

Vergaderjaar 2009–2010

32 165

Tijdelijke regels voor een pilot ter bevordering van de participatie van personen met een arbeidsbeperking met behulp van loondispensatie (Tijdelijke wet pilot loondispensatie)

Nr. 7

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 23 november 2009

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
1.1 Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	2
2. Doel en evaluatie pilot loondispensatie	4
2.1 Loonkostensubsidie en loondispensatie	4
2.2 Evaluatiecriteria	8
2.3 Onderzoek overig	9
3. Vormgeving pilot loondispensatie	12
3.1 Doelgroep	12
3.2 Financiering en deelname gemeenten	16
3.3 Toegangstoets	19
3.4 Werkzaamheden met behoud van uitkering	20
3.5 Loonwaardebepaling	22
3.6 Dienstbetrekking en loondispensatie	24
3.6.1 Aanvullende uitkering	26
3.6.2 Beëindiging pilot of beëindiging deelname gemeente aan pilot	28
4. Financiële aspecten pilot loondispensatie	30
5. Overige aspecten pilot loondispensatie	30
6. Werkgeversaanpak	32

1. INLEIDING

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag bij het onderhavige wetsvoorstel (Kamerstukken II 2008/09, 32 165, nr. 2). Met genoegen stelt zij vast dat de leden van de CDA-, ChristenUnie- en VVD-fractie de doelstelling van het wetsvoorstel onderschrijven, te weten het omwille van toekomstige besluitvorming beantwoorden van vragen en het wegnemen van onzekerheden ten aanzien van de werking van een nieuwe systematiek, waarbij het instrument loondispensatie centraal staat, om de participatie van mensen met een arbeidsbeperking in zo regulier mogelijke arbeid en gegeven de bestaande budgetten te vergroten.

Het is wat de leden van de CDA-fractie betreft goed dat het wetsvoorstel het mogelijk maakt te experimenteren met het doorbreken van het wettelijk minimumloon. De leden van de SP-fractie hebben juist vanwege het feit dat onderhavig wetsvoorstel het mogelijk maakt om mensen met een arbeidsbeperking te verplichten tot arbeid waar een beloning onder het wettelijk minimumloon tegenover staat, met teleurstelling kennis genomen van het wetsvoorstel.

Naast een algemene reactie hebben de leden van de CDA-, PvdA-, SP-, VVD- en ChristenUnie-fractie vragen gesteld over het onderhavige wetsvoorstel, over het ontwerp-Uitvoeringsbesluit (in het kader van de voorhangprocedure daarvan; Kamerstukken II 2008/09, 32 165, nr. 5) en over de brieven van 2 juli jl. en 23 oktober jl. betreffende de pilots «werken naar vermogen» (Kamerstukken II 2008/09, 29 817, nrs. 50 en 51).

In deze nota naar aanleiding van het verslag gaat de regering in op vernoemde vragen. Omwille van de overzichtelijkheid zijn de vragen gerangschikt naar onderwerp, waarbij grotendeels de indeling van de Memorie van Toelichting bij onderhavig wetsvoorstel is gevolgd.

1.1 Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Belangenorganisaties hebben middels brieven voorstellen gedaan om de doorstroom vanaf de wachtlijst te bevorderen naar werk bij reguliere werkgevers. Hiermee hetzelfde doel nastrevend als de pilots, namelijk een hogere arbeidsparticipatie voor mensen met een arbeidsbeperking. De leden van de SP-fractie willen weten waarom de regering niet kiest voor deze minder ingrijpende vorm terwijl juist de wachtlijsten in de Wsw het grote probleem vormen.

De wachtlijsten in de Wsw vormen een hardnekkig probleem. De wachtlijsten zijn ontstaan na de invoering van het systeem van budgetfinanciering in 1988. Sinds die tijd wordt in de begroting van het ministerie van SZW het minimum aantal Wsw-plaatsen dat alle gemeenten samen in enig jaar dienen te realiseren vastgesteld en het daarmee gemoeide Wsw-macrobudget. De wachtlijsten nemen toe naar mate het aantal mensen dat een beroep doet op de Wsw groter is dan het aantal Wsw-plaatsen dat met het beschikbaar gestelde budget gerealiseerd kan worden. In de afgelopen decennia is alleen in de periode van 1997 tot 2001 sprake geweest van een aanzienlijke daling van de wachtlijsten als gevolg van toevoeging van budget voor extra Wsw-plaatsen en aanscherping van de doelgroepcriteria.

De regering heeft de afgelopen jaren verschillende maatregelen getroffen om de wachtlijstproblematiek te verzachten. Bij de behandeling van de wetswijziging van de Wsw heeft de regering evenwel reeds aangegeven dat de groei van de wachtlijsten een dusdanige omvang kent dat de oplos-

sing van dit probleem niet zonder meer gevonden kan worden binnen de Wsw. Het is de verwachting dat de wachtlijsten op lange termijn zullen verdubbelen. Tegenover de 100 000 Wsw-werknemers komen dan ongeveer 40 à 50 000 wachtenden te staan. Om het werk te bekostigen voor iedereen op de wachtlijst zou er op lange termijn bijna € 1 miljard toegevoegd moeten worden aan het huidige budget van € 2,4 miljard. Daarbij staat de toename van de Wsw-doelgroep ook niet op zichzelf. Ook van andere regelingen die betrekking hebben op mensen met een beperking, zoals de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), stijgt het gebruik fors. Derhalve heeft het kabinet de commissie fundamentele herbezinning Wsw gevraagd advies uit te brengen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen bij een gelijkblijvend budget en daarbij alle regelingen in onderlinge samenhang te bezien.

De leden van de SP-fractie verzoeken om inzicht in de pogingen om Wsw-ers die reeds langer dan vijf jaar gedetacheerd zijn bij een organisatie, in dienst te laten nemen door deze organisatie.

Naast de wachtlijstproblematiek heeft de Wsw te kampen met een ander hardnekkig probleem. De doelstelling van de Wsw om mensen met een arbeidsbeperking te emanciperen en te integreren in de samenleving door zo regulier mogelijk werk te bieden wordt – ondanks een aantal goede voorbeelden en initiatieven in het land – onvoldoende gerealiseerd, doordat de prikkel in de Wsw tot regulier werk voor mensen zelf en de uitvoering niet genoeg voorop staat. Ongeveer driekwart van de circa 100 000 Wsw-werknemers werkt niet bij een reguliere werkgever, terwijl velen van hen dat, zij het met de nodige ondersteuning, wel zouden kunnen. Circa 24 000 Wsw-werknemers zijn gedetacheerd bij een reguliere werkgever en circa 4800 Wsw-werknemers werken op een begeleid werkenplek in dienst van een reguliere werkgever. Het afgelopen jaar is het aantal begeleid werkenplekken toegenomen met circa 800, waarbij 300 detacheringen zijn omgezet in begeleid werkenplekken. In hoeverre het hier mensen betreft die langer dan vijf jaar gedetacheerd zijn geweest, zoals gevraagd door de leden van de SP-fractie, is niet bekend.

De leden van de PvdA-fractie willen weten of de stelling dat het mede door de Wsw-CAO voor de Wsw-ers zelf niet aantrekkelijk is om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan, is gebaseerd op onderzoek. Tevens willen zij weten of deze opmerking de oude Wsw-CAO of de aangepaste Wsw-CAO betreft. De leden van de SP-fractie willen graag de verslechteringen in de Wsw-CAO in de afgelopen elf jaren inzichtelijk gemaakt zien, opdat daaruit moge blijken dat er de laatste jaren geen sprake meer is van een «goudgerande CAO». De leden van de SP-fractie stellen voor om onderzoek te laten doen naar de vraag of de stelling dat het mede door de Wsw-CAO voor de Wsw-ers zelf niet aantrekkelijk is om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan, objectief juist is en verzoeken om een reactie op dit voorstel.

De overstap naar een reguliere werkgever pakt vaak ongunstig uit voor personen die werken in een sw-bedrijf of die vanuit een sw-bedrijf worden gedetacheerd door de nog altijd relatief gunstige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van de Wsw-CAO. Zo regulier mogelijk werken en jezelf ontwikkelen loont zelden. Voorgaande werd reeds geconstateerd in een onderzoek naar de uitvoering van de Wsw door de Algemene Rekenkamer in 2001. Thans bedraagt het mediane loon in de Wsw 120% van het wettelijk minimumloon bij een voltijdsdienstverband van 36 uur per week. Voor de groep van na 1998 bedraagt het mediane loon 110% van het wettelijk minimumloon bij een voltijdsdienstverband van 36 uur per week. Voor hen wordt de aantrekkelijkheid van de Wsw-CAO in mindere mate

bepaald door de primaire, maar vooral door de secundaire arbeidsvoorwaarden. Met name de baan- en loonzekerheid tot de pensioengerechtigde leeftijd speelt daarbij een belangrijke rol. Zo kent de Wsw-CAO een seniorenregeling en een garantieregeling die maken dat het loon (bij het bereiken van een bepaalde leeftijd dan wel indien betrokkene in toeneemende mate arbeidsbeperkt wordt) niet direct gerelateerd is aan het aantal gewerkte uren respectievelijk de geleverde arbeidsproductiviteit. Doordat de secundaire arbeidsvoorwaarden veel zekerheid bieden en er op het punt van de primaire arbeidsvoorwaarden in ieder geval niet veel te winnen valt, zijn Wsw-ers over het algemeen niet geneigd om een baan bij een reguliere werkgever te zoeken of te aanvaarden. De stap om aan de slag te gaan op een begeleid werkenplek (laat staan een niet-gesubsidieerde baan te zoeken) wordt dan ook door maar weinig Wsw-ers gezet.

De leden van de SP-fractie willen een overzicht van de mogelijkheden ontvangen om de aansluiting van de Wsw-CAO naar andere CAO's beter te laten verlopen. Voorts willen de leden van de SP-fractie een reactie op het voorstel om een subsidie in te stellen of bestaande subsidies te gebruiken om een soepelere overgang mogelijk te maken. Dit met name voor werknemers die al langere tijd in de sociale werkvoorziening werkzaam zijn en te maken krijgen met achteruitgang in arbeidsvoorwaarden. De leden van de PvdA-fractie en de leden van de SP-fractie vragen zich af of de regering het zinvol acht om samen met de bonden of met inbreng van de bonden na te gaan op welke wijze uitstroom naar regulier werk wel mogelijk is.

De verschillende suggesties die de leden van de PvdA- en SP-fractie doen om de Wsw-CAO zodanig aan te (kunnen) passen om een grotere uitstroom naar reguliere arbeid mogelijk te maken, acht de regering een zaak van werkgevers en werknemers zelf in CAO-verband.

De leden van de SP-fractie willen graag vernemen hoeveel werknemers in de sociale werkvoorziening op dit moment minder dan voltijds werken, hoeveel Wsw-ers te maken hebben met loonbeslag en hoeveel werknemers gebruik maken van schuldhulpverlening. De leden van de SP-fractie vragen zich af of de regering op de hoogte is van de financiële problemen waar de huidige Wsw-werknemers op dit moment tegen aanlopen.

47% van de Wsw-werknemers heeft een deeltijddienstverband. Zoals vermeld in de beantwoording van de kamervragen van de leden Karabulut en Lempens (Kamerstukken II 2008/09, nr. 1431) heeft navraag bij Cedris uitgewezen dat geen gegevens bekend zijn over het aantal loonbeslagen bij Wsw-werknemers. Er worden voor Wsw-ers dezelfde algemene maatregelen genomen die voor alle burgers gelden die te kampen hebben met schuldenproblematiek.

2. DOEL EN EVALUATIE PILOT LOONDISPENSATIE

2.1 Loonkostensubsidie en loondispensatie

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom de regering kiest voor een pilot, waarin het instrument loondispensatie wordt ingezet in plaats van een pilot, waarin met het instrument loonkostensubsidie wordt gewerkt en wat de regering vindt van een combinatie van beide instrumenten. De leden van de CDA-fractie vragen het verschil in werken met loondispensatie dan wel met loonkostensubsidie nader uit te werken en vragen welk instrument het gunstigste effect heeft voor inschakeling in arbeid. De leden van de CDA-fractie en de leden van de ChristenUnie-fractie vragen daarbij aan te geven welke van beide instrumenten de

minste administratieve lasten voor werkgevers en werknemers met zich brengen. De leden van de CDA-fractie vragen voorts aan te geven hoe via de pilots een «eerlijke» vergelijking van beide systemen wordt geborgd. Tot slot vragen de leden van de CDA-fractie wat de planning is van het advies dat aan de Stichting van de Arbeid zou worden gevraagd over de mogelijkheden van pensioenopbouw bij inzet van loondispensatie. De leden van de PvdA-fractie vragen of het klopt dat de loonkostensubsidie-regeling kan worden ingezet voor een periode van twee jaar met de mogelijkheid tot verlenging van nog eens twee jaar en of de regering kan toelichten waarom het instrument loonkostensubsidie altijd een tijdelijk karakter dient te hebben. De leden van de PvdA-fractie vragen voorts of er al eerder onderzoeken zijn gedaan naar de ervaring met loondispensatie versus loonkostensubsidie en waarom de ervaringen van Wajongers met loonkostensubsidie niet worden genoemd, verwijzend naar het onderzoek van IWI uit 2007 «Wajong en werk». De leden van de PvdA-fractie en de SP-fractie vragen vervolgens of de regering wil onderzoeken welke voor- en nadelen er zijn met betrekking tot de inzet van loondispensatie en de inzet van loonkostensubsidie voor zowel werkgevers, werknemers, als voor de uitvoeringskosten van de overheid. De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen hoe pensioen wordt opgebouwd bij inzet van loondispensatie, waarbij de leden van de SP-fractie vragen of de regering het eens is met de stelling dat een eventuele pensioenopbouw met een systeem van loonkostensubsidie eenvoudiger is dan met een systeem van loondispensatie. De leden van de SP-fractie vragen of het wetsvoorstel wel noodzakelijk is, aangezien loonkostensubsidies reeds behoren tot het gemeentelijke re-integratie-instrumentarium. De leden van de SP-fractie vragen voorts waarom de regering opnieuw wil onderzoeken wat de ervaring is met loondispensatie versus loonkostensubsidie. Dit is naar hun mening reeds onderzocht door IWI in 2007 en recent door de RWI.

De instrumenten loonkostensubsidie en loondispensatie zijn beide specifiek bedoeld om werkgevers financieel te compenseren voor het in dienst nemen van iemand met een verminderde arbeidsproductiviteit. Mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit zullen immers zonder inzet van deze instrumenten niet door werkgevers in dienst worden genomen, omdat de loonkosten hoger zijn dan de arbeidsproductiviteit die de werkgever ervoor terug krijgt.

