentelijke invulling van de verordening.

55, 56 en 57

De regering geeft aan dat gemeenten niet verplicht zijn om ondersteuning te bieden aan mensen die dat nodig hebben als uit de beoordeling van de persoonlijke omstandigheden blijkt dat mensen geen ondersteuning nodig hebben.

Zijn gemeenten wel verplicht om ondersteuning te bieden aan mensen die dat nodig hebben, als uit de beoordeling van de persoonlijke omstandigheden blijkt dat mensen wel ondersteuning nodig hebben?

Hoe is deze gemeentelijke plicht verankerd in het wetsvoorstel?

Is het mogelijk dat er bij onvoldoende budgetten een wachtlijst ontstaat voor re-integratie bij gemeenten?

Op grond van de WWNV zijn gemeenten verantwoordelijk voor de ondersteuning bij arbeidsinschakeling van bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Via de verordening die gemeenteraden dienen vast te stellen, geven gemeenten invulling aan dit beleid. Daarbij moeten zij aandacht besteden aan de verschillende doelgroepen en passend maatwerk bieden. In het voorschrift om bij verordening regels te stellen is opgenomen dat gemeenten extra aandacht moeten besteden aan de nieuwe doelgroepen die met de WWNV onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid komen te vallen. Verder moeten gemeenten de beschikbare middelen daarbij evenwichtig inzetten.

In de wet is geregeld dat bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden aanspraak hebben op arbeidsondersteuning en op de naar

het oordeel van het college noodzakelijke geachte voorziening gericht op arbeidsondersteuning. De vorm van ondersteuning is in alle gevallen maatwerk. Gemeenten houden bij de inzet van re-integratie-instrumenten rekening met de persoonlijke omstandigheden van betrokkene. Dit kan ertoe leiden dat de gemeente betrokkene ondersteuning bij arbeidsinschakeling biedt, maar ook dat de gemeente betrokkene op diens eigen verantwoordelijkheid wijst.

Gemeenten krijgen de beschikking over een gebundeld re-integratiebudget voor de uitvoering van de Wsw en voor de re-integratie van overige groepen in de WWNV. De regering gaat er vanuit dat gemeenten bij een effectieve en efficiënte inzet in staat zijn hun verantwoordelijkheid voor re-integratie van de WWNV-doelgroep in te vullen. De gemeenteraad houdt toezicht op de uitvoering van het beleid door het College van B&W.

58

Kan de regering een overzicht geven van de beschikbare re-integratiegelden in 2012, 2013 en 2014, waarbij wordt aangegeven hoeveel van de beschikbare budgetten vast is gelegd voor de Wsw-doelgroep en hoeveel geld er beschikbaar is voor re-integratie van de WWNV-doelgroep?

Gemeenten beschikken na inwerkingtreding van de WWNV via het Participatiebudget over een gebundeld re-integratiebudget en bepalen zelf hoe zij deze middelen inzetten voor het realiseren van Wsw-diens-tbetrekkingen en re-integratie van de WWNV-doelgroep. Er zijn dus geen bedragen specifiek vastgelegd voor de Wsw-doelgroep of voor re-integratie van de WWNV-doelgroep.

Een overzicht van het beschikbare gebundelde re-integratiebudget is opgenomen in tabel 2. In 2012 beschikken de gemeenten nog over afzonderlijke budgetten voor WWB (722 miljoen) en Wsw (2 339 miljoen).

Tabel 2. Middelen in gebundeld re-integratiebudget

	2012	2013	2014
Gebundeld re-integratiebudget	3 061	2 952	2 700

59 en 60

De regering gaat uitgebreid in op de Wajong adviesvoucher, een project dat meer dan een jaar heeft gelopen. In de eindrapportage staat te lezen dat 80 bedrijven waaraan een voucher is verstrekt, onderzocht zijn. Er blijkt dat een kwart hiervan het dan voor gezien houdt, 75% van de bedrijven zet de volgende stap (=65% van het totaal). Er worden uiteindelijk 21 jonggehandicapten geplaatst (= 26% van het totaal) waarvan op het moment van de rapportage nog 13 jonggehandicapten werkten op tijdelijke basis (= 16% van het totaal). De overige 8 jonggehandicapten werken niet meer.

Kan de regering deze cijfers bevestigen? Zo ja, waarom wordt er in het verslag met de feiten verhullend omgesprongen?

Klopt het dat slechts 16% van de bedrijven die een Wajong adviesvoucher heeft gekregen een jonggehandicapte in dienst had ten tijde van het onderzoek terwijl uit de eindrapportage blijkt dat bij gemiddeld 85% van de deelnemende bedrijven mogelijkheden zijn voor het plaatsen van één of meer jonggehandicapten? Waarom spreekt de regering in dit verband alleen over die 85% en niet over die 16%?

De werving en plaatsing van Wajongers maakte bewust geen deel uit van de Wajong adviesvoucher. Het doel van de pilot was om bij bedrijven te onderzoeken of er mogelijkheden voor Wajongers zijn binnen hun bedrijf.