Bij een loonkostensubsidie ontvangt de werknemer het normaliter (rechters) geldende loon en verkrijgt de werkgever van de overheid een subsidie om het gat tussen de verminderde arbeidsproductiviteit en het normaliter geldende loon te dichten. Bij loondispensatie wordt de werkgever vrijgesteld (gedispenseerd) het normaliter geldende loon te betalen en ontvangt de werknemer een loon van de werkgever dat overeenkomt met de verminderde arbeidsproductiviteit alsook een aanvullende uitkering van de overheid, zodat het totale inkomen een maatschappelijk aanvaardbaar niveau bereikt. De dienstbetrekking, die met inzet van het instrument loondispensatie wordt aangegaan, betreft een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of een publiekrechtelijke dienstbetrekking, waarbij alleen afwijkende regels gelden voor wat het loon betreft. Aangezien het loon dat de werknemer ontvangt de grondslag vormt voor pensioenopbouw en de aanvullende uitkering niet als loon wordt aangemerkt, wordt over dit laatste geen pensioen opgebouwd. Daarbij dient wel te worden opgemerkt dat van aanvullende pensioenopbouw pas sprake is indien en voor zover het loon dat aan de betrokken werknemer wordt betaald hoger ligt dan de franchise van de desbetreffende pensioenregeling.

Uit ervaringen opgedaan in het verleden (bijvoorbeeld met het Besluit inen doorstroombanen (ID-banen) en de Wet inschakeling werkzoekenden

den) is de les getrokken dat voor een efficiënte en effectieve inzet van het instrument loonkostensubsidie voldaan moet worden aan bepaalde randvoorwaarden. Het instrument loonkostensubsidie dient een tijdelijk karakter te hebben en van meet af aan gericht te zijn op reguliere niet-gesubsidieerde arbeid. Hiermee is bij de vormgeving van het beleid de afgelopen jaren nadrukkelijk rekening gehouden. Op grond van de Wet werk en bijstand (WWB) kunnen gemeenten het instrument loonkostensubsidie alleen tijdelijk inzetten als uitzicht bestaat op een reguliere niet-gesubsidieerde baan. Conform het doel van de WWB – regulier werk boven uitkering – is de financieringssystematiek van de WWB ook zodanig vorm gegeven dat het voor gemeenten minder loont om langdurige gesubsidieerde arbeid te bieden. Daarnaast – dit mede in antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie – kan UWV voor zijn doelgroep een loonkostensubsidie inzetten van maximaal 50% van het wettelijk minimumloon voor maximaal een jaar om werkgevers over de streep te trekken om UWV-cliënten in dienst te nemen die binnen afzienbare tijd bemiddelbaar zijn naar reguliere niet-gesubsidieerde arbeid. Voorts is in het wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong in verband met het bevorderen van de participatie van jonggehandicapten door werk en ondersteuning (Kamerstukken I 2008/09, 31 780, A) geregeld dat voor Wajongers gedurende het eerste jaar een loonkostensubsidie kan worden ingezet in combinatie met loondispensatie. De loonkostensubsidie is begrensd tot 50% van het wettelijk minimumloon en kan nooit hoger zijn dan de loonwaarde die de werkgever door toepassing van loondispensatie nog moet betalen. Omdat de meeste Wajongers evenwel langdurig/structureel verminderd arbeidsproductief zijn, bestaat voor hen de mogelijkheid tot werken met inzet van het instrument loondispensatie. Deze mogelijkheid bestaat thans alleen voor Wajongers.

Momenteel kunnen gemeenten op grond van de Wsw alleen het instrument loonkostensubsidie langdurig/structureel inzetten. De problematiek die zich daarbij voordoet, zoals beschreven in paragraaf 1.1 van deze Nota naar aanleiding van het Verslag, is in grote lijnen vergelijkbaar met de ervaringen opgedaan in het verleden met langdurige/structurele loonkostensubsidies: een toenemend beroep op de regeling en te weinig prikkels voor alle betrokken partijen om ontwikkeling en zo regulier mogelijk werk te realiseren. In navolging van het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw en in lijn met het beleid van de afgelopen jaren heeft de regering er dan ook voor gekozen om te voorzien in een wetsvoorstel waarin gemeenten kunnen experimenteren met de inzet van het instrument loondispensatie voor mensen die bijstand ontvangen op grond van de WWB of die een inkomensvoorziening ontvangen op grond van de Wet investeren in jongeren (WIJ) en die naar verwachting langdurig/structureel verminderd arbeidsproductief zijn.

Door het instrument loondispensatie in te zetten voor mensen die langdurig/structureel verminderd arbeidsproductief zijn, is het mogelijk om invulling te geven aan het uitgangspunt dat (meer) werken moet lonen. Dit is ook het leidende principe geweest bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong, dat door uw Kamer is aanvaard. Wordt iemand productiever dan leidt dat tot een hoger inkomen. Op deze wijze worden mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit net als «gewone» werknemers ook financieel gestimuleerd het beste uit zichzelf te halen. Zij krijgen de ruimte om hun talenten en vermogen tot werken verder te ontwikkelen. Werken mensen op den duur naar vermogen dan krijgen zij een aanvulling op het zelf verdiende loon, zodat het totale inkomen gelijk is aan het wettelijk minimumloon. Met het instrument loonkostensubsidie kan aan het uitgangspunt dat (meer) werken moet lonen geen invulling gegeven worden. Zoals ook de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) constateert in het advies «Kansrijker werken met Wajongers» verkrijgt iemand bij

inzet van een loonkostensubsidie een hoger loon dan diens feitelijke arbeidsproductiviteit rechtvaardigt. Betrokkene ontvangt immers direct het voor de functie normaliter geldende loon en de werkgever krijgt ter compensatie van de verminderde arbeidsproductiviteit een loonkostensubsidie. Daardoor ontbreekt de financiële stimulans tot ontwikkeling. Wordt iemand productiever dan vertaalt dit zich niet in een hoger inkomen. Het inkomen weerspiegelt niet de waarde van de (toegenomen) prestatie zoals bij «gewone» werknemers en bij inzet van het instrument loondispensatie.

Daarnaast kan door het instrument loondispensatie in te zetten aan het uitgangspunt worden voldaan om met de bestaande budgetten (Wsw, re-integratie, uitkeringen) meer mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit aan de slag te helpen. De kosten die zijn gemoeid met de inzet van het instrument loondispensatie voor mensen die langdurig/structureel verminderd arbeidsproductief zijn, zijn immers aanmerkelijk lager, hetgeen tevens resulteert in een grotere financiële stimulans voor gemeenten om de doelgroep aan het werk te helpen. De bestaande budgetten zijn evenwel ontoereikend om iedereen die verminderd arbeidsproductief is met een loonkostensubsidie aan de slag te helpen. De kosten verbonden aan het instrument loonkostensubsidie zijn namelijk aanzienlijk hoger, doordat direct een inkomen wordt verworven conform het normaliter geldende loon. Hoe hoger vervolgens de CAO-schalen zijn, hoe groter het verschil is tussen de verminderde arbeidsproductiviteit en het loon dat middels de loonkostensubsidie overbrugd moet worden en hoe hoger derhalve de kosten zullen zijn. Op dit moment met de Wsw-wachtlijsten als resultante. Het tekort aan budget zou betekenen dat in de toekomst keuzes gemaakt moeten worden voor wie een loonkostensubsidie wordt ingezet. Indien gemeenten zelf de keuze hebben dan is de kans aannemelijk dat, gegeven de financiële prikkel in de WWB, voornamelijk de relatief meest productieve mensen een gesubsidieerde baan verkrijgen. Alternatief is dat er wederom stringente regels in het leven worden geroepen om onderscheid te maken binnen de groep mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit wie wel en wie niet met inzet van het instrument loonkostensubsidie aan het werk mag. Voorgaande is contrair aan het uitgangspunt om meer mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit aan de slag te helpen en niet regelingen maar mensen centraal te stellen.

De regering wil met de pilot, waarbij gemeenten het instrument loondispensatie mogen inzetten, bezien of het stimuleren van zowel mensen zelf als de uitvoering ertoe leidt dat met de bestaande budgetten op effectievere en efficiëntere wijze méér mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit kunnen werken naar vermogen.

Tot op heden is geen uitvoerig onderzoek gedaan naar de voor- en nadelen voor werkgevers, werknemers en de uitvoering van de inzet van het instrument loonkostensubsidie *in vergelijking* met het instrument loondispensatie, waaronder de administratieve lasten die de instrumenten met zich meebrengen. Naast de leden van de PvdA-fractie heeft ook de RWI het voorstel gedaan in zijn advies «Kansrijker werken met Wajongers» om aan een dergelijk onderzoek invulling te geven. Zoals toegezegd in mijn brief van 2 juli jl. zal het onderzoek naar de voor- en nadelen voor werkgevers, werknemers en de uitvoering van de inzet van het instrument loonkostensubsidie *in vergelijking* met het instrument loondispensatie onderdeel uitmaken van het onderzoeksprogramma naar de pilots «werken naar vermogen». In aanvulling hierop zal, zoals eveneens toegezegd in mijn brief van 2 juli jl., de Stichting van de Arbeid nog dit jaar advies worden gevraagd over de mogelijkheden tot pensioenopbouw bij inzet van het instrument loondispensatie.

2.2 Evaluatiecriteria

De leden van de CDA-, PvdA-, SP- en VVD-fractie vragen of de regering kan toelichten op basis van welke kwalitatieve en kwantitatieve evaluatiecriteria/indicatoren geconcludeerd kan worden of de pilot kan leiden tot landelijke invoering van de nieuwe systematiek en indien dit niet het geval is, hoe de Kamer te zijner tijd dan een oordeel hierover kan vellen. De leden van de SP-fractie zijn van oordeel dat de evaluatie moet kunnen leiden tot een ondubbelzinnige en achteraf objectief te meten doelbepaling.

Het algemene doel van de pilot is het beantwoorden van vragen en het wegnemen van onzekerheden ten aanzien van de werking van de nieuwe systematiek, zoals uitgewerkt in de onderhavige wet- en regelgeving, omwille van de toekomstige besluitvorming. In dit licht is de pilot dan ook succesvol als op basis van de tijdens de looptijd van de pilot vergaarde gegevens en op basis van de eindevaluatie een gefundeerde beslissing kan worden genomen over het al dan niet landelijk invoeren van de nieuwe systematiek.

De pilot moet onder meer inzicht geven in de afbakening, de kenmerken en de omvang van de potentiële doelgroep, onder meer door de toepassing van de toegangstoets. Verder zal uit de pilot moeten blijken in hoeverre de verschillende methodieken voor het bepalen van de loonwaarde reëel en objectief zijn, in de praktijk hanteerbaar zijn en welke administratieve lasten deze met zich meebrengen. Pilot moet bovenal inzicht geven in het effect op het functioneren van de arbeidsmarkt bij toepassing op bredere schaal van het instrument van loondispensatie en de vraag of de besluitvorming daarover centraal danwel decentraal kan plaatsvinden. Voorts is het, om onnodige uitval uit arbeid te voorkomen, van belang te bezien welke voorzieningen/instrumenten op de werkplek worden geboden aan werkgevers en werknemers. Ook zijn de gegevens over de gemiddelde loonwaarde die de doelgroep weet te realiseren (de baten) en de gemiddelde kosten voor voorzieningen/instrumenten (de lasten) relevant voor de vraag in hoeverre de nieuwe systematiek budgettair neutraal zou kunnen worden gefinancierd, mocht het landelijk worden ingevoerd. Tevens dient te worden bezien of en hoe een financiële prikkel voor gemeenten en de mensen zelf bijdraagt aan de inschakeling in arbeid en de verdere ontwikkeling. Hierbij zal speciale aandacht uitgaan naar de inspanningen die aan de pilot deelnemende gemeenten verrichten om de meest kwetsbare groep toe te leiden naar arbeid. Dit is de groep waarvoor de kosten voor voorzieningen/instrumenten de besparing op de uitkering, dan wel inkomensvoorziening, te boven gaan. De pilot zal verder meer inzicht moeten geven in de opnamecapaciteit van de arbeidsmarkt (de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking een kans te bieden), in de mate waarin reguliere arbeid wordt gerealiseerd voor de doelgroep en in mogelijke verdringingseffecten, oftewel de vraag in hoeverre de nieuwe systematiek ertoe leidt dat mensen met een arbeidsbeperking werk gaan verrichten dat anders was verricht door mensen zonder arbeidsbeperking. Daarnaast zullen eventuele onvoorziene neveneffecten in kaart worden gebracht en de wijze waarop de toeleiding naar en inschakeling in arbeid door alle betrokkenen wordt ervaren. Tot slot zullen de verschillen tussen werken met inzet van het instrument loondispensatie en werken met inzet van het instrument loonkostensubsidie in beeld worden gebracht.

De pilots zijn bedoeld om de besluitvorming over een mogelijke stelselwijziging te voeden met feiten en ervaringen uit de praktijk. De pilots zullen dan ook nauwlettend gemonitord en (tussentijds) geëvalueerd worden. Dat geldt voor alle pilots afzonderlijk, maar ook voor het geheel. De

weging van de antwoorden op de vele hiervoor genoemde hoofdvragen (zie ook bijlage 3 bij mijn brief aan uw Kamer van 2 juli jl.) valt niet op voorhand in evaluatiecriteria te vervatten. De vraag van de leden van de VVD-fractie, of een structurele voortzetting van de pilot ook mogelijk zou kunnen zijn indien mocht blijken dat de nieuwe systematiek niet budgettair neutraal gefinancierd kan worden, valt op voorhand niet met zekerheid te bevestigen of te ontkennen. Uitgangspunt is evenwel dat een eventueel in te voeren nieuwe systematiek geen additionele kosten met zich brengt ten opzichte van de huidige situatie. Doel is om meer mensen met een arbeidsbeperking te laten participeren gegeven de bestaande budgetten. In een pilot als onderhavige dient voorts, wat de regering betreft, plaats te zijn voor voortschrijdend inzicht, hetgeen een zekere flexibiliteit vereist. In zekere zin dient de pilot als proeftuin voor een mogelijke toekomstige systematiek waar, in een overzichtelijke experimentele setting, de systematiek kan worden getoetst. Zo kan worden gewerkt aan het vroegtijdig onderkennen van ongewenste neveneffecten om vervolgens na bijstelling de systematiek verder te beproeven en waar nodig door te ontwikkelen.

De leden van de SP-fractie vragen op welk moment de evaluatie van de pilot loondispensatie zal worden afgerond, wanneer een standpunt wordt bepaald over landelijke invoering van loondispensatie, wat de gevolgen zijn wanneer de evaluatie van de pilot onvoldoende gegevens gaat opleveren om de vragen te kunnen beantwoorden en of de Kamer er van uit kan gaan dat er na bepaling van het kabinetsstandpunt voldoende tijd resteert om daarover in overleg te treden en hoe de regering dit wenst vorm te geven. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen welke maatregelen de regering treft als uit de evaluatie blijkt dat het instrument loondispensatie niet werkt om mensen met een arbeidsbeperking meer via regulier werk te laten participeren op de arbeidsmarkt.

De pilots «werken naar vermogen» kennen een looptijd tot eind 2012. Afronding van de eindevaluatie zal begin 2013 plaats vinden, op basis waarvan vervolgens een kabinetsstandpunt geformuleerd kan worden. Daarbij zal een weging worden gemaakt van de resultaten van de pilots en, mede op basis daarvan, het in de toekomst te voeren beleid worden geformuleerd. De regering heeft op dit moment geen alternatieve maatregelen achter de hand om gegeven de bestaande budgetten meer mensen met een arbeidsbeperking te laten participeren in zo regulier mogelijke arbeid mocht het instrument loondispensatie niet blijken te werken.