Ook vormde de pilot een goede gelegenheid om het instrument jobcarving verder te ontwikkelen

De monitor volgt de 80 bedrijven die de adviesvoucher als eerste – dus geheel aan het begin van de pilotperiode – hebben aangevraagd en toegekend gekregen. Vervolgens hebben 61 bedrijven (76 procent) de voucher ook daadwerkelijk gebruikt. Bij 52 gebruikers (65 procent) blijkt een mogelijkheid tot plaatsing van een Wajonger te zijn. Vervolgens is bij 21 gebruikers (26 procent) een Wajonger geplaatst en is die Wajonger aan het einde van de monitor (in augustus 2011) bij 13 gebruikers (16 procent) nog steeds in dienst.

61 en 62

Kan de regering toelichten waarom in de eerste rapportage van de pilot «Meer plekken bij werkgevers» wel aantallen worden genoemd en in de tweede rapportage niet?

Zijn de tegenvallende resultaten de reden waarom de resultaten uit de laatste rapportage zijn verdwenen? Kan de regering deze cijfers voor de plenaire behandeling van onderhavig wetsvoorstel alsnog aan de Kamer doen toekomen?

Het is onjuist om te veronderstellen dat tegenvallende resultaten de reden zouden zijn waarom de kwantitatieve resultaten niet zijn opgenomen in de laatste voortgangsrapportage over de pilot «meer werkplekken bij werkgevers». Overigens hebben deze pilots niet als doel om zo veel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen. De nadruk in de pilots ligt op het opdoen van leerervaring met deze doelgroep.

De pilot «meer werkplekken bij werkgevers» bestaat uit drie verschillende deelprojecten. Voor een van de deelprojecten (het project «Sw & MKB samen aan het werk») zijn in de laatste (derde) voortgangsrapportage wel degelijk kwantitatieve en kwalitatieve resultaten opgenomen¹. Dit project is eind 2010 afgerond. Gekeken naar het aantal plaatsingen zijn gedurende dit project 808 detacheringen, 161 plaatsen begeleid werken en 309 reguliere plaatsingen gerealiseerd.

Voor de andere twee deelprojecten (projecten met kenniscentra en Toonaangevende werkgevers) zijn, zoals eerder gemeld in de nota naar aanleiding van het verslag, thans geen realisatiecijfers beschikbaar. Dat heeft niets te maken met «tegevallende resultaten». De verklaring om in het laatste onderzoek niet te focussen op de gerealiseerde aantallen, is dat de cijfers niet vergelijkbaar zouden zijn omdat de kenniscentra en de werkgevers op verschillende momenten zijn gestart met hun werkgelegenheidsinitiatieven. In de eerst volgende voortgangsrapportage zal een overzicht van gerealiseerde plaatsingen worden opgenomen. Deze voortgangsrapportage wordt rond de zomer 2012 opgeleverd.

63

De regering stelt dat werkgevers die mensen via loondispensatie in dienst nemen na drie tijdelijke contracten in vaste dienst moeten nemen.

Kan de regering toelichten hoeveel jonggehandicapten reeds via loondispensatie een vast dienstverband bij een werkgever hebben gekregen?

Het is niet zo dat de regering stelt dat werkgevers mensen die via loondispensatie werken na drie tijdelijke contracten in dienst moeten nemen. De regering stelt in haar antwoord dat de arbeidsovereenkomst en de duur ervan een zaak tussen is tussen werkgever en werknemer. Beide partijen dienen daarbij artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek in acht te nemen. Dit artikel regelt de voorwaarden op basis waarvan een

¹ <http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots/documenten/bekijk/165>

tijdelijke arbeidsovereenkomst kan worden omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst.

UWV heeft geen gegevens over het aantal jonggehandicapten dat via loondispensatie een vast dienstverband heeft gekregen.

64

Kan de regering toelichten welke garanties zij (wettelijk) heeft ingebouwd om ervoor te zorgen dat werknemers na afloop van het instrument loondispensatie voor vast worden aangesteld bij werkgevers, ondanks dat de werkgever dan meer moet bijdragen aan de loonkosten?

Het is niet aan de regering om garanties in te bouwen voor een (vaste) aanstelling van werknemers die met loondispensatie werken. De arbeidsovereenkomst en de duur ervan is een zaak tussen werkgever en werknemer. Partijen dienen daarbij artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek in acht te nemen. Dit artikel regelt de voorwaarden op basis waarvan een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan worden omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst. Het is de regering niet duidelijk waarom de leden van de SP-fractie menen dat omzetting van een tijdelijk naar een vast contract leidt tot hogere loonkosten voor de werkgever. Ook bij een vast contract kan er loondispensatie worden toegepast.

65

Ziet de regering mogelijkheden om een plicht voor werkgevers in het wetsvoorstel op te nemen dat zij na een periode van twee jaar loondispensatie de betreffende werknemer in vaste dienst moeten nemen, als tegenprestatie voor de ruime periode van lagere loonkosten?

De arbeidsovereenkomst en de duur ervan is een zaak tussen werkgever en werknemer. Partijen dienen daarbij artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek in acht te nemen. Dit artikel regelt de voorwaarden op basis waarvan een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan worden omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst.

Loondispensatie compenseert een werkgever voor een verminderde productiviteit onder het WML. De werkgever betaalt geen «lagere» loonkosten, maar een loon dat overeenkomt met de productiviteit van de werknemer. De loonkosten komen dus overeen met de productiviteit van de werknemer, net als bij een werknemer zonder loondispensatie. De regering ziet dan ook niet in waarom de werkgever hiervoor een tegenprestatie zou moeten leveren.

66, 67 en 68

De regering geeft aan dat alleen van het minimumloon mag worden afgeweken als dat «écht nodig is». Het voorkomt verdringing volgens de regering.

Kan de regering verschillende scenario's schetsen waarin het «écht nodig» is om af te wijken van het minimumloon?

Kan de regering verschillende scenario's schetsen waarin het niet «écht nodig» is om af te wijken van het minimumloon?

Kan de regering toelichten in welke situaties het afwijken van het wettelijk minimumloon wel zorgt voor verdringing op de arbeidsmarkt?

Het instrument loondispensatie is alleen bedoeld voor mensen die niet in staat zijn om het WML te verdienen omdat zij een loonwaarde hebben onder het WML. In dat geval wordt er terecht afgeweken van het minimumloon. Er is immers sprake van een lagere productiviteit per uur. Alleen mensen die niet het WML per uur kunnen verdienen, komen in aanmerking om te gaan werken met loondispensatie. Daarom is er ook geen sprake van verdringing. Mensen die wel zelfstandig het WML

kunnen verdienen, kunnen geen gebruik maken van loondispensatie. Het is voor deze groep dan ook niet nodig.

69

Klopt het dat de loonaanvulling bij loondispensatie zoals berekend met de formule in artikel 10D ($U \times (A-B+AK) - C$) altijd uitkomt op een loonaanvulling tot het sociaal minimum? Zo nee, kan de regering toelichten waarom niet?

Nee, voor alleenstaanden en alleenstaande ouders geldt dat de loonaanvulling het inkomen uit arbeid aanvult tot maximaal het minimumloon. Voor gezinnen geldt dat het op hen van toepassing zijnde sociaal minimum al het netto minimumloon is. Het inkomen uit arbeid wordt bij gezinnen verrekend met de loonaanvulling. Wel wordt de fiscale arbeidskorting vrijgelaten. Hierdoor hebben ook zij een financieel voordeel als zij gaan werken.

70

Klopt het dat een loonaanvulling tussen het sociaal minimum en 100% van het wettelijk minimumloon moet worden bewerkstelligd door de betreffende werknemer via de individuele omstandigheden (artikel 18 WWB) een hogere aanvulling te geven dan het sociaal minimum óf de werknemer via de fiscale arbeidskorting een hogere aanvulling te geven dan het sociaal minimum?

Nee, de loonaanvulling bij loondispensatie heeft plaats op grond van (en wordt berekend op basis van) de formule in artikel 10d WWNV.

71

Kan de regering de mogelijkheden van gemeenten om met loondispensatie te komen tot een loonaanvulling van 100% van het wettelijk minimumloon voor een alleenstaande, alleenstaande ouder en een gezin op een rij zetten (uitgesplitst in de diverse componenten van het inkomen)?

Als alleenstaanden en alleenstaande ouders met loondispensatie aan het werk gaan, leidt dit in de regel tot een hoger inkomen dan enkel de uitkering. In de eerste fase vult het college het inkomen uit arbeid aan tot maximaal het minimumloon. Hierdoor worden mensen gestimuleerd om zich te ontwikkelen: een hoger loon leidt immers tot een hoger totaal inkomen. Het aantal jaren dat iemand met recht op loonaanvulling een totaal inkomen onder het minimumloon heeft, is aan een maximum gebonden. Na zeven jaar vult het college het inkomen uit arbeid aan tot minimumloon. Jongeren die op hun 18e of 19e met loondispensatie gaat werken, ontvangen vanaf hun 27e een aanvulling tot minimumloon (na maximaal negen jaar).

Iemand die geen zicht heeft op verdere ontwikkeling van de loonwaarde kan na vijf jaar een aanvraag bij het college doen. Indien hij aan de voorwaarden voldoet, wordt zijn loon al na vijf jaar aangevuld tot het minimumloon.

Voor gezinnen geldt dat het op hen van toepassing zijnde sociaal minimum al het netto minimumloon is. Het inkomen uit arbeid wordt bij gezinnen verrekend met de loonaanvulling. Wel wordt de fiscale arbeidskorting vrijgelaten. Hierdoor hebben ook zij een financieel voordeel als zij gaan werken.

In alle gevallen bestaat het totaal inkomen bij werken met loondispensatie uit loon, arbeidskorting en loonaanvulling.

72 en 73

Klopt het dat alleen de fiscale arbeidskorting niet in mindering wordt gebracht op de gezinsbijstand?