2.3 Onderzoek overig

De leden van de SP-fractie vragen op welke wijze in het onderzoeksprogramma rekening wordt gehouden met de samenhang en mogelijke wisselwerking tussen de vier verschillende pilots en of cliënten- en belangenorganisaties, waaronder de vakbonden, worden betrokken bij het vaststellen van het onderzoeksprogramma. De leden van de PvdA-, CDA- en VVD-fractie vragen op welke wijze en wanneer de Kamer wordt geïnformeerd over de tussentijdse resultaten van de pilots.

De onderzoeksbureaus die worden ingeschakeld om de verschillende pilots te monitoren en evalueren, zullen worden gevraagd bij de beoordeling van de resultaten rekening te houden met de mogelijke wisselwerking tussen de pilots. Om toe te zien op een adequate uitvoering van het onderzoek naar de pilots en om de samenhang tussen de verschillende pilots te waarborgen, zal tevens een begeleidingscommissie worden ingesteld. De begeleidingscommissie zal worden voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter met een wetenschappelijke achtergrond. VNG, Divosa, Cedris, UWV, VNO/NCW, MKB-Nederland, FNV, CNV, Abvakabo,

LCR en CG-Raad zullen worden gevraagd zitting te nemen in de begeleidingscommissie. Voorzien zal worden in halfjaarlijkse onderzoeksrapporten, zodat zowel deelnemers aan de pilots als niet-deelnemers van elkaars ervaringen kunnen profiteren, alle belanghebbende partijen op de hoogte worden gehouden van de voortgang en bijsturing plaats kan vinden indien dat noodzakelijk wordt bevonden. Uw Kamer zal periodiek op de hoogte worden gesteld van het verloop van de pilots.

De leden van de SP-fractie zijn van mening dat de onderzoeksgegevens, die de evaluatie oplevert, minder betrouwbaar zullen zijn wanneer alleen enthousiaste gemeenten zich zullen aanmelden voor de pilot loondispensatie. Zij willen graag weten in hoeverre de keuze voor vrijwillige aanmelding verstandig is en de deugdelijkheid ten goede komt. De leden van de SP-fractie willen voorts weten hoeveel gemeenten, hoeveel mensen, hoeveel verschillende groepen (WWB met en zonder Wsw-indicatie, WIJ met en zonder Wsw-indicatie) en hoeveel werkgevers minimaal mee zouden moeten doen aan de pilot loondispensatie om een redelijk betrouwbaar antwoord te kunnen krijgen op de gestelde vragen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering verwacht, gezien de economische crisis, dat de pilot een representatief en reëel beeld gaat geven van de effecten van loondispensatie op de deelname van mensen met een arbeidsbeperking via regulier werk op de arbeidsmarkt.

Het verplichten van gemeenten om deel te nemen aan een pilot is niet alleen vanuit bestuurlijke optiek onwenselijk, maar levert ook vanuit onderzoekstechnisch oogpunt geen meerwaarde op. Deelname aan de pilot geeft gemeenten immers de mogelijkheid om het instrument loondispensatie in te zetten. Deelname verplicht hen echter op geen enkele wijze om ook daadwerkelijk gebruik te maken van het instrument. Onvrijwillige deelname aan de pilot zou daarin geen verandering brengen.

Aan de pilot kunnen maximaal 32 gemeenten op vrijwillige basis deelnemen. Bij de selectie van gemeenten, die een verzoek tot deelname aan de pilot hebben gedaan, zal zo goed als mogelijk recht worden gedaan aan de diversiteit tussen gemeenten (voor een toelichting zie paragraaf 3.2 van deze Nota naar aanleiding van het Verslag) omwille van de representativiteit.

Bij de hoeveelheid mensen die door de deelnemende gemeenten daadwerkelijk met inzet van het instrument loondispensatie aan de slag wordt geholpen bij werkgevers speelt niet alleen het gemeentelijke beleid en de inspanningen die daaruit voortvloeien een rol, maar ook de lokale en regionale arbeidsmarktsituatie alsook de algemene stand van de economie.

Aan het onderzoeksbureau, dat de pilot zal monitoren en evalueren, zal worden gevraagd om aandacht te besteden aan de representativiteit van het onderzoek in het algemeen en bij de beoordeling van de uitkomsten van de pilot in het bijzonder – en voor zover mogelijk – rekening te houden met mogelijke factoren die de uitkomsten positief dan wel negatief beïnvloeden.

De leden van de SP-fractie vragen zich af waarom niet wordt onderzocht wat een reële periode is om iemand te laten werken onder het wettelijk minimumloon. De leden van de SP-fractie vragen tevens of mensen gedurende de gehele looptijd van de pilot onder het wettelijk minimumloon moeten werken. De leden van de PvdA-fractie vragen de regering nader te specificeren na welke termijn iedereen uit de doelgroep naar het wettelijk minimumloon toe kan groeien.

Mocht de nieuwe systematiek landelijk worden ingevoerd dan staat voorop dat als mensen werken naar vermogen zij op den duur een aanvulling zullen ontvangen op het zelfverdiende loon tot aan het wettelijk minimumloon. Hieraan gaat een periode vooraf waarin mensen, ook financieel, worden gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. De regering is van mening dat een beloningssystematiek die ervoor zorgt dat (meer) werken ook loont, kan bijdragen aan de motivatie van mensen en daarmee aan de slagingskans van inschakeling in arbeid en hun verdere ontwikkeling. De regering heeft aangegeven de pilot te willen benutten om te bezien wat een redelijke termijn is waarna iedereen die naar vermogen werkt een aanvulling tot het wettelijk minimumloon krijgt (vergelijkbaar met de tweede fase zoals opgenomen in het wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong). Hiertoe zal gedurende de looptijd van de pilot worden onderzocht hoe de ontwikkeling verloopt van mensen die werken met loondispensatie. Besluitvorming kan vervolgens plaats vinden op basis van de uitkomsten van de pilot.

De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen of de mate waarin sprake is van maatwerk en goede begeleiding meegenomen kan worden in de evaluatie.

De regering is met de leden van de PvdA- en SP-fractie van mening dat maatwerk en goede begeleiding belangrijke randvoorwaarden zijn om te kunnen komen tot duurzame participatie voor mensen met een arbeidsbeperking. Er dient te worden voorkomen dat betrokkene vanwege gebrek aan de juiste voorzieningen/instrumenten niet in staat is zich te handhaven op de werkvloer en daardoor onnodig uitvalt. Op een aan de pilot deelnemende gemeente rust dan ook de verplichting om gedurende de periode waarin met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, wordt gewerkt uitgebreid in kaart te brengen welke voorzieningen/instrumenten noodzakelijk zijn om betrokkene te ondersteunen en te begeleiden bij zijn werkzaamheden. Gedurende de pilot zullen voorts zowel de inspanningen van de gemeenten op dit punt als de kwaliteit van de geboden voorzieningen/instrumenten gemonitord worden. Het onderzoeksbureau zal worden gevraagd om te analyseren welke voorzieningen/instrumenten effectief zijn gebleken en welke niet en of er sprake is van een eventueel verband met onverhoopte uitval.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen welke inlichtingen en gegevens personen die deelnemen aan de pilot moeten verstrekken aan de gemeente voor de uitvoering van de pilot en welke inlichtingen deze personen moeten verstrekken aan de minister voor het te verrichten onderzoek in het kader van de evaluatie van de pilot.

De benodigde inlichtingen die aan de gemeente moeten worden verstrekt door personen die deelnemen aan de pilot, zijn vergelijkbaar met de inlichtingen die in het kader van de WWB moeten worden verstrekt. Het gaat dan om feiten en omstandigheden waarvan redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat die van invloed kunnen zijn op de arbeidsinschakeling of op het recht op een aanvullende uitkering alsmede gegevens noodzakelijk voor controle.

Wat betreft de benodigde inlichtingen die de personen moeten verstrekken ten behoeve van het onderzoek, kan gedacht worden aan de gegevens die de gemeente nodig heeft ten behoeve van de op haar rustende informatieverplichting, maar ook aan andere gegevens die een daartoe geselecteerd onderzoeksbureau nodig heeft om de pilot te monitoren en te evalueren. In dat laatste geval kan betrokkene ook worden gevraagd om direct inlichtingen te verstrekken aan het geselecteerde onderzoeksbureau (zonder tussenkomst van de gemeente). Hierbij kan bijvoorbeeld worden

gedacht aan informatie over hoe betrokkene de verschillende facetten van de toeleiding naar en de inschakeling in arbeid heeft ervaren.

De leden van de SP-fractie wijzen er op dat uit meerdere lokale rekenkameronderzoeken naar de uitvoering van de WWB is gebleken dat er geen betrouwbare conclusies konden worden getrokken door het ontbreken van cijfers en gegevens bij gemeenten. Zij vragen de regering hoe zij dit gaat voorkomen, gezien de zeer korte termijn tussen de behandeling van het wetsvoorstel, de aanbesteding en de informatie van het onderzoeksbureau aan de gemeenten.

Gemeenten, die deelnemen aan de pilot, zijn verplicht om de voor het onderzoek benodigde gegevens aan te leveren. Tevens dient een gemeente de administratie ten behoeve van de pilot zodanig in te richten dat de desbetreffende gegevens ook eenvoudig toegankelijk en controleerbaar zijn. Bij ministeriële regeling zullen alle door de gemeente te administreren gegevens voor de monitoring en evaluatie van de pilot nader worden geduid. Het onderzoeksbureau zal voorts een controlerende en signalerende taak hebben ten aanzien van de juistheid en volledigheid van de periodiek door de deelnemende gemeenten aangeleverde gegevens.

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering toe te lichten hoe wordt vastgesteld wanneer een project succesvol is en welke kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren daarbij worden gebruikt.

Sw-bedrijven en gemeenten en UWV, die samenwerken op het Werkplein, hadden tot en met 20 november jl. de tijd om projectvoorstellen in te dienen in het kader van de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen». Bij het indienen en selecteren van de projectvoorstellen is het zogenoemde toetsingskader leidend, dat is vastgesteld in de stuurgroep, waarin VNG, Divosa, Cedris en UWV zijn vertegenwoordigd en dat aan uw Kamer is aangeboden als bijlage bij mijn brief van 23 oktober jl.. In december zal ik in samenspraak met VNG, Divosa, Cedris en UWV besluiten welke projecten van start kunnen gaan. Dan is bekend met welke vernieuwende aanpakken en methoden sw-bedrijven en gemeenten en UWV, die samenwerken op het Werkplein, aan de slag gaan en kunnen tevens de onderzoeksvragen worden geformuleerd ten behoeve van de Europese aanbesteding van de monitoring en evaluatie van deze pilots.

3. VORMGEVING PILOT LOONDISPENSATIE

3.1 Doelgroep

De leden van de CDA-, PvdA- en VVD-fractie vragen hoe de regering wil voorkomen dat het instrument loondispensatie onterecht wordt gebruikt en leidt tot verdringing. Voorts vragen de leden van de CDA-, PvdA- en VVD-fractie de regering toe te lichten of de pilot na een gedegen evaluatie kan leiden tot inzet van loondispensatie, waarbij niet de vooraf gestelde arbeidsbeperking maar de feitelijke afstand tot de arbeidsmarkt het criterium is en hoe in dat geval onderhavige pilot informatie biedt over de inzet van het instrument op deze wijze. De leden van de SP-fractie vragen hoe de pilot inzicht kan geven in de afbakening van de doelgroep wanneer dat vooraf een gegeven is. De leden van de SP-fractie vragen voorts waarom het van belang is dat de toegangstoets inzicht geeft in aan de ene kant de arbeidsbeperking en aan de andere kant structurele lichamelijke, verstandelijke of psychosociale beperkingen. De leden van de SP-fractie

vernemen ook graag de reactie van de regering op de verwachting van Cedris, VNG en Divosa dat de toegangstoets niet noodzakelijk is doordat het systeem zelf al een filterende werking zou hebben, omdat personen die op één of andere manier in staat zijn om zelf het wettelijk minimumloon te verdienen naar verwachting om inkomenstechnische redenen niet in aanmerking willen komen voor dit systeem.

De commissie fundamentele herbezinning Wsw vertrouwde er evenals Cedris, VNG en Divosa – kort gezegd – op dat er geen gevaar dreigt dat mensen ten onrechte aanspraak zullen maken op het instrument loondispensatie of dat mensen dit langer dan strikt noodzakelijk zullen doen. Dit omdat de nieuwe systematiek zo is ingericht dat iedereen (uitvoering zowel als betrokkene) er beter van wordt als er geen of minder gebruik van het instrument wordt gemaakt. Helemaal regulier werken zonder inzet van het instrument loondispensatie is daarbij voor beiden financieel het meest interessant; voor de uitvoering geldt dat dan de gehele uitkering, dan wel inkomensvoorziening, wordt bespaard en voor de werknemer geldt dat het normaliter geldende loon wordt verdiend.

In het kabinetsstandpunt (Kamerstukken II 29 817, nr. 40) werd al aangegeven dat de werkelijkheid, onder meer gezien de vaak meervoudige problematiek van degenen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, veelvuldig weerbarstig(er) is gebleken. Zo kunnen bijvoorbeeld mensen de zekerheid van een baan in een bekende omgeving verkiezen boven een louter financiële (prikkel tot) verbetering. Ervaringen uit het verleden leren ons dat als mensen eenmaal gebruik maken van een bepaalde voorziening, zij daar soms moeilijk van los komen. Ook bestaat het risico dat het instrument loondispensatie te makkelijk wordt ingezet voor mensen die binnen afzienbare termijn best in staat zijn reguliere arbeid zonder inzet van het instrument loondispensatie te verrichten. Om barrières bij hen of bij de werkgever te slechten is inzet van andere instrumenten meer gepast, zoals een proefplaats, een tijdelijke loonkostensubsidie of scholing ter verbetering van de beheersing van de Nederlandse taal. De regering onderschrijft de voornoemde veronderstelling van de commissie fundamentele herbezinning Wsw (dat de systematiek zelf al een afdoende filterende werking zou hebben), gezien onder meer de ervaringen uit het verleden in combinatie met de huidige economische situatie, dan ook niet op voorhand. De regering is derhalve, evenals de CDA-fractie, van oordeel dat het essentieel is om het beschikbare re-integratie-instrumentarium effectief in te zetten. Dit houdt onder meer in dat het instrument loondispensatie selectief moet worden ingezet voor een vooraf goed afgebakende doelgroep. De toegangstoets en de loonwaardebepaling moeten in de pilot hieraan bijdragen. Hiermee kan tevens oneigenlijke concurrentie en verdringing zo goed als mogelijk worden voorkomen.