Zijn er nog andere componenten binnen de loonaanvulling die uitgesloten worden van verrekening met de huishoudtoets?

Voor gezinnen geldt het netto minimumloon als sociaal minimum. Zij hebben de vrijlating van de fiscale arbeidskorting als financieel voordeel. Hierdoor loont het voor hen ook om te gaan werken.

Voor alleenstaanden en alleenstaande ouders geldt dat zowel de fiscale arbeidskorting als een deel van het inkomen uit arbeid wordt vrijgelaten.

74

Klopt het dat de loonaanvulling, na 7 jaar met het instrument loondispensatie te hebben gewerkt, wordt uitgezonderd van de gezinsbijstand?

Dit klopt niet. De loonaanvulling is een vorm van algemene bijstand. Voor gezinnen geldt dat het op hen van toepassing zijnde sociaal minimum al het netto minimumloon is. Het inkomen uit arbeid wordt dus verrekend met de loonaanvulling.

75

Kan de regering alsnog antwoord geven op de vraag van de leden van de SP-fractie of uitgebreid kan worden toegelicht (met bronnen en onderzoek) waarom het instrument loondispensatie niet discriminatoir zou zijn?

Het instrument loondispensatie voldoet aan de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Het gaat daarbij met name om de artikelen 2 – bij de verplichting te zorgen voor doeltreffende aanpassingen – en artikel 4, onderdeel e, van die wet – bij het verbod op onderscheid bij arbeidsvoorwaarden. De definitie van «onderscheid» staat in artikel 1a van de Wgbh/cz.

De Wgbh/cz bepaalt dat de werkgever van werknemers met een arbeidsbeperking in beginsel moet zorgen voor doeltreffende aanpassingen, tenzij dit voor de werkgever een onevenredige belasting is. Blijken de aanpassingen echter ontoereikend om iemand met een arbeidsbeperking de functie volledig te kunnen laten vervullen, dan komen de bepalingen in de Wwv aan bod. Dan is er geen sprake van «gelijkwaardig werk» en is onderscheid in beloning gerechtvaardigd.

76

De regering geeft in de Nota aan dat werken met loondispensatie in de regel leidt tot een hoger inkomen dan de uitkering.

In welke situatie leidt loondispensatie niet tot een hoger inkomen dan de uitkering? Kan de regering dat toelichten aan de hand van de formule die genoemd wordt in artikel 10D van de Wwv?

De derde voortgangsrapportage van de pilot loondispensatie bevat het signaal dat werken in enkele gevallen niet loonde.¹ De rapportage beschrijft dat bestaande gemeentelijke regelingen kunnen leiden tot een inkomensachteruitgang. Zo bleek bij één van de gemeenten een participatievergoeding daarvan de oorzaak te zijn. Met gemeenten zal worden besproken hoe zij met dit type regelingen om kunnen gaan. Dit komt niet door de formule uit artikel 10d Wwv.

77

De leden van de SP-fractie willen graag alsnog een antwoord ontvangen op hun eerdere vraag of de regering erkent dat er een (perverse) prikkel wordt geïntroduceerd waardoor gemeenten vanwege de forse korting op

¹ Research voor Beleid, Derde voortgangsrapportage «Van deelnemers naar werknemer, loondispensatie en loonwaarde in de praktijk», 2012.

het re-integratiebudget alleen zullen inzetten op mensen met een hoge loonwaarde, omdat dit voor gemeenten het goedkoopst is, zoals nu bijvoorbeeld al gebeurt in de gemeente Amsterdam.

De regering meent niet dat er sprake is van een perverse prikkel. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het re-integratiebeleid van gemeenten onvoldoende effectief is. Te veel middelen worden ingezet voor mensen die op eigen kracht de arbeidsmarkt op kunnen¹. Uit onderzoek blijkt dat re-integratie instrumenten gericht op personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt veel effectiever zijn dan instrumenten gericht op kansrijken². Bij kansrijken kunnen re-integratietrajecten zelfs belemmerend werken. Gemeenten zijn zich hier steeds meer van bewust. Voorbeelden hiervan zijn Utrecht³ en Rotterdam⁴.

78 en 79

De regering geeft aan dat de criteria om in aanmerking te komen voor «beschut werken» vanaf 2013 nader worden uitgewerkt in het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken. De indicatiestelling voor de Wsw is toch per 15 mei 2011 al verscherpt? Wordt de indicatiestelling opnieuw aangescherpt per 1 januari 2013?

De indicatiestelling voor de Wsw is per 15 mei 2011 niet verscherpt. Mensen die op of na 15 mei een indicatie hebben gekregen, hebben deze gekregen op grond van de nu geldende criteria. Op de datum van periodieke herindicatie worden zij ook op basis van de oude criteria geïndiceerd, indien zij voor 1 januari 2013 in de sociale werkvoorziening aan het werk zijn. Indien zij op datum van herindicatie (maar na 1 januari 2013) nog op de wachtlijst staan, worden zij geïndiceerd op basis van de nieuwe criteria.