Tot de doelgroep van de pilot behoren automatisch personen die bijstand ontvangen op grond van de WWB of een inkomensvoorziening op grond van de WIJ en die beschikken over een geldige Wsw-indicatie en op de Wsw-wachlijst staan (of gedurende de pilot komen). Van hen is de arbeidsbeperking immers vastgesteld bij de Wsw-indicatiestelling. Voor diegenen zonder een geldige Wsw-indicatie zal uit een toegangstoets (zie ook paragraaf 3.3 van deze Nota naar aanleiding van het Verslag) moeten blijken of sprake is van een arbeidsbeperking, oftewel dat betrokkene vanwege een structurele lichamelijke, verstandelijke, psychische of psychosociale beperking niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen, doch wel ten minste 20 procent daarvan. Voor hen wijst de toegangstoets uit of zij behoren tot de doelgroep. De vraag of iemand ook daadwerkelijk is aangewezen op werken met inzet van het instrument loondispensatie zal vervolgens blijken uit de loonwaardebepaling op de werkvloer (zie paragraaf 3.5). De feitelijke afstand tot de arbeidsmarkt,

oftewel wat iemand voor de werkgever kan betekenen in termen van arbeidsproductiviteit bij uitoefening van de desbetreffende functie, wordt immers bij de loonwaardebepaling in beeld gebracht. Op het moment dat uit de loonwaardebepaling naar voren komt dat een persoon (toch) in staat is bij een werkgever het wettelijk minimumloon te verdienen dan is inzet van het instrument loondispensatie alsnog niet (meer) aan de orde.

De leden van de PvdA- en de SP-fractie vragen of de regering kan toelichten of er loondispensatie verstrekt wordt wanneer werknemers een loonwaarde hebben van 75% van het wettelijk minimumloon of meer bij een CAO-loon van 130% wettelijk minimumloon.

Bij de loonwaardebepaling wordt wat iemand voor de werkgever kan betekenen in termen van arbeidsproductiviteit op de werkvloer bepaald bij uitoefening van de desbetreffende functie. Naar aanleiding van de uitkomst van de loonwaardebepaling krijgt de werkgever van de gemeente een beschikking, waarin het percentage wordt vermeld van het normaliter geldende loon dat de werkgever de werknemer zou moeten betalen, mocht hij overgaan tot het aangaan van een dienstbetrekking voor de desbetreffende functie. Indien voor de desbetreffende werkgever een CAO geldt dan betekent dit derhalve dat hij betrokkene het vastgestelde percentage van het geldende CAO-loon dient te betalen. Als de loonwaardebepaling bijvoorbeeld uitwijst dat een persoon een loonwaarde heeft van 75% bij een CAO-loon van 130%, dan kan hij 97,5% van het wettelijk minimumloon verdienen. In dit geval krijgt de werkgever een vrijstelling (dispensatie) ten aanzien van dat normaliter geldende loon. Een persoon die echter een loonwaarde heeft van 80% bij een CAO-loon van 130%, kan 104% van het wettelijk minimumloon verdienen. Deze persoon behoort daarmee niet tot de doelgroep van de pilot, omdat hij ondanks zijn beperkingen in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon.

De leden van de PvdA-, SP- en VVD-fractie vragen zich af of er een groep mensen is die niet in staat is het minimumloon te verdienen, maar die ook niet in aanmerking komt voor een Wsw-indicatie («tussen de wal en het schip valt»).

De commissie fundamentele herbezinning Wsw constateert in haar advies dat er in de loop van de tijd een tweedeling is ontstaan tussen mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit die wel de kans krijgen om mee te doen op de arbeidsmarkt en mensen die deze kans niet krijgen. De eerste groep bestaat voornamelijk uit personen die werken op een gesubsidieerde baan in het kader van de Wsw. De tweede groep krijgt geen toegang tot de Wsw. Ofwel omdat zij geen Wsw-indicatie aanvragen en daartoe ook niet verplicht kunnen worden, waarna er voorts geen instrumenten beschikbaar zijn om hen anderszins aan de slag te helpen, ofwel als gevolg van de stringenter afbakening van de doelgroep in 1998, waardoor mensen met een sociale beperking niet meer worden toegelaten tot de Wsw. Deze laatste groep is niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen, maar komt ook niet in aanmerking voor een Wsw-indicatie. Met het oog op het voorgaande is in onderhavig wetsvoorstel geen sprake meer van vrijblijvendheid met betrekking tot de inschakeling in arbeid en behoren ook mensen met psychosociale beperkingen tot de doelgroep, mits zij als gevolg hiervan niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, doch wel ten minste 20 procent daarvan.

De leden van de PvdA- en de SP-fractie vragen wat de definitie is van psychosociale beperkingen.

Psychosociale beperkingen betreffen die situaties, waarin de sociale problematiek de psychische beperkingen versterkt en situaties, waarin de psychische beperkingen extra sociale problematiek met zich meebrengen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan onrustig of dwangmatig gedrag, suïcidaliteit, teruggetrokkenheid, gezinsproblemen, huiselijk geweld, schulden- en verslavingsproblematiek.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom de regering personen verplicht mee te werken aan de toegangstoets.

De regering staat een nieuwe benadering van mensen met een arbeidsbeperking voor ogen waarin vrijblijvendheid in beginsel niet (meer) past. Daarmee komt niet alleen tot uitdrukking dat mensen en hun mogelijkheden serieus worden genomen door de regering, maar ook dat van iedereen die een beroep doet op een vorm van inkomensondersteuning in beginsel verlangd mag worden om zijn capaciteiten zoveel mogelijk te benutten. Het is niet in het belang van de emancipatie van mensen met een arbeidsbeperking om voor hen een uitzonderingspositie te handhaven: gelijke rechten en plichten voor een ieder. Daarnaast hebben we als de verwachte krapte op de arbeidsmarkt gaat ontstaan iedereen die productief kan zijn ook gewoon nodig om het welvaartsniveau op peil te houden in Nederland. Op grond van de uitkering, dan wel inkomensvoorziening, in combinatie met onderhavig wetsvoorstel is iemand dan ook verplicht mee te werken aan een onderzoek naar diens mogelijkheden tot arbeidsinschakeling (waaronder ook de toegangstoets).

De leden van de PvdA-, ChristenUnie- en de SP-fractie vragen of mensen met een arbeidshandicap die willen werken (deze mensen hebben een Wsw-indicatie aangevraagd) en mensen die niet willen werken (en geen Wsw-indicatie hebben aangevraagd) anders benaderd worden.

Dit is niet het geval. Van vrijblijvendheid is in de pilot geen sprake, noch voor mensen met noch voor mensen zonder Wsw-indicatie. In geval van weigering tot medewerking aan de pilot, zijn de desbetreffende sanctie bepalingen van de WWB en de WIJ van toepassing.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de regering denkt gefundeerde beslissingen te kunnen nemen voor de gehele doelgroep als de doelgroep in de pilot beperkter is.

Voor het uitvoeren van de pilot is het van belang uit te gaan van een duidelijk afgebakende doelgroep van voldoende omvang. Op deze wijze kan snel en overzichtelijk geëxperimenteerd worden met de nieuwe systematiek om te bezien wat de voor- en nadelen ervan zijn, alvorens te besluiten of deze systematiek landelijk en voor een brede doelgroep ingevoerd kan worden.

Voor de groep personen die bijstand ontvangen op grond van de WWB of een inkomensvoorziening op grond van de WIJ is gekozen omdat met deze doelgroep relatief eenvoudig alle onderdelen van het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw kunnen worden onderzocht. Zoals in het kabinetsstandpunt beschreven, gaat het in ieder geval om de toegangstoets, de loonwaardebepaling, de beloningssystematiek en de wijze waarop gemeenten het instrument loondispensatie toepassen, daar waar zij dat onder de huidige regelgeving niet kunnen. Mocht uit de (tussentijdse) resultaten van de pilot blijken dat de nieuwe systematiek werkt, dan zal worden bezien of verbreding van de pilot met andere doelgroepen (bijvoorbeeld de Wet op de arbeidsongeschiktheidsvoorziening (WAO)) meerwaarde heeft.

Wel zal, onder meer vanwege de vraag of de nieuwe systematiek budgettair neutraal kan functioneren, onderzoek worden gedaan naar de omvang en kenmerken van de gehele potentiële doelgroep en zal een nadere analyse plaatsvinden van de verschillende uitkeringsregelingen en de wijze waarop zij in de toekomst eventueel ook op de nieuwe systematiek zouden kunnen aansluiten.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering een indicatie kan geven hoeveel mensen met een arbeidsbeperking geholpen kunnen worden met loondispensatie.

De commissie fundamentele herbezinning Wsw verwacht dat met de bestaande budgetten alle mensen die langdurig/structureel verminderd arbeidsproductief zijn met inzet van het instrument loondispensatie aan de slag kunnen worden geholpen. De regering is hiervan op voorhand niet overtuigd. Een belangrijke onderzoeksvraag is dan ook om meer duidelijkheid en inzicht te verkrijgen in de omvang en de kenmerken van de potentiële doelgroep en in de kosten die met het aan de slag helpen van de doelgroep zijn gemoeid.

3.2 Financiering en deelname gemeenten

De leden van de CDA- en de SP-fractie vragen hoe in de pilot vorm wordt gegeven aan een financiële prikkel voor gemeenten die bijdraagt aan de inschakeling in arbeid en de verdere ontwikkeling. De leden van de PvdA- en VVD-fractie vragen op welke wijze de financieringsystematiek voldoende impuls biedt aan gemeenten om gedurende de looptijd van de pilot ook de meest kwetsbare groep, oftewel de groep die het meeste kost, toe te leiden naar arbeid en op welke andere wijze de pilot een impuls biedt aan gemeenten om de meest kwetsbare groep te begeleiden. De leden van de CDA-fractie willen verder weten welke prikkels het wetsvoorstel bevat voor gemeenten om mee te willen doen aan deze pilot.

In de pilot is gekozen voor eenvoud en wordt aangesloten bij de financieringsystematiek van de WWB. Inherent daaraan is een prikkel voor gemeenten om mensen uit de uitkering, dan wel inkomensvoorziening, te laten stromen. Besparingen op de uitkering, dan wel inkomensvoorziening, die ontstaan doordat mensen gaan werken zijn immers vrij besteedbaar. Deze prikkel geldt voor moeilijke en voor minder moeilijke groepen.

In de pilot kunnen gemeenten de kosten voor de toeleiding naar arbeid en voor voorzieningen/instrumenten ter ondersteuning van de werkgever en de werknemer financieren uit het participatiebudget en desgewenst uit de besparingen op de uitkering, dan wel inkomensvoorziening, die ontstaan doordat de doelgroep met loondispensatie gaat werken (en dus zelf inkomen verwerft). Voorts kan de gemeente de aanvullende uitkering, waar betrokkenen recht op hebben op grond van het wetsvoorstel, bekostigen uit het inkomensbudget. Aangezien de aanvullende uitkering voor de toepassing van alle andere wetten gelijk wordt gesteld aan de uitkering, dan wel inkomensvoorziening, die betrokkene ontving voor aanvang van zijn dienstbetrekking, blijft betrokkene meetellen voor de verdeling van het inkomensbudget van de desbetreffende gemeente, voor zover deze verdeling op basis van historische uitgaven plaatsvindt. Daarbij komt dat gemeenten ook een verantwoordelijkheid hebben om juist de meest kwetsbare burgers uit hun gemeente in staat te stellen om te participeren.

Onderzocht zal worden hoe de financiële prikkel voor gemeenten bijdraagt aan de inschakeling in arbeid en de verdere ontwikkeling van personen uit de doelgroep. Dan zal blijken of gemeenten de besparingen op de uitkering, dan wel inkomensvoorziening, inzetten om ook de meest kwetsbare

groep toe te leiden naar arbeid. Dit is de groep voor wie geldt dat de kosten voor voorzieningen/instrumenten de besparingen op de uitkering, dan wel inkomensvoorziening, te boven gaan.

Deelname aan de pilot biedt voor gemeenten de mogelijkheid om mensen aan de slag te helpen die nu nog aan de kant staan. In de pilot krijgen gemeenten immers de mogelijkheid het instrument loondispensatie in te zetten voor hun inwoners die bijstand ontvangen op grond van de WWB of een inkomensvoorziening op grond van de WIJ, en die langdurig/structureel verminderd arbeidsproductief zijn.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of er éénzelfde tegemoetkoming in de kosten geldt voor alle gemeenten of dat er onderscheid wordt gemaakt alsook op basis waarvan de tegemoetkoming in de kosten voor gemeenten wordt vastgesteld.

Deelnemende gemeenten zullen een tegemoetkoming ontvangen in de uitvoeringskosten. Bij de tegemoetkoming in de uitvoeringskosten zal onderscheid worden gemaakt tussen vaste kosten en overige kosten. Onder vaste kosten worden de kosten verstaan, die alle deelnemende gemeenten maken in de voorbereiding op de uitvoering van de pilot en die niet direct gerelateerd zijn aan het aantal mensen dat middels de nieuwe systematiek naar werk wordt toegeleid. Te denken valt aan het maken van een plan ter uitvoering van de pilot, het inrichten van de administratie, het opleiden/voorlichten van werkcoaches en het bijhouden van de benodigde gegevens ten behoeve van het onderzoek naar de pilot. Onder overige kosten worden kosten verstaan die tijdens de uitvoering van de pilot worden gemaakt en waarvan de hoogte in grote mate gerelateerd is aan het aantal personen dat de gemeente middels de nieuwe systematiek naar werk toe leidt. Te denken valt aan kosten die zijn verbonden aan het uitvoeren van de toegangstoets en het toepassen van de methodiek voor loonwaardebepaling. Na overleg met onder meer de VNG zal bij ministeriële regeling de hoogte en de vaststelling van de tegemoetkoming van de vaste en de overige uitvoeringskosten worden vastgelegd. Tevens zal een maximumbedrag worden vastgesteld om een beheersbare uitvoering van de pilot te waarborgen.

De leden van de CDA-fractie vragen of een gemeente aan meerdere pilots kan meedoen. De leden van de ChristenUnie- en SP-fractie vragen hoe de regering waarborgt dat de deelnemende gemeenten representatief zijn voor alle gemeenten in Nederland en vragen aan welke criteria deelnemende gemeenten moeten voldoen. De leden van de SP-fractie vragen of de selectiecriteria gelden voor de pilot loondispensatie of voor alle pilots tezamen en hoe de verschillende categorieën eruit zien. Voorts vragen de leden van de SP-fractie of de regering verwacht dat voldoende gemeenten zich zullen melden voor deelname aan de pilot en of het verstandig is om gemeenten reeds nu in te lichten over de voorgenomen pilot, terwijl de Tweede en Eerste Kamer nog wijzigingen kunnen aanbrengen dan wel het wetsvoorstel kunnen afwijzen. Zij vragen tevens een overzicht te ontvangen van de gemeenten die deel zullen nemen aan de pilot en hoe deze gemeenten zijn verspreid over de verschillende categorieën. De leden van de SP- en PvdA-fractie vragen voorts waar de potentiële doelgroep uit bestaat aangezien dit wordt genoemd als selectie criterium.

Het staat gemeenten vrij om zich zowel aan te melden voor de pilot waarin het instrument loondispensatie centraal staat als om projectvoorstellen in te dienen in het kader van de pilots «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de Werkpleinen». Gezien de urgentie van de problematiek zou de regering dat zelfs toejuichen.

Bij het indienen en het selecteren van projectvoorstellen in het kader van de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de Werkpleinen» is het zogenoemde toetsingskader leidend.

Ten aanzien van de pilot waarin het instrument loondispensatie centraal staat, is de regering van oordeel dat het gezien het doel van de pilot belangrijk is om rekening te houden met voldoende diversiteit tussen de deelnemende gemeenten. Indien op basis van de uitkomsten van deze pilot immers gefundeerde beslissingen moeten worden genomen over de vraag of de nieuwe systematiek al dan niet landelijk kan worden ingevoerd en onder welke voorwaarden, dient deze systematiek bij een zo gemêleerd mogelijke groep gemeenten te zijn beproefd. Idealiter zouden alle gemeenten in Nederland zich in één of meer deelnemende gemeenten moeten kunnen herkennen, zodat zij zich in de pilot gerepresenteerd weten. Dat zal het vertrouwen in de uitkomsten van de pilot en de daarop gebaseerde besluitvorming ten goede komen.

Aan de pilot kunnen maximaal 32 gemeenten op vrijwillige basis deelnemen. Om bij de selectie van gemeenten, die een verzoek tot deelname aan de pilot loondispensatie hebben gedaan, recht te doen aan de diversiteit tussen gemeenten zal ten eerste worden gekeken tot welke van de 30 grote regionale Werkpleinen ze behoren. Daarnaast zullen de gemeenten op grond van onderstaande drie criteria worden ingedeeld in een van 16 categorieën (zijnde alle mogelijke combinaties (4 maal 2 maal 2) van deze criteria).

1. Inwoneraantal

Gemeenten, die een verzoek tot deelname hebben gedaan, zullen worden ingedeeld in vier groepen op basis van de grootteklassen gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS): minder dan 20 000 inwoners, 20 000 tot 50 000 inwoners, 50 000 tot 100 000 inwoners en meer dan 100 000 inwoners.

2. Uitvoering WWB

Gemeenten, die een verzoek tot deelname hebben gedaan, zullen worden ingedeeld in twee groepen om te bewerkstelligen dat zowel gemeenten die een bovengemiddelde als een ondergemiddelde netto uitstroom uit de bijstand kennen vertegenwoordigd zijn in de pilot. Netto uitstroom wil zeggen dat zal worden gecorrigeerd voor de instroom, waardoor feitelijk wordt gekeken naar de volumeontwikkeling in een, nog nader te bepalen, periode.

3. Uitvoering Wsw

Gemeenten, die een verzoek tot deelname hebben gedaan, zullen worden ingedeeld in twee groepen op basis van de informatie Wsw 2008 ingediend door gemeenten bij Research voor Beleid in het kader van de Wsw-statistiek. Hiermee kan worden bewerkstelligd dat zowel gemeenten met een bovengemiddelde als een ondergemiddelde realisatie van arbeidsplaatsen bij reguliere werkgevers voor Wsw-geïndiceerden vertegenwoordigd zijn in de pilot.

De selectie van deelnemende gemeenten vindt zodanig plaats dat de spreiding over de 30 grote regionale Werkpleinen en over de 16 categorieën zo evenwichtig mogelijk zal zijn. Daarbij is bepaald dat maximaal 32 gemeenten deel kunnen nemen aan de pilot. Mocht de situatie zich voordoen dat er meer aanmeldingen zijn dan dit maximumaantal en moet er een keuze gemaakt worden tussen gemeenten die behoren tot hetzelfde grote regionale Werkplein en/of dezelfde categorie dan zal gekozen worden voor die gemeente(n) met de grootste potentiële doelgroep. Met

potentiële doelgroep worden alle inwoners van een gemeente bedoeld die bijstand ontvangen op grond van de WWB of een inkomensvoorziening op grond van de WIJ.

Veel gemeenten en sw-bedrijven hebben al via verschillende kanalen interesse getoond om een bijdrage te leveren aan de pilots «werken naar vermogen». Via de website www.ikkan/meebouwenpilots.nl en de nieuwsbrief worden alle geïnteresseerden op de hoogte gehouden van de laatste ontwikkelingen. Het officiële verzoek van gemeenten tot deelname aan de pilot waarin het instrument loondispensatie centraal staat, zal eerst na publicatie van de desbetreffende wet- en regelgeving mogelijk zijn. Op het moment dat er voldoende politiek draagvlak blijkt te zijn voor deze pilot zal echter, mede omwille van de voortgang, de voorlichting aan en het enthousiasmeren van mogelijk geïnteresseerde gemeenten al worden gestart. Zodoende kunnen gemeenten hun aanmelding grotendeels reeds voorbereiden in afwachting van het definitief worden van de desbetreffende wet- en regelgeving, waardoor de inschrijvingsperiode daarna relatief kort kan zijn. Uw Kamer zal periodiek op de hoogte worden gesteld van het verloop van de pilots, waaronder ook de selectie van gemeenten die deelnemen aan de pilot waarin het instrument loondispensatie centraal staat.

3.3 Toegangstoets

De leden van de SP-fractie vragen waarom niet gebruik wordt gemaakt van de bestaande indicatiecriteria voor de Wsw om te bepalen of er sprake is van een arbeidsbeperking bij de mensen zonder Wsw-indicatie. Voorts vragen de leden van de SP-fractie welke partij de toegangstoets ontwikkelt en, evenals de leden van de PvdA-fractie, hoe wordt vastgesteld of iemand het wettelijk minimumloon kan verdienen of slechts 20% ervan, hoe het staat met de ontwikkeling van de toegangstoets, welke kosten verbonden zijn aan de toegangstoets, wie deze gaat uitvoeren en hoe tegemoet wordt gekomen aan de wensen van onder meer Cedris, Divosa en de VNG inzake bruikbaarheid en praktische uitvoerbaarheid.

TNO Kwaliteit van Leven heeft na een offertetraject de opdracht gekregen de toegangstoets te ontwikkelen. Bij de start van de werkzaamheden is eerst door TNO Kwaliteit van Leven geïnventariseerd welke bestaande methodieken (waaronder de Wsw-indicatiestelling) mogelijk de functie van toegangstoets zouden kunnen vervullen (eventueel na aanpassingen) en in afdoende mate tegemoet zouden kunnen komen aan de vereisten van uniformiteit, objectiviteit, validiteit, betrouwbaarheid en hanteerbaarheid. Deze inventarisatie heeft uitgewezen dat de bestaande methodieken onvoldoende geschikt zijn om de functie van toegangstoets te vervullen in het kader van de pilot. Derhalve is gekozen voor de ontwikkeling van een nieuwe methodiek, waarbij wel gebruik wordt gemaakt van bruikbare elementen van bestaande methodieken.

Om te waarborgen dat de toegangstoets goed hanteerbaar is, is het van essentieel belang om gebruik te maken van alle aanwezige praktijkervaring. Derhalve heeft TNO Kwaliteit van Leven bij de ontwikkeling van de toegangstoets de expertise van artsen, psychologen, arbeidsdeskundigen en werkcoaches van gemeenten en UWV ingeschakeld. Tevens zijn VNG, Cedris, UWV en Divosa vertegenwoordigd in de begeleidingscommissie. Daarnaast stelt TNO Kwaliteit van Leven een handreiking op voor diegenen op de Werkpleinen die de toegangstoets zullen uitvoeren en zal er worden voorzien in een korte training voor deze werkcoaches. Verder zal TNO Kwaliteit van Leven vooraf globaal in kaart brengen welke

(uitvoerings)kosten naar verwachting verbonden zijn voor gemeenten aan zowel de implementatie van de toegangstoets als aan de toepassing ervan.

De toegangstoets is op dit moment in ontwikkeling. Bij ministeriële regeling zullen ten aanzien van de toegangstoets nadere regels worden gesteld.

In het onderzoek zal aandacht worden besteed aan de vraag of de toegangstoets naar behoren functioneert en welke administratieve lasten deze met zich meebrengt.

3.4 Werkzaamheden met behoud van uitkering

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de inspanningsverplichting van de gemeente wordt getoetst om een werkplek bij een potentiële werkgever te zoeken. De leden van de PvdA- en de SP-fractie vragen de regering aan te geven op welke wijze mensen zelf invloed kunnen uitoefenen op hun re-integratie.

In het onderzoek zal gericht aandacht worden besteed aan de vraag hoe gemeenten omgaan met het instrument loondispensatie in het algemeen en de wijze waarop gemeenten zich inspannen voor de meest kwetsbare groep in het bijzonder. Ten aanzien van de inspanningen die gemeenten zich getroosten om mensen daadwerkelijk geplaatst te krijgen, zal het onderzoeksbureau bij het monitoren van de pilot een signalerende rol vervullen. Daarbij sluit deelname aan de pilot andere wegen (dan gemeentelijke bemiddeling) om te gaan werken geenszins uit. Zo kan een ieder proberen zelf een werkgever te zoeken die hem een kans wil bieden (met of zonder loondispensatie). Onder gemeenten bestaat steeds meer animo voor het persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB), waarmee mensen hun eigen re-integratieplan op maat kunnen opstellen. Mocht een gemeente werkelijk geen enkele inspanning plegen dan zou betrokkene dit tot slot ook kunnen voorleggen aan de bestuursrechter.

De leden van de CDA-, PvdA-, VVD- en SP-fractie vragen hoe de regering wil voorkomen dat personen die behoren tot de doelgroep van de pilot arbeidsplaatsen in sw-bedrijven innemen, waardoor personen op de Wsw-wachlijst worden verdrongen.

Als mensen op de Wsw-wachlijst aan de beurt zijn om geplaatst te worden en er is Wsw-budget beschikbaar dan is het de verantwoordelijkheid van de gemeente om hen een arbeidsplaats te bieden die aansluit bij hun mogelijkheden en capaciteiten. Dat kan binnen een sw-bedrijf zijn, maar ook daarbuiten. Mocht een gemeente in het kader van de pilot van oordeel zijn dat voor een persoon (al dan niet tijdelijk) een afgeschermd werkplek gezocht moet worden dan kan zij daarvoor ook een sw-bedrijf benaderen. In dat geval is het sw-bedrijf de werkgever die loondispensatie mag toepassen, waarbij de gemeente zorg draagt voor de (financiering) van de benodigde voorzieningen/instrumenten. Het gaat dan evenwel uitdrukkelijk niet om een dienstbetrekking in het kader van de Wsw. De arbeidsplaatsen die binnen een sw-bedrijf gerealiseerd kunnen worden, zijn immers niet alleen bedoeld voor Wsw-ers noch beperkt in omvang. Zo werken ook nu andere doelgroepen binnen veel sw-bedrijven (bijvoorbeeld in het kader van work-first). Verdringing van mensen op de Wsw-wachlijst is dan ook niet aan de orde.

De leden van de SP-fractie vragen in hoeverre door proefplaatsingen, leerwerkplaatsen, stages, participatieplaatsen, gesubsidieerde banen, loondispensatie, voortrajecten en dergelijke vele mensen langere tijd voor

niks blijven werken. De leden van de VVD-fractie vragen op welke wijze wordt voorkomen dat onevenredig vaak gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid tot onbeloonde werkzaamheden.

Het doel van het re-integratiebeleid is om te bevorderen dat uitkeringsgerechtigden zoveel mogelijk uitstromen naar regulier, duurzaam werk en als dat niet lukt om de afstand tot de arbeidsmarkt te reduceren. Daarvoor is een breed scala aan instrumenten nodig. Cruciaal is dat re-integratie-instrumenten gericht en selectief worden ingezet. Instrumenten waarbij wordt gewerkt met behoud van uitkering zijn bedoeld om de cliënt werkervaring te laten opdoen en om drempels voor een reguliere baan voor werkgevers en cliënten weg te nemen. Als regel gaat het hierbij om een tijdelijk instrument. Een voorbeeld hiervan is de proefplaatsing. Dit is een instrument dat UWV kan inzetten, waarbij maximaal drie maanden met behoud van uitkering kan worden gewerkt als opstap naar een duurzame plaatsing bij een reguliere werkgever. Voorts bestaat de mogelijkheid van een participatieplaats, waarbij tijdelijke, onbeloonde en additionele werkzaamheden met behoud van uitkering kunnen worden verricht door uitkeringsgerechtigden die voornamelijk niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Dit instrument is gericht op een andere doelgroep en afgestemd op hun specifieke afstand tot de arbeidsmarkt. Het instrument participatieplaatsen kan door gemeenten of UWV worden ingezet voor een periode van maximaal twee jaar, met de mogelijkheid dat dit instrument wordt verlengd met maximaal twee jaar. Het is niet de bedoeling dat uitkeringsgerechtigden onnodig lang op een participatieplaats werken. Zodra een ander traject of regulier werk meer geschikt is, moet dat ook worden ingezet. Verlenging na twee jaar mag alleen als daardoor de kans op inschakeling in het arbeidsproces van betrokkene aanmerkelijk verbetert. Cliënten die werken met behoud van uitkering blijven daarbij verzekerd van een inkomen. Zij die werken op een participatieplaats komen tevens in aanmerking voor een premie.

De leden van de PvdA- en de SP-fractie vragen waarom de voorwaarde om werkzaamheden met behoud van uitkering te verrichten, namelijk de intentie van de werkgever om iemand in dienst te nemen, niet voor komt in de tekst van artikel 6 van het wetsvoorstel, waar deze intentie in de praktijk uit moet blijken en wat de borging is ten aanzien van het nakomen van deze intentie.

De regering deelt de mening van de leden van de PvdA- en SP-fractie dat de intentie van de betrokken werkgever, om iemand die behoort tot de doelgroep van de pilot ook daadwerkelijk in dienst te nemen, van belang is voordat personen behorend tot de doelgroep met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, aan het werk gaan. Deze intentie is echter moeilijk rechtens afdwingbaar onder meer omdat het niet nakomen door de werkgever van de (oorspronkelijke) intentie om een dienstverband aan te gaan met betrokkene geheel legitiem kan zijn. Het doel van de periode waarin met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, wordt gewerkt, is immers voor de werkgever om te bezien of en in hoeverre de potentiële werknemer bij hem kan komen werken en hoe productief betrokkene is. In artikel 7, eerste lid, van het wetsvoorstel wordt echter wel bepaald dat de gemeente slechts overgaat tot het verlenen van loon dispensatie indien de werkgever «voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan». Het werken met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, is voorts voor de potentiële werkgever niet vrijblijvend omdat hij er, op grond van artikel 6 van het wetsvoorstel, wel zorg voor dient te dragen dat betrokkene gedurende die periode valt onder de dekking van zijn aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering. Daarnaast heeft ook de aan de pilot deelnemende gemeente er vanzelfsprekend belang bij dat betrokkene daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst of

aanstelling aangeboden krijgt. De gemeente maakt immers kosten om iemand geplaatst te krijgen en om de juiste voorzieningen/instrumenten te treffen om betrokkene ter plaatse te kunnen laten werken. Op het moment dat na de periode van werken met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, onverhoopt geen dienstverband tot stand komt, zal de gemeente deze gemaakte kosten niet kunnen terugverdienen doordat er geen besparing op de uitkering, dan wel inkomensvoorziening, op volgt. Tot slot is de periode waarin met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, mag worden gewerkt beperkt tot maximaal drie maanden.

De leden van de SP-fractie vragen of in plaats van een proeftijd een proefplaatsing wordt gehanteerd en of, als er geen proefplaatsing is, er wel een proeftijd is.