80

De leden van de SP-fractie willen graag alsnog een antwoord op de vraag op welke wijze de regering gaat voorkomen dat jongeren met een beperking, die straks geen recht hebben op een uitkering, ongeveer 6 000 jongeren per jaar, zich niet meer melden bij de gemeente en daardoor geen aanspraak maken op de nodige begeleiding en ondersteuning die noodzakelijk is. Op welke wijze wordt voorkomen dat deze jongeren met een beperking buiten beeld verdwijnen?

Van de genoemde 6 000 mensen die onder de WWNV niet meer in aanmerking komen voor de Wajong of Wsw en ook niet voor een WWNV-uitkering zal een deel studeren en een deel zelfstandig werk vinden. De regering verwacht dat het aantal niet-uitkeringsgerechtigden dat onder de WWNV een beroep kan doen op de gemeente voor re-integratieondersteuning jaarlijks met 2 000 a 3 000 mensen toeneemt. Het gaat hierbij om mensen die niet voldoen aan de polisvoorwaarden WWNV.

Aan gemeenten is expliciet de opdracht gegeven zorg te dragen voor de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden. Mensen hebben echter bovenal een eigen verantwoordelijkheid en daarin past dat wie dat kan, op eigen kracht werk moet vinden. Voor niet-uitkeringsgerechtigden bij wie dit niet mogelijk is, is de gemeente verantwoordelijk voor ondersteuning om tot de arbeidsmarkt toe treden. Voor niet-uitkeringsgerechtigden staan daartoe dezelfde middelen open als voor bijstandsontvangers. Het is aan de gemeente om te bepalen of betrokkene daadwerkelijk een traject nodig heeft, en zo ja, welk aanbod passend is. Hierbij geldt dat het moet gaan om de kortste weg naar duurzame arbeidsparticipatie. Het behoort niet tot de taak van gemeenten om niet-uitkeringsgerechtigden actief te benaderen met de vraag of zij ondersteuning bij arbeidsinschakeling

¹ Inspectie SZW, *Iedereen aan de slag*.

² Samengevat in de Beleidsdoorlichting re-integratie, Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 28 719, nr. 43.

³ Gemeente Utrecht (2010), *Effectiviteitsmeting re-integratie 2010. Resultaten van gestarte trajecten in 2007, 2008 en 2009*.

⁴ Rotterdam werkt! *Beleidskader Werk & Re-integratie 2011–2014*.

nodig hebben. Als re-integratieondersteuning nodig is, kan een niet-uitkeringsgerechtigde zich tot de gemeente te wenden. Ook hebben gemeenten de plicht om in de verordening het gemeentelijk beleid met betrekking tot re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden vast te leggen, waaruit blijkt onder welke voorwaarden niet-uitkeringsgerechtigden in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen.

81

De regering geeft aan dat begeleiding van jongeren tijdens de opleiding of stage een verantwoordelijkheid van school is. Als jongeren het voortgezet speciaal onderwijs of de praktijkschool verlaten kunnen zij begeleiding en voorzieningen aanvragen bij de gemeente.

Acht de regering het wenselijk dat door de zoektermijn van vier weken voor jongeren, juist op het meest cruciale moment bij de overgang van school naar de arbeidsmarkt, een kwetsbare jongere geen aanspraak kan maken op begeleiding? Kan de regering dit beargumenteren?

De zoektijd van vier weken houdt in dat de jongeren eerst zelf vier weken moeten zoeken naar werk of naar scholingsmogelijkheden voordat zij een beroep kunnen doen op de gemeente. Hierdoor worden jongeren zich ervan bewust dat zij primair een eigen verantwoordelijkheid hebben om hun toekomst in te richten. Als er nog mogelijkheden zijn voor het volgen van door het Rijk bekostigd onderwijs, gaan die voor op bijstand en ondersteuning door het college. Als de jongere zelf werk vindt, is een beroep op het college niet meer nodig. Naar het oordeel van de regering lonen eigen inzet en initiatief, waaraan de vier weken zoektijd bijdragen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

Bij de leden van de D66-fractie bestaat op een aantal punten uit de Nota nog onduidelijkheid. Deze leden willen van dit schriftelijk overleg gebruik maken om op die punten opheldering te krijgen.

De leden van de fractie van D66 hebben in het verslag vragen gesteld over de samenloop over tussen de WWNV en regelingen als de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ), de WMO en Jeugdzorg.

82

De leden hebben als aanvullende vraag of er is overwogen om de budgetten die gemeenten ontvangen voor deze regelingen te ontschotten? Kan de regering daarbij ingaan op de voor- en nadelen?