In het onderhavige wetsvoorstel wordt een periode van werken met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, toegestaan van maximaal drie maanden om te bepalen waartoe iemand in staat is (loonwaardebepaling) op grond waarvan vervolgens (mogelijk) een dienstbetrekking wordt aangegaan. Door de mogelijkheid te bieden eerst een periode met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, te werken, krijgt betrokkene de ruimte om arbeidsritme op te doen, om ingewerkt te raken en te laten zien wat hij waard is, ook aan zichzelf. Ook de werkgever krijgt hiermee de tijd om een reëel beeld van de potentiële werknemer te verkrijgen. Voordat de werkgever daadwerkelijk een arbeidsrelatie aangaat, zal hij immers meestal willen weten wie en wat hij in huis haalt. Vanwege de mogelijkheid voor de werkgever om een potentiële werknemer gedurende een periode van drie maanden met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, te laten werken, geldt wel als voorwaarde voor inzet van het instrument loondispensatie dat de dienstbetrekking niet ook nog een proeftijd kent.

De leden van de SP-fractie vragen of werknemers die eerst drie maanden met behoud van uitkering verplicht dienen te werken ook vakantiedagen over deze periode krijgen.

Deelnemers aan de pilot die gedurende drie maanden met behoud van uitkering, dan wel inkomensvoorziening, werken bij een potentiële werkgever bouwen niet op dezelfde wijze vakantiedagen op als werknemers met een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke dienstbetrekking, aangezien er nog geen dienstbetrekking is aangegaan. Wel is in de WWB en in de WIJ geregeld dat uitkeringsgerechtigden in het kader van vakantie tijdelijk met behoud van het recht op uitkering, dan wel inkomensvoorziening, in het buitenland mogen verblijven. Het opnemen van vakantie zal overigens, net als bij een reguliere arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke dienstbetrekking, ook in overleg met de werkgever dienen te geschieden en niet in de weg mogen staan van het doel van de werkzaamheden: een reële vaststelling van de arbeidsprestatie van de potentiële werknemer in het kader van diens re-integratie.

3.5 Loonwaardebepaling

De leden van de SP-fractie vragen waarom de loonwaardebepaling in de praktijk dient te geschieden. Ook vragen de leden van de SP-fractie waarom de gemeente als belanghebbende partij verantwoordelijk wordt gesteld voor de uitvoering van de toegangstoets en de loonwaardebepaling en in hoeverre de regering de benodigde deskundigheid en kwaliteit kan garanderen. Ook vragen de leden van de SP-fractie waarom de toegangstoets wel door een derde partij wordt ontwikkeld en de methodiek om de loonwaarde te bepalen niet. Voorts vragen de leden van de

SP-fractie of de regering bekend is met de methodieken «FC-SW systeem» en «Dariuz» om de loonwaarde te bepalen, of er reeds een oordeel is geveld over deze methodieken en of er al zicht op is of er objectieve methodieken bestaan en wat het gevolg is wanneer dit niet zo blijkt te zijn. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen zich af elke criteria worden gehanteerd bij het periodiek evalueren van de loonwaarde. Verder vragen de leden van de SP-fractie of de werknemer bezwaar kan aantekenen tegen de hoogte van de loonwaarde. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen welke criteria de regering zal hanteren om de kwaliteit te beoordelen van de methodieken om de loonwaarde te bepalen, waaronder de objectiviteit. De leden van de CDA-fractie willen graag worden geïnformeerd over de verschillende methodieken voor loonwaardebepaling die nu al worden toegepast en de methodieken die in ontwikkeling zijn. De leden van de PvdA- en de SP-fractie willen graag dat de Kamer voldoende betrokken blijft bij nadere regels die in de ministeriële regeling worden gesteld over de loonwaardebepaling en zij willen hierover worden geïnformeerd.

De regering heeft het voorstel van de commissie fundamentele herbezinning Wsw overgenomen om de loonwaarde in de praktijk vast te stellen en niet door een onafhankelijk indicatieorgaan op afstand. Wat iemand voor de werkgever concreet kan betekenen in termen van arbeidsproductiviteit kan immers alleen op de werkvloer worden bepaald bij uitoefening van de desbetreffende functie. Hiermee wordt tevens tegemoet gekomen aan de bezwaren die in de uitvoering leven over onder meer het te hoge theoretische gehalte van de Wsw-indicatiestelling. Daarbij acht de regering het wel van essentieel belang dat de loonwaardebepaling objectief en reëel is. Momenteel verricht de RWI onderzoek naar de (kwaliteit van) bestaande, waaronder Dariuz, en in ontwikkeling zijnde methodieken om de loonwaarde te bepalen. Uit het onderzoek naar de pilot zal moeten blijken in hoeverre er, gegeven het belang van onder meer objectiviteit, aanleiding bestaat voor het instellen van een onafhankelijk indicatieorgaan.

Op basis van de (periodieke) loonwaardebepaling wordt bepaald welk percentage van het normaliter geldende loon dient te worden betaald door de werkgever mocht een dienstbetrekking tot stand komen. Op grond van de Algemene wet bestuursrecht staat tegen deze beschikking eerst bezwaar open bij het college van burgemeester en wethouders en is vervolgens beroep mogelijk bij de bestuursrechter. Uw kamer zal periodiek op de hoogte worden gesteld van het verloop van de pilots, waaronder de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld door gemeenten.

De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen de regering hoe het door de centrale overheid aanwijzen van een methodiek om de loonwaarde te bepalen zich verhoudt tot het inkoopbeleid van gemeenten waarin meestal is geregeld dat er meerdere offertes dienen te worden opgevraagd.

Vanzelfsprekend is het van belang dat de onderhavige wet- en regelgeving kan worden ingepast in het inkoopbeleid van gemeenten. Indien het door de leden van de PvdA- en SP-fractie geadresseerde vraagstuk leidt tot aanpassing van het ontwerp-Uitvoeringsbesluit, zal uw Kamer hiervan op de hoogte worden gesteld.

De leden van de SP-fractie vinden het onwenselijk dat een lid van de commissie fundamentele herbezinning Wsw nu betrokken is bij de commerciële onderneming die de methodiek om loonwaarde vast te stellen «Dariuz» verkoopt en vragen een reactie hierop van de regering.

De commissie fundamentele herbezinning Wsw is ingesteld als een onafhankelijke commissie, waarvan de negen leden op persoonlijke titel en op grond van hun expertise deel uitmaakten. Er is geen enkele aanwijzing dat er sprake zou zijn van belangenverstrengeling tussen de werkzaamheden die de leden elders uitvoerden en het advies dat de commissie fundamentele herbezinning Wsw heeft uitgebracht. De leden van de commissie fundamentele herbezinning Wsw kunnen voorts geen invloed uitoefenen op de in de pilot te hanteren methodieken om de loonwaarde te bepalen.

De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen de regering toe te lichten of, en zo ja, welke eisen worden gesteld aan de begeleiding van betrokkenen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen in welke mate werkgevers tegemoet worden gekomen in de eventuele aanpassingskosten, wanneer zij een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst nemen.

De aan de pilot deelnemende gemeente is gedurende de dienstbetrekking, die met behulp van het instrument loondispensatie tot stand is gekomen, verplicht de noodzakelijke voorzieningen/instrumenten op de werkplek te treffen.

3.6 Dienstbetrekking en loondispensatie

De leden van de SP-fractie vragen zich af hoe het zit met het beginsel van gelijkwaardigheid van burgers met een functiebeperking, en of een beloning onder het minimumloon mag op grond van het internationaal arbeidsrecht, de ILO-regels en het EVRM.

Het internationale recht geeft geen uitsluitel over een minimumniveau dat voor het wettelijk minimumloon gehanteerd moet worden. Dit wordt derhalve aan de bij de verdragen aangesloten landen zelf overgelaten. Op grond van artikel 2 van ILO-verdrag 131 (inzake het vaststellen van minimumloon) is het verplicht aan het minimumloon kracht van wet toe te kennen. Het wettelijk minimumloon is vastgelegd in de Wet op het minimumloon en de minimumvakantiebijslag. Het staat de overheid vrij om bij wet voor bepaalde groepen het minimumloon lager vast te stellen indien daarbij sociale zekerheidsuitkeringen worden betrokken. Internationale verplichtingen ten aanzien van het verlenen van een minimumbestaansniveau spelen immers wel een rol. Uitgangspunt bij de vormgeving van onderhavig wetsvoorstel is dat werken moet lonen. Dat wil zeggen dat het totale inkomen (het zelf verdiende loon en de aanvulling vanuit de uitkering dan wel inkomensvoorziening) van iemand die met behulp van loondispensatie gaat werken hoger ligt dan de voor die persoon van toepassing zijnde uitkeringsnorm. Hierdoor levert onderhavig wetsvoorstel geen spanning op met voornoemde verplichtingen. Als op den duur mensen werken naar vermogen verkrijgen zij een aanvulling tot het wettelijk minimumloon. De regering wil met de pilot bezien of het stimuleren van zowel mensen zelf als de uitvoering ertoe leidt dat met de bestaande budgetten op effectievere en efficiëntere wijze méér mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit kunnen werken naar vermogen.

Ten aanzien van de gelijkwaardigheid van burgers met een arbeidsbeperking merkt de regering op dat het wetsvoorstel een pilot behelst, waarbij voor vergelijkbare personen wordt bezien of loondispensatie zinvol kan worden toegepast en deze personen op die manier aan het werk kunnen worden geholpen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe werkgevers worden gestimuleerd om werknemers met loondispensatie in de toekomst een «normaal» loon te betalen. De leden van de SP-fractie vragen waarom niet voor de beloningssystematiek van de commissie fundamentele herbezin-

ning Wsw is gekozen, waarbij iemand een inkomen kan hebben van meer dan 100% van het wettelijk minimumloon.

De commissie fundamentele herbezinning Wsw beoogde met het introduceren van een participatievergoeding van 10% van het wettelijk minimumloon (waardoor het totale inkomen van betrokkenen tot maximaal 110% wettelijk minimumloon zou kunnen oplopen) de financiële prikkel om werk te aanvaarden voor een uitkeringsgerechtigde verder te vergroten. De keuze van de regering om maximaal tot het wettelijk minimumloon aan te vullen is ingegeven omdat vermeden moet worden een «fuik» te creëren: mensen stromen immers minder snel uit naar regulier werk zonder inzet van het instrument loondispensatie als dat voor hen vanuit financieel oogpunt niet aantrekkelijk is. Voorts is het ook in het belang van de acceptatie van betrokkene door zijn directe collega's die – zonder arbeidsbeperking en aantoonbaar productiever – in sommige gevallen wel het wettelijk minimumloon zullen verdienen. Ook wordt in het wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong de randvoorwaarde gehanteerd dat het totale inkomen niet uitstijgt boven het wettelijk minimumloon. Dit berust op de gedachte dat het stelsel in Nederland, vanuit het oogpunt van bescherming, een minimumloon kent en een aan dat minimumloon verbonden sociaal minimum. Aan de andere kant is de regering van oordeel dat als op den duur mensen werken naar vermogen zij een aanvulling tot het wettelijk minimumloon verkrijgen. In het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw was van een dergelijk perspectief voor de gehele doelgroep geen sprake en zou de beloning voor het minst productieve deel van de doelgroep structureel onder het niveau van het wettelijk minimumloon liggen.

De leden van de SP-fractie vragen zich af of de overheid kan bepalen dat de werkgever zich aan de CAO-afspraken mag onttrekken zelfs als deze CAO algemeen verbindend is verklaard. De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen zich voorts af hoe wordt gecontroleerd of de werkgever inderdaad het op basis van de loonwaardebepaling vastgestelde percentage betaalt.

Alvorens een dienstbetrekking in het kader van de pilot kan worden aangegaan, dient de gemeente de loonwaarde te bepalen. Naar aanleiding van de uitkomst van de loonwaardebepaling krijgt de werkgever van de gemeente een beschikking, waarin het percentage wordt vermeld van het normaliter geldende loon dat de werkgever de werknemer zou moeten betalen, mocht hij overgaan tot het aangaan van een dienstbetrekking voor de desbetreffende functie. Indien bij formele wet, zoals in het onderhavige geval, bepalingen zijn opgenomen, die het rechtvaardigen om af te wijken van bestaande CAO-afspraken, kan de werkgever zich beroepen op die bepalingen. Een wettelijke bepaling gaat immers voor op een overeenkomst (ook indien deze bij besluit algemeen verbindend is verklaard). Als vervolgens tussen de werkgever en de werknemer de dienstbetrekking tot stand komt en de werkgever nalatig blijft om het verschuldigde loon geheel of gedeeltelijk te betalen, heeft de werknemer een afdwingbare aanspraak hiertoe op de werkgever. Tevens kan een gemeente in een dergelijk geval de beschikking tot het verlenen van loondispensatie intrekken, zodat de werkgever vanaf dat moment het volledige loon verschuldigd is.

De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen in welke wet is geregeld dat werkgevers die een dienstbetrekking aangaan met ex-WWB-gerechtigden aanspraak kunnen maken op een no-riskpolis.

Personen die voorafgaand aan een dienstverband naar het oordeel van UWV structureel functioneel beperkt zijn, en die direct voorafgaand aan

dat dienstverband onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente vielen op grond van artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de WWB of artikel 11, eerste lid, van de WIJ hebben bij ziekte in de eerste vijf jaar recht op ziekgeld op grond van de no riskpolis. Dit is geregeld in artikel 29b, tweede lid, van de Ziektewet.

De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen of de premiekorting alleen van toepassing is op werknemers die arbeidsgehandicapt zijn (de Wsw-geïndiceerden) en dus niet op de WWB- en WIJ-gerechtigden zonder Wsw-indicatie.

Personen die voorafgaand aan een dienstverband Wsw-geïndiceerd zijn, hebben recht op premiekorting. Daarnaast hebben personen die direct voorafgaand aan een dienstverband naar het oordeel van UWV structureel functioneel beperkt zijn en onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente vielen op grond van artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de WWB of artikel 11, eerste lid, van de WIJ recht op premiekorting. Dit is geregeld in artikel 49 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

3.6.1 Aanvullende uitkering

De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen zich af of de uiteindelijke inkomsten van betrokkenen bij gelijkblijvende omstandigheden uit alle deelnemende gemeenten hetzelfde zijn en waar zich mogelijke verschillen bevinden.

Het loon dat betrokkene verdient (en eventueel het overige inkomen) bepaalt de hoogte van de aanvullende uitkering die een persoon ontvangt. Dit is vastgelegd in artikel 6 van het ontwerp-Uitvoeringsbesluit en daardoor zal de hoogte van de aanvullende uitkering bij dezelfde loonwaarde in elke gemeente gelijk zijn (indien het overige inkomen ook gelijk is).

De leden van de SP-fractie vragen of de regering onderstaande tabel wil invullen en concreet per situatie wil aangeven wat iemand uiteindelijk aan inkomsten heeft per maand.

De aanvullende uitkering en het totale inkomen in onderstaande tabel is gebaseerd op de gevraagde percentages van het wettelijk minimumloon. Bij beantwoording is uitgegaan van het actuele netto WWB bedrag voor gehuwden (€ 1 295,07), zoals bedoeld in artikel 6 van het ontwerp-Uitvoeringsbesluit. Dit is van belang voor de berekening van de aanvullende uitkering.