De regering baseert de financieringssystematiek van de WWNV op de financieringssystematiek van de WWB. De regering kiest er daarbij voor om vast te houden aan een vrij besteedbaar inkomensdeel, waarmee een eenduidige en specifieke prikkel voor gemeenten tot het beperken van het aantal uitkeringsontvangers is gewaarborgd. Gemeenten kunnen door effectief beleid te voeren en effectief gebruik te maken van de beschikbare re-integratiemiddelen de uitkeringslasten beperken en zo middelen uit het inkomensdeel overhouden, die vervolgens vrij inzetbaar zijn voor andere doelen. Gemeenten kunnen de genoemde re-integratiemiddelen bekostigen vanuit het re-integratiebudget, waarin al middelen voor verschillende gemeentelijke taken zijn gebundeld. De regering is van mening dat gemeenten daarmee veel mogelijkheden hebben om verbindingen tussen de uitvoering van de genoemde regelingen te leggen. De ministeries van SZW en VWS vervaardigen een handreiking voor gemeenten en aanbieders die ingaat op mogelijke nieuwe verbindingen tussen de WWNV en de decentralisatie van begeleiding. Verdere ontschotting van het gebundelde re-integratiebudget met middelen voor andere regelingen brengt met zich mee dat deze middelen

ook geheel vrij besteedbaar worden. Dit betekent dat deze middelen dan ook kunnen worden besteed voor geheel andere doelen die niet bijdragen aan arbeidsinschakeling. De regering kiest er daarom niet voor om het re-integratiebudget met de middelen voor de genoemde andere regelingen samen te voegen.

83 en 84

De leden van de D66-fractie hebben in het verslag gevraagd naar de ontheffing van de sollicitatieplicht voor alleenstaande ouders. Wat zijn de budgettaire consequenties van het schrappen van deze ontheffing?

In de oorspronkelijke versie van de wijziging van de WWB en samenvoeging van die wet met de Wet investeren in jongeren (WIJ), gericht op bevordering van deelname aan de arbeidsmarkt en vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van uitkeringsgerechtigden, werd deze ontheffing geschrapt. Uit de Memorie van Toelichting bleek dat dit 18 miljoen in 2012, 26 miljoen in 2013, 31 miljoen in 2014 en 36 miljoen in 2015 oplevert. Door de WWNV zal de populatie waarop deze ontheffing betrekking heeft stijgen. Dit betekent dat het schrappen van de ontheffing een hogere opbrengst met zich mee zal brengen.

De leden van de D66-fractie vragen de regering de budgettaire consequenties van het schrappen van de ontheffing op de sollicitatieplicht voor alleenstaande ouders voor het scenario waarin de WWNV is ingevoerd toe te lichten.

Wanneer de regels voor de sollicitatie- en re-integratieplicht voor alleenstaande ouders gelijk zouden worden getrokken met de overige huishoudtypen, dan levert dit naar verwachting van de regering, met een ingroeipad van 4 jaar, vanaf 2015 15 miljoen euro op. Het verschil met de 36 miljoen euro uit de vraag van de leden van de fractie van D66 wordt verklaard door de beperkte aanscherping van de sollicitatieplicht voor alleenstaande ouders en de opbrengst van het intrekken van de wet Vazalo.

Vanwege de geleidelijke groei van de nieuwe doelgroepen in de WWNV zou de opbrengst van 15 miljoen euro op lange termijn toenemen tot structureel 25 miljoen euro per jaar.

85

De leden van de D66-fractie hebben in het verslag vragen gesteld over de mogelijkheid van gemeenten om bij het UWV om een herindicatie van Wsw-ers te vragen. De leden verzoeken hierbij op een aantal punten om verduidelijking. De leden constateren dat mensen met een indicatie van na 15 mei 2011 (maar vóór inwerkingtreding van de WWNV) op datum van herindicatie worden geïndiceerd op basis van de nieuwe criteria indien zij op de wachtlijst staan.

Is de aanvraag tot herindicatie door gemeenten in deze gevallen aan voorwaarden verbonden? Of mogen gemeenten voor al deze gevallen, en op elk moment, een herindicatie aanvragen?

Vooruitlopend op de inwerkingtreding van de WWNV is de geldigheidsduur aangepast van de indicaties afgegeven op of ná 15 mei 2011. Als een aanvraag is ingediend tussen 15 mei 2011 en 31 december 2011, is de geldigheidsduur twee jaar. Bij een aanvraag ingediend tussen 1 januari 2012 en 31 december 2012 is de geldigheidsduur een jaar. Als mensen na die termijn nog op de wachtlijst staan, beoordeelt UWV op basis van de nieuwe criteria of een Wsw-indicatie kan worden afgegeven. De voorwaarden met betrekking tot het herindicatieproces, zoals opgenomen in artikel 11 van de Wsw en artikel 6 van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken, gelden onverkort. Hierin staat dat gemeenten uiterlijk 16 weken voor het verstrijken van de

geldigheidsduur van een indicatie een herindicatie bij UWV kunnen aanvragen.

86

De leden van de D66-fractie constateren voorts dat mensen met een indicatie die is afgegeven vóór 15 mei 2011 bij herindicatie geïndiceerd worden op basis van de oude criteria.

Is het aanvragen van een herindicatie voor individuen in deze groep aan voorwaarden verbonden? Zo ja, aan welke voorwaarden?