Loonwaarde in %	Aanvullende uitkering Alleenstaande WWB	Totale inkomen Alleenstaande	Aanvullende uitkering alleenstaande met kinderen	Totale inkomen alleenstaande met kinderen	Aanvullende uitkering samenwonende/gehuwden	Totale inkomen samenwonende/gehuwden
80%	€ 161.88	€ 1,197.94	€ 226.64	€ 1,262.69	€ 259.01	€ 1,295.07
75%	€ 202.35	€ 1,173.66	€ 283.30	€ 1,254.60	€ 323.77	€ 1,295.07
70%	€ 242.83	€ 1,149.37	€ 339.96	€ 1,246.50	€ 388.52	€ 1,295.07
65%	€ 283.30	€ 1,125.09	€ 396.62	€ 1,238.41	€ 453.27	€ 1,295.07
60%	€ 323.77	€ 1,100.81	€ 453.27	€ 1,230.32	€ 518.03	€ 1,295.07
55%	€ 364.24	€ 1,076.53	€ 509.93	€ 1,222.22	€ 582.78	€ 1,295.07
50%	€ 404.71	€ 1,052.24	€ 566.59	€ 1,214.13	€ 647.54	€ 1,295.07
45%	€ 445.18	€ 1,027.96	€ 623.25	€ 1,206.03	€ 712.29	€ 1,295.07
40%	€ 485.65	€ 1,003.68	€ 679.91	€ 1,197.94	€ 777.04	€ 1,295.07
35%	€ 526.12	€ 979.40	€ 736.57	€ 1,189.85	€ 841.80	€ 1,295.07
30%	€ 566.59	€ 955.11	€ 793.23	€ 1,181.75	€ 906.55	€ 1,295.07
25%	€ 607.06	€ 930.83	€ 849.89	€ 1,173.66	€ 971.30	€ 1,295.07

De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen zich af of de regering kan toelichten of meedoen aan de pilot voor betrokkenen gevolgen heeft voor

de langdurigheidstoelage of voor andere toeslagen of vrijstellingen. De leden van de SP-fractie zouden dit onwenselijk vinden en vragen om een toezegging hieromtrent van de regering.

De langdurigheidstoelage en andere toeslagen of vrijstellingen in de WWB zijn decentraal belegd. Het is aan iedere gemeente om te bepalen of een belanghebbende gelet op zijn individuele omstandigheden hier al dan niet recht op heeft. De regering kan op dit punt dus niets toezeggen. De rol van de lokale politiek wordt gewaarborgd doordat er een verordeningplicht is. Dat betekent dat het beleid in al zijn facetten door de gemeenteraad wordt vastgesteld in een verordening.

De leden van de PvdA- en SP-fractie vragen zich af wat de juridische status is van het begrip wettelijk minimumloon voor gehuwden en of dit uitgelegd kan worden.

Er bestaat géén verschil tussen het wettelijk minimumloon en het wettelijk minimumloon voor gehuwden. In de Nota van Toelichting bij het ontwerp-Uitvoeringsbesluit wordt verwezen naar 100% van het netto wettelijk minimumloon om aan te geven dat de bijstandsnorm voor gehuwden gelijk is aan het netto wettelijk minimumloon met dien verstande dat er rekening wordt gehouden met tweemaal de volledige algemene heffingskorting. Alleenstaanden en alleenstaande ouders kunnen in de pilot een inkomensgroei doormaken van hun eigen bijstandsnorm naar de bijstandsnorm voor gehuwden. De tekst van de Nota van Toelichting bij het ontwerp-Uitvoeringsbesluit zal worden aangepast teneinde eventuele onduidelijkheden weg te nemen.

De PvdA- en SP- fractie geven aan dat voor een gehuwde met bijstand die gaat werken, niet het uitgangspunt geldt dat werk loont, omdat de bijstandsnorm voor gehuwden al 100% van het wettelijk minimumloon bedraagt. Zij vragen de regering of het klopt dat deze categorie gehuwden er vanwege fiscale arbeidskorting dus slechts voor een periode van maximaal zes maanden financieel baat bij heeft om te gaan werken en hoe de financiële prikkel om te gaan werken, op de motivatie, dan onderzocht kan worden voor deze categorie. Voorts vragen zij of het klopt dat de hoogte van de inkomstenvrijlating door het rijk wordt voorgeschreven en dat gemeenten op dit punt geen vrijheid hebben.

Partners vormen binnen de WWB-populatie een relatief beperkte groep (13%) en voor hen bedraagt zowel in de WWB als in de pilot het inkomen voor gehuwden 100% van het wettelijk minimumloon. Voorts geldt voor hen de zogenaamde «partnertentoonstelling», waardoor verdiensten die de ene partner genereert, worden gekort op de gezamenlijke uitkering. Doordat personen die werken echter recht hebben op de fiscale arbeidskorting komt het netto inkomen ook voor gehuwden die deelnemen aan de pilot hoger uit dan voor gehuwden in de WWB die niet werken (maximaal circa € 1 400 op jaarbasis). Aan de andere kant kan het verkrijgen van extra inkomen ook betekenen dat het recht op kwijtschelding van gemeentelijke heffingen en bijzondere bijstand vervalt of dat de huur- en zorgtoelage minder wordt. Dit kan een neerwaarts effect hebben op het netto besteedbare inkomen als een van beide partners gaat werken voor het wettelijk minimumloon. Ook de categorie gehuwden heeft er derhalve gedurende de gehele looptijd van de pilot financieel baat bij om te gaan werken. De fiscale arbeidskorting is met andere woorden niet beperkt tot een periode van zes maanden. De tekst van de Nota van Toelichting bij het ontwerp-Uitvoeringsbesluit zal worden aangepast teneinde eventuele onduidelijkheden weg te nemen.

De inkomstenvrijlating van artikel 31, tweede lid, onder o, van de WWB, speelt in de pilot slechts een beperkte rol, namelijk bij het vaststellen van de hoogte van de aanvullende uitkering. Beperkt omdat de vrijlating alleen een rol speelt als er sprake is van overige inkomsten (factor C uit artikel 6 van het ontwerp-Uitvoeringsbesluit) doordat de partner van de deelnemer aan de pilot inkomsten uit arbeid heeft. De WWB begrenst de hoogte en de duur van deze inkomstenvrijlating en gemeenten hebben op dit punt geen beleidsvrijheid.

Het doel van de pilot is om te bezien in hoeverre mensen met een arbeidsbeperking zich meer ontwikkelen als dat ook financieel aantrekkelijk is. Dit is heel goed mogelijk door alleenstaanden (56% van de bijstandspopulatie) en alleenstaande ouders (26% van de bijstandspopulatie) die gaan werken met loondispensatie te volgen in hun ontwikkeling. Gedurende de looptijd van de pilot zal wel een nadere analyse plaatsvinden van de verschillende uitkeringsregelingen en de wijze waarop deze in de toekomst eventueel ook op de nieuwe systematiek zouden kunnen aansluiten. Vanzelfsprekend zal in deze nadere analyse ook worden bezien op welke wijze voor paren in de toekomst het uitgangspunt dat meer werken moet lonen, vorm kan krijgen.

3.6.2 Beëindiging pilot of beëindiging deelname gemeente aan pilot

De leden van de CDA-, PvdA- en VVD-fractie vragen of de regering kan toelichten op welke wijze wordt bijgedragen aan het doel van de pilot wanneer iemand op grond van zijn plaats op de wachtlijst in aanmerking komt voor een arbeidsplaats in kader van de Wsw, een inspanningsverlichting voor gemeenten geldt om de dienstbetrekking in de pilot om te zetten in een begeleid werkenplaats.

Voor personen met een Wsw-indicatie zal deelname aan de pilot geen gevolgen hebben voor hun plaats op de Wsw-wachtlijst. Met het oog daarop is in het wetsvoorstel geregeld dat de gemeente zich dient in te spannen een bestaande dienstbetrekking in het kader van de pilot (waarop loondispensatie van toepassing is) om te zetten naar een begeleid werkenplek (als bedoeld in artikel 7 van de Wsw) bij diezelfde werkgever als betrokkene op grond van diens plaats op de Wsw-wachtlijst in aanmerking komt voor een arbeidsplaats in het kader van de Wsw. Het zou immers zonde zijn als een geschikte plek bij een reguliere werkgever verloren zou gaan. Voor een dergelijk omzetting is vanzelfsprekend wel de medewerking van de desbetreffende werkgever vereist. Deze zal in plaats van de vrijstelling om het normaliter geldende loon te betalen vanaf dat moment het volle loon betalen en tevens een loonkostensubsidie ontvangen van de gemeente ter compensatie van de verminderde arbeidsproductiviteit van zijn werknemer. Mocht de gemeente er onverhoopt niet in slagen om de dienstbetrekking om te zetten, is de gemeente verplicht aan de werknemer een andere Wsw-dienstbetrekking aan te bieden. Indien de werknemer dat aanbod niet aanvaardt, bijvoorbeeld omdat hij ervoor kiest om de bestaande dienstbetrekking in het kader van de pilot voort te zetten, vervalt daarmee zijn Wsw-indicatie.

De leden van de CDA-, PvdA-, VVD-fractie vragen welke mogelijkheden de regering ziet om na afloop van de pilot voorzieningen te treffen voor continuering van de participatie van betrokkenen. De leden van de SP-fractie willen weten wat er gebeurt met mensen na afloop van de pilot wanneer het dienstverband nog doorloopt en wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen zich af hoe lang een werkgever gebruik mag maken van loondispensatie.

Op het moment dat de dienstbetrekking voortduurt terwijl de pilot ten einde is, is de werkgever verplicht het normaliter geldende loon aan zijn werknemer te betalen, ook als deze werknemer verminderd arbeidsproductief is. Als de arbeidsovereenkomst wel eindigt bij afloop van de pilot, dan zal een groot deel van de voormalige werknemers weer een beroep doen op de WWB of de WIJ. Juist het feit dat gemeenten in die situatie voor deze doelgroep geen instrumenten kunnen inzetten om hen te laten participeren, heeft geleid tot de pilot waarin loondispensatie centraal staat.

De leden van de SP- en de PvdA-fractie vragen zich af waarom de bepaling uit artikel 12, tweede lid, van het wetsvoorstel het mogelijk maakt dat iemand bij voortijdige beëindiging van de pilot toch via loondispensatie verlonde kan blijven worden, immers de wettelijke basis daarvoor is dan vervallen.

In beginsel kunnen werkgevers, onder bepaalde voorwaarden, gedurende de looptijd van de pilot (tot 2013) gebruik maken van het instrument loondispensatie. Artikel 12, tweede lid, van het wetsvoorstel wordt voorgesteld om een zeer ongewenst effect voor betrokkenen van een onverhoopte voortijdige beëindiging van de pilot te ondervangen. Partijen zijn immers een dienstbetrekking aangegaan in de gerechtvaardigde veronderstelling dat in ieder geval tot 2013 van het instrument loondispensatie gebruik zou mogen worden gemaakt. Om te voorkomen dat werkgevers gedurende de resterende tijd van de dienstbetrekking gedwongen zouden zijn om het normaliter geldende loon te betalen (of tijd- en geldrovende beëindigingsprocedures in gang te zetten), wordt met voornoemd artikel een wettelijke basis gecreëerd om in die gevallen waar reeds een dienstverband tot stand is gekomen voor de vroegtijdige beëindiging van de pilot, de bestaande situatie te respecteren en tot 1 januari 2013 loondispensatie te blijven verlenen.

De leden van de CDA- en VVD-fractie vragen of de regering kan toelichten of een tijdelijke verlenging van de pilot wenselijk kan zijn ook wanneer er geen besluit tot structurele verlenging wordt genomen.

De regering is van mening dat een *pilot* en een *tijdelijke wet* begrensd is in de tijd. Om meerdere redenen is gekozen voor een periode van drie jaar. In de eerste plaats is hierbij aangesloten bij de periode van experimenten door middel van regelgeving, zoals die in de WWB nu reeds bestaat in artikel 83 van de WWB. Daarnaast is de regering van mening dat met een opstartperiode van ongeveer één jaar en na twee jaar «proefdraaien» met het instrument loondispensatie adequate conclusies zouden moeten kunnen worden getrokken over de nieuwe systematiek. Op het moment dat aan de hand van de uitkomsten van de pilot wordt besloten dat het landelijk invoeren van de beproefde systematiek níet in de rede ligt dan ziet de regering ook geen toegevoegde waarde in een tijdelijke verlenging van de pilot.

De leden van de SP-fractie vragen hoe voordat de beoogde pilots afgelopen zijn en dus voordat er een eindevaluatie is geweest, al een wetsvoorstel over het omzetten in een structurele regeling kan worden ingediend. Dit wekt, wat de leden van de SP-fractie betreft, de indruk dat de uitkomst vooraf al vast staat.

De regering wil zeker niet op voorhand conclusies trekken over de uitkomsten van de pilot. Daartoe moeten de ervaringen die worden opgedaan met de pilot aanleiding geven. Wel zal naast de eindevaluatie tevens worden voorzien in halfjaarlijkse onderzoeksrapportages, zodat zowel deelnemers aan de pilots als niet-deelnemers van elkaars ervaringen

kunnen profiteren, alle belanghebbende partijen op de hoogte worden gehouden van de voortgang en bijsturing plaats kan vinden indien dat noodzakelijk wordt bevonden. Mochten deze halfjaarlijkse onderzoeksrapportages daartoe aanleiding geven, dan kan de regering besluiten een structurele wettelijke regeling aan uw Kamer voor te stellen. In dat geval zou het vanuit het oogpunt van participatie en de belangen van de desbetreffende werknemers zeer onwenselijk zijn om de loondispensatie te laten beëindigen om deze vervolgens korte tijd later weer mogelijk te maken.

4. FINANCIËLE ASPECTEN PILOT LOONDISPENSATIE

De leden van de CDA- en ChristenUnie-fractie vragen hoe de € 16 miljoen, die bij voorjaarsnota is gereserveerd voor de pilots, over de vier pilots wordt verdeeld en voor welk doel deze extra middelen specifiek kunnen worden ingezet. De leden van de VVD-fractie vragen hoeveel middelen beschikbaar worden gesteld ten behoeve van onderzoek naar en uitvoering van de pilot met betrekking tot loondispensatie.

In 2009 wordt maximaal € 2,5 miljoen beschikbaar gesteld voor projecten in het kader van de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de werkpleinen». Een vergelijkbaar bedrag zal de komende jaren gemoeid zijn met de uitvoering van de projecten in het kader van de pilot «het creëren van meer werkplekken voor werkgevers». De resterende middelen worden met name benut ter financiering van de tegemoetkoming in de uitvoeringskosten die zijn gemoeid met de pilot waarin het instrument loondispensatie centraal staat, het onderzoek naar de verschillende pilots, waarvoor Europese aanbesteding vereist is, en de communicatie over alsook de ondersteuning van de uitvoering van de pilots.