De mensen die een Wsw indicatie hebben gekregen vóór 15 mei 2011, worden bij herindicatie geïndiceerd op basis van de nu geldende criteria. Voor deze groep is er geen verandering ten opzichte van de huidige regelgeving. De voorwaarden met betrekking tot het huidige herindicatieproces zoals opgenomen in artikel 11 van de Wsw en artikel 6 van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken, gelden onverkort.

87

De leden van de D66-fractie zijn in het verslag ingegaan op de wisselwerking tussen de cao's en de WWNV en daarbij specifiek op de invulling van de laagste loonschalen en de afspraken over instroom van mensen met een beperkte verdien capaciteit. De leden zijn van mening dat daarop nog veel vooruitgang geboekt moet worden.

Kan de regering de Kamer periodiek op de hoogte houden over deze ontwikkelingen?

De afstand tussen de laagste loonschalen en het WML is meerdere malen met de sociale partners besproken. De sociale partners erkennen het belang van een beperkte afstand tussen de laagste loonschaal in de cao en het wettelijk minimumloon, maar benadrukken de verantwoordelijkheid van cao-partijen. Deze afstand is de afgelopen jaren afgenomen tot gemiddeld 3,4 procent, terwijl in ongeveer de helft van de onderzochte cao's de laagste cao-loonschaal al start op WML niveau.

Het ministerie van SZW doet onderzoek naar cao-afspraken. Hierbij wordt ook onderzocht welke afspraken er zijn gemaakt over de bevordering van de instroom van kwetsbare groepen en wat de ontwikkeling is van de laagste cao-loonschalen ten opzichte van het minimumloon. De rapportage van het onderzoek naar de cao's wordt vanaf 2012 jaarlijks aan het parlement toegezonden. Er zijn op grond van het onderzoek echter geen gegevens beschikbaar over de mate waarin de laagste loonschalen in de praktijk worden toegepast.

88

De leden van de D66-fractie hebben tot slot een aanvullende vraag over de werkplekken die de overheid aanbiedt voor mensen in de WWNV-doelgroep.

Kan de regering in dat kader ingaan op het aantal stageplekken dat wordt aangeboden aan jongeren uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)?

Zoals aangeven in de brief van de staatssecretaris van SZW van 1 februari 2012¹ heeft de staatssecretaris met werkgeversorganisatie VNO-NCW afgesproken dat werkgevers zich ten doel stellen deze kabinetsperiode 5 000 extra werkervaringsplaatsen te realiseren. Tevens blijven werkgevers de arbeidsdeelname van werknemers met een zwakke(re) arbeidsmarktpositie via cao-afspraken bevorderen. De inzet van extra werkervaringsplaatsen is vooral van belang om jongeren met een beperking die van school komen, extra kansen te bieden om de stap naar de arbeidsmarkt te maken.

¹ Kamerstukken II, 2011–2012, 29 544, nummer 370.

Vragen en opmerkingen van de leden van de ChristenUnie-fractie

De leden van de ChristenUnie-fractie bedanken de regering voor de beantwoording van de vragen in de Nota over de WWNV. Deze leden zouden graag nog enkele aanvullende vragen willen voorleggen.

89 en 90

De leden van de ChristenUnie-fractie stellen vast dat de regering een evaluatie van de wet na vijf jaar toezegt.

Deze leden vragen om een onderbouwing waarom wordt gekozen voor een periode van vijf jaar, en niet drie jaar zoals bij de evaluatie van het instrument loondispensatie het geval is.

Hoe wordt zonder concrete streefcijfers gemeten of het doel voldoende wordt gerealiseerd? Aan de hand van welke aspecten evalueert de regering de effectiviteit van de wet dan?

Met de WWNV wil de regering de solidariteit, het draagvlak en de betaalbaarheid van de sociale zekerheid voor de toekomst veiligstellen. Daarbij kiest de regering voor maatregelen om mensen die nu nog niet werken maar dat wel kunnen te prikkelen om te gaan werken, gemeenten ruimte te geven hen daarbij te ondersteunen en werkgevers te stimuleren mensen in dienst te nemen. De inspanning van alle betrokken partijen – mensen zelf, overheid, uitvoering, werkgevers – is daarbij nodig. Evaluatie van de effecten van deze wet is uiteraard niet beperkt tot één terrein, maar vergt het oordeel over de werking in de praktijk van meerdere betrokken partijen: mensen zelf, de overheid, uitvoering en werkgevers. Daarbij zullen zowel kwantitatieve gegevens, zoals participatiecijfers, als meer kwalitatieve gegevens over ervaringen in de praktijk onderwerp van evaluatie moeten zijn.

In de vraagstelling werd gerefereerd aan gebruikelijke evaluaties. Die vinden doorgaans na vijf jaar plaats. Een termijn van vijf jaar is zinvol omdat er dan voldoende ervaringsgegevens zijn.

91

Wordt de ondersteuning en arbeidsparticipatie van de groep jongeren met een arbeidsbeperking die thuis wonen en onder de huishoudinkomens-toets vallen mee genomen in de evaluatie? Zo ja, op welke wijze gebeurt dit dan? Zo nee, waarom is dit geen onderdeel van de evaluatie?