5. OVERIGE ASPECTEN PILOT LOONDISPENSATIE

De leden van de SP-fractie vragen, aangezien de regering voor het vereenvoudigen van regelgeving is, wat dit wetsvoorstel daar aan bijdraagt.

De commissie fundamentele herbezinning Wsw heeft een vereenvoudiging van het stelsel van werk en inkomen voorgesteld, waarbij alle mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen conform eenzelfde systematiek naar zo regulier mogelijke arbeid worden toegeleid. Gelet op de verstrekkendheid van het advies is evenwel besloten eerst in pilots meer ervaring op te doen. Met de pilot, waar gemeenten het instrument loondispensatie mogen inzetten, wil de regering bezien of het stimuleren van zowel mensen zelf als de uitvoering er daadwerkelijk toe kan leiden dat met de bestaande budgetten op effectievere en efficiëntere wijze méér mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit kunnen werken naar vermogen. Dit leidt op korte termijn weliswaar tot extra regelgeving maar op lange termijn wellicht tot verregaande vereenvoudiging.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering nog voornemens is de toezegging na te komen dat betrokkene slechts één loonstrookje ontvangt en niet inkomsten krijgt uit meerdere bronnen. Tevens stellen deze leden dat recent is binnen de WWB is afgestapt van het systeem dat ouderen inkomsten krijgen uit meerdere bronnen. Zij vragen op korte termijn geïnformeerd te worden over de stand van zaken van dit onderzoek.

De regering heeft ervoor gekozen om na selectie van de deelnemende gemeenten na te gaan wie van hen afspraken wil maken met werkgevers om te bezien of het wenselijk en haalbaar is om de werkgever op verzoek van betrokkene het totale inkomen, zowel het zelf verdiende loon als de aanvullende uitkering van de gemeente, te laten verstrekken. Om werkgevers echter zo veel mogelijk te verleiden mensen met een arbeidsbeperking een kans te bieden, moeten de administratieve lasten die hieruit voortvloeien voor hen wel zo beperkt mogelijk zijn. Het middel mag het doel immers niet voorbij schieten. Dat zou niet in het belang van de doelgroep zijn.

De regering gaat ervan uit dat de leden van de SP-fractie bij haar vraag naar de stand van zaken van het onderzoek doelen op het wetsvoorstel dat ertoe leidt dat de uitvoering van de aanvullende bijstand voor 65-plussers van de gemeenten wordt overgeheveld naar de Sociale Verzekeringsbank (Kamerstukken II 2008/09, 32 037, nr. 2). Dit wetsvoorstel regelt dat de Sociale Verzekeringsbank de AOW én de aanvullende bijstand verzorgt voor 65-plussers. Het gaat hier om mensen die een onvolledig AOW-pensioen hebben en daarnaast onvoldoende ander inkomen hebben en daardoor recht hebben op aanvullende bijstand. Op 5 november jl. heeft uw Kamer ingestemd met dit wetsvoorstel.

De leden van de SP-fractie zijn van mening dat de toegangstoets en de loonwaardebepaling geen instrumenten zijn en derhalve niet gezien kunnen worden als een concreet werkleeraanbod in het kader van de WIJ.

Onder een werkleeraanbod in de WIJ wordt het aanbieden van algemeen geaccepteerde arbeid of een voorziening gericht op arbeidsinschakeling of sociale activering verstaan. Dit wil zeggen dat gemeenten door maatwerk invulling kunnen geven aan hun verantwoordelijkheid, mede door het benutten van het volledige re-integratie-instrumentarium dat een gemeente ter beschikking staat. Het recht op een werkleeraanbod is meer dan een recht op een eenmalige voorziening; zonodig is het een reeks van voorzieningen/instrumenten. Het einddoel van het werkleeraanbod is duurzame arbeidsparticipatie en waar dat in concreto uit bestaat, is afhankelijk van de mogelijkheden en omstandigheden van de jongere. Op het moment dat de toegangstoets wordt afgenomen is derhalve sprake van een vergelijkbare situatie als wanneer een begin wordt gemaakt met het werkleeraanbod met bijvoorbeeld een diagnosestelling (onderzoek naar de arbeids- en leermogelijkheden van de jongere).

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de regering wil voorkomen dat mensen met een gesubsidieerde baan mensen zonder subsidie verdringen, aangezien de eerste groep goedkoper is voor werkgevers.

Het instrument loonkostensubsidie wordt alleen ingezet als sprake is van een verminderde arbeidsproductiviteit. Mensen met een gesubsidieerde baan zijn dan weliswaar goedkoper voor de werkgever aangezien hij een loonkostensubsidie ontvangt van de overheid, maar deze werknemers zijn ook minder productief. Er ontstaat hierdoor dus een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder arbeidsbeperking.

6. WERKGEVERSAANPAK

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen wat de grootste belemmering is voor bedrijven om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en de leden van de CDA-fractie vragen zich af welke andere dan financiële prikkels het wetsvoorstel voor werkgevers bevat om mee te willen doen aan deze pilot.

Om meer mensen met een arbeidsbeperking te kunnen laten participeren op de arbeidsmarkt, is de bereidheid van reguliere werkgevers om hen een kans te bieden essentieel. Dit is echter zeker geen vanzelfsprekendheid. De praktijk laat zien dat deels reële en deels gepercipieerde lasten een barrière vormen. Niet alleen negatieve beeldvorming en koudwaterrees spelen een rol, maar ook de vrees voor toenemende administratieve lasten, voor financiële risico's en de onzekerheid of iemand wel soepel kan meedraaien op de werkvloer, ook wat betreft de omgang met collega's. Uit de praktijk blijkt gelukkig ook dat werkgevers die nu al de stap gezet hebben om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen overwegend tevreden zijn. Veel werknemers leveren een positieve bijdrage aan het bedrijf(sresultaat), er is sprake van een hoge motivatie, een positieve invloed op de werksfeer en imagoverbetering van het bedrijf.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering tegemoet komt aan de verwachting dat vanwege de economische crisis werkgevers minder mogelijkheden zien om personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en hoe de regering de bereidheid van reguliere werkgevers wil vergroten om meer mensen met een arbeidsbeperking te laten participeren op de arbeidsmarkt. De leden van de SP-fractie vragen naar de voornemens van de regering, waarmee wordt bewerkstelligd dat er structureel meer werk is voor de doelgroep, ook na afloop van de pilots.

Meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag bij reguliere werkgevers is het uiteindelijke doel van de regering. Om dat extra kracht bij te zetten worden in de pilot «het realiseren van meer werkplekken bij reguliere werkgevers» verschillende initiatieven ondersteund vanuit het bedrijfsleven om ervaring op te doen met de doelgroep. Echter ook in het kader van de pilot «het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven» en in het kader van de pilot «het vormgeven van een integrale dienstverlening op de Werkpleinen» is ruimte voor projectvoorstellen van sw-bedrijven, gemeenten en UWV om de dienstverlening aan en de samenwerking met werkgevers te verbeteren.

Het expliciete doel van de pilot «het realiseren van meer werkplekken bij reguliere werkgevers» is meer kennis te vergaren over de wijze waarop werkgevers gestimuleerd en ondersteund kunnen worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden. De branches, toonaangevende werkgevers en kenniscentra die meedoen aan deze pilot hebben allen *zelf* aangegeven meer ruimte in de (aan hen gelieerde) organisaties te willen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij verwachten op de langere termijn een tekort aan personeel en willen onderzoeken of en hoe mensen met een arbeidsbeperking kunnen participeren in reguliere functies. In deze pilot staat derhalve de vraag van de werkgever centraal en het maken van de juiste «match». Het is niet de bedoeling om meteen grote aantallen mensen te plaatsen, maar om aanpakken en methoden te ontwikkelen en uit te proberen om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen en aan de slag te houden. Door de projecten te monitoren en te evalueren kunnen lessen worden getrokken voor uitvoering en beleid. Kijken wat werkt, zodat straks meer werkgevers bereid zijn mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven.

1. Projecten bij branches

Het samenwerkingsverband tussen MKB-Nederland en Cedris (SW & MKB: Samen aan het werk). betreft een driejarig project met als doel de doorstroom van mensen met een arbeidsbeperking vanuit de sw-bedrijven naar het midden- en kleinbedrijf te bevorderen. Sw-bedrijven moeten daartoe op lokaal niveau aansluiting vinden bij het midden- en kleinbe-

drijf. Anderzijds moet het midden- en kleinbedrijf een beter beeld krijgen van de diensten die sw-bedrijven hen kunnen bieden.

2. Projecten bij toonaangevende werkgevers

Philips, NS, Nuon en NXP zijn binnen reeds bestaande (structurele) werkgelegenheidsinitiatieven projecten gestart die zijn gericht op het in dienst nemen en houden van Wsw-ers en Wajongers. Gewerkt wordt aan zaken als de inzetbaarheid van de doelgroep, functiedifferentiatie en het vormgeven van de samenwerking met sw-bedrijven, re-integratiebedrijven en UWV. Daarnaast hebben KPN, Ordina en Alliander aangegeven zich bij deze veelbelovende initiatieven aan te sluiten.

3. Projecten bij kenniscentra

Kenniscentra vormen ieder in één of meerdere branches de schakel tussen het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs. Met verschillende kenniscentra wordt bekeken of leer- werkbedrijven en opleidingsinstituten ook voor mensen met een arbeidsbeperking kunnen dienen als toegangspoort naar de arbeidsmarkt. Nog dit jaar zullen bij Kenniscentrum Handel, Innovam (mobiliteitsbranche), Calibris (zorg, welzijn en sport) en Ecabo (zakelijke dienstverlening) in totaal 5 projecten starten. Gewerkt zal gaan worden aan:

- het experimenteren binnen een groot bedrijf met het creëren van specifieke functies voor de doelgroep (functiedifferentiatie en job carving);
- het ontwikkelen van leer- werktrajecten samen met sw-bedrijven, onder andere door beroepscompetenties die het bedrijfsleven hanteert in te voeren binnen het sw-bedrijf;
- het verbeteren van de aansluiting van onderwijs (REA-colleges en praktijkscholen) en arbeidsmarkt.

In de verspreiding van de methodieken en de resultaten is binnen de pilot al voor een deel voorzien. Zo is het de bedoeling van de samenwerking tussen de sw-sector en MKB-Nederland dat ook na afloop van het project meer mensen met een arbeidsbeperking binnen het midden- en kleinbedrijf aan de slag gaan. Daarnaast worden samen met Cedris en Stichting Beheer Collectieve Middelen (SBCM; het A&O-fonds van de sw-sector) de mogelijkheden verkend om in 2010 nog een of twee samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere branches. Voorts is het de bedoeling dat in 2010 het huidige aantal toonaangevende werkgevers dat deelneemt verder wordt uitgebreid naar 16, verspreid over verschillende branches, sectoren en bedrijfsnetwerken. Om ook daarna voor «olievlekwerking» te zorgen wordt nauw samengewerkt met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Nederland (MVO-Nederland), die de verbreding naar minstens 24 bedrijven op zich zal nemen. Daarmee komt de ontwikkelde aanpak ook als een vorm van duurzaam ondernemen onder de aandacht. Tot slot is het de verwachting dat in 2010 nog 8 projecten van start gaan bij verschillende kenniscentra. Met de inzet van kenniscentra is sprake van een landelijke dekking van werkgevers binnen een branche of sector.

Vornoemde projecten zijn allemaal volop in ontwikkeling. In aanvulling daarop ziet het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor zichzelf de taak om via voorlichting en campagnes, zoals momenteel gebeurt via de Ikkam-campagne, de beeldvorming over mensen met een arbeidsbeperking te verbeteren en de zodoende de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen te vergroten.

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af hoe een geïntegreerde werkgeversbenadering tot stand wordt gebracht en hoe daarin de loonkosten-subsidie is verankerd.

Het zoeken naar manieren om de bereidheid bij werkgevers te vergroten om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, is een onderwerp dat aan de orde is bij alle regelingen waar deze mensen een beroep op doen. Aangezien het niet effectief is werkgevers meerdere malen met verschillende wettelijke doelgroepen te benaderen om banen beschikbaar te stellen voor personen die in hun ogen vergelijkbare beperkingen hebben, is een samenhangende werkgeversbenadering het uitgangspunt. Belangrijk bij deze benadering is dat de behoefte van de werkgever centraal staat en niet de uitkeringsachtergrond van een potentiële werknemer.

Ten aanzien van de projecten die nu lopen binnen de pilot «het realiseren van meer werkplekken bij reguliere werkgevers» houdt dat in dat de deelnemende werkgevers zelf aangeven of zij werkplekken willen creëren voor bijvoorbeeld Wajongers, Wsw-ers of andere personen met een arbeidsbeperking. De vraag van de ondernemer staat centraal. Zo geeft een aantal werkgevers duidelijk de voorkeur aan Wajongers terwijl anderen bijvoorbeeld liever met Wsw-ers aan de slag gaan. Aangezien de projecten in deze pilot binnen de huidige uitvoeringsstructuur plaatsvinden is deze structuur bepalend voor de organisaties waarmee de werkgever contact heeft en de (financiële) ondersteuning die de werkgever ontvangt. Zo gelden voor het in dienst nemen van Wajongers de mogelijkheden vanuit de Wajong en UWV/re-integratiebedrijf en voor het in dienst nemen van Wsw-ers de mogelijkheden vanuit Wsw en het sw-bedrijf/de gemeente.

Essentieel voor het verder ontwikkelen van een geïntegreerde werkgeversbenadering op de Werkpleinen is voorts dat alle partijen, publiek en privaat, die contacten met werkgevers onderhouden ten behoeve van de bemiddeling en re-integratie van werkzoekenden de verschillende vormen van dienstverlening richting werkgevers zo goed als mogelijk stroomlijnen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom de regering niet experimenteert met een detacheringmodel; een detacheringpool van mensen met een arbeidsbeperking die vanuit UWV gedetacheerd kunnen worden naar bedrijven.

Ervan uitgaande dat met een detacheringpool wordt bedoeld op een constructie, waarin mensen met een arbeidsbeperking vanuit UWV op detacheringbasis werkzaam zijn bij reguliere werkgevers, houdt dat een arbeidsovereenkomst tussen UWV en de betrokken persoon in. Dit kan er evenwel toe leiden dat de prikkel voor de werkgever om de betrokken werknemer zelf in dienst te nemen afneemt. De rechten en plichten van het werkgeversschap liggen immers bij UWV en de werkgever kan de opdracht beëindigen wanneer hij wil. Afgezien van een eventueel verschil in beloning is er voor de werknemer met een arbeidsbeperking ook geen reden om in dienst te treden bij een reguliere werkgever. Het creëren van een detacheringpool bij UWV brengt naar de mening van de regering dan ook het risico met zich mee dat personen onnodig blijven «hangen», die met de nodige ondersteuning wel degelijk een reguliere baan kunnen vervullen. Bovendien behoort het vervullen van het werkgeversschap voor deze doelgroep niet tot de kerntaken van UWV en is de constructie waarin mensen op detacheringbasis werkzaam zijn bij een reguliere werkgever al mogelijk op de private markt, namelijk via een uitzend- of detacheringsbureau.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen wanneer er weer krapte op de arbeidsmarkt gaat ontstaan.

Een antwoord