De ondersteuning en participatie van mensen die thuis wonen en onder de huishoudinkomens-toets vallen, wordt meegenomen in de evaluatie. De WWNV geeft geen label «arbeidsbeperkt», de inzet van voorzieningen die mensen nodig hebben vanwege een arbeidsbeperking, zal in de monitoring worden betrokken.

92

De regering geeft aan dat het cruciale verschil tussen de Wmo en de WWNV is dat de Wmo een aanspraak kent op een resultaat en de WWNV een aanspraak op ondersteuning en/of een voorziening.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om nadere uitleg waarop de stelling over de resultaatverplichting binnen de Wmo is gebaseerd.

Waarom heeft de regering in lijn met de gedachte achter het compensatie-beginsel van de Wmo niet gekozen voor een inspanningsverplichting van gemeenten ten aanzien van de WWNV-doelgroep?

Op grond van de compensatieplicht in artikel 4 van de Wmo zijn gemeenten verplicht om voor mensen met een beperking, een chronisch psychisch of psychosociaal probleem, die beperkingen ervaren in de zelfredzaamheid en de maatschappelijke participatie, ter compensatie van die beperkingen voorzieningen te treffen zodat zij in staat zijn:

1. een huishouden te voeren;
2. zich te verplaatsen in en om de woning;
3. zich lokaal te verplaatsen per vervoermiddel;
4. medemensen te ontmoeten en op basis daarvan sociale verbanden aan te gaan.

Gemeenten zijn gehouden de benoemde resultaten te bewerkstelligen; daar kan de burger de gemeente op aanspreken. De wijze waarop, de precieze aard van de voorziening, bepalen gemeenten zelf op decentraal niveau en leggen deze vast in een verordening.

De WWNV definieert geen aanspraak op het te bereiken resultaat – de arbeidsinschakeling – maar een aanspraak op ondersteuning en/of een voorziening. De taak van gemeenten is er op gericht om de benodigde ondersteuning bij arbeidsinschakeling te bieden aan degenen die niet zelfstandig de arbeidsmarkt kunnen betreden. Via de verordening geven gemeenten invulling aan hun beleid voor de ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Daarbij moeten zij aandacht besteden aan de verschillende doelgroepen en langs die weg passend maatwerk bieden met extra aandacht voor de nieuwe doelgroepen die met de WWNV onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid komen te vallen. Daarmee rust op de gemeenten de verantwoordelijkheid om de arbeidsparticipatie in voldoende mate te faciliteren.

93

Hoe verhoudt het vasthouden aan de toegangstoets zich tot het streven naar minder regeldruk?

De administratieve lasten voor bedrijven als gevolg van de WWNV blijven per saldo gelijk.

Het doel van de toegangstoets is het voorkomen van onterechte inzet van het instrument. Om deze reden houdt de regering vast aan dit instrument. In de pilot loondispensatie wordt door 32 gemeenten al gebruik gemaakt van loondispensatie en van de toegangstoets. Uit de tweede rapportage van de pilot loondispensatie blijkt dat gemeenten de toegevoegde waarde van de toegangstoets zien, namelijk als snelle preselectie en als formele start van de pilot voor een cliënt.

94

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om verduidelijking van de doelgroep die door het veranderen van het criterium van 20 % in het «tot regelmatige arbeid in staat zijn» voor loondispensatie in aanmerking komt. Kan de regering beschrijven welke groepen mensen hierdoor ook voor loondispensatie in aanmerking komen en om hoeveel mensen dit gaat?

Om de ondergrens voor de doelgroep loondispensatie aan te laten sluiten op die van de Wsw is de ondergrens voor loondispensatie gewijzigd in «tot regelmatige arbeid in staat zijn». Hiermee wordt geborgd dat de doelgroepen voor loondispensatie, de Wsw en de Wajong elkaar niet overlappen.

De uitwerking van deze grens wordt, net als bij de Wsw en de Wajong, uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur. De vraag of iemand in staat is tot regelmatige arbeid wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

- a. de inwerktijd voor de eenvoudigste functie;
- b. de persoonlijke en speciale werkbegeleiding (in aard en/of omvang) die iemand nodig heeft buiten de reguliere werkinstructies;
- c. de tijd dat iemand aaneengesloten kan werken;
- d. het leveren van een minimumprestatie van ten minste 20 procent van het minimumloon.

Om hoeveel mensen dit gaat is niet bekend. De feitelijke inzet van het instrument loondispensatie is afhankelijk van de inzet van werkgevers, gemeenten en de mensen zelf. Gemeenten hebben, naast loondispensatie, een groot aantal andere instrumenten tot hun beschikking om mensen aan de slag te helpen vanuit een uitkering. Voorbeelden hiervan zijn jobcoaching, werkplekaanpassingen, scholing en trajecten. Gemeenten beslissen over de noodzaak, vorm en inhoud van de re-integratieondersteuning. De aanpassing van de ondergrens heeft overigens geen invloed op de omvang van de doelgroep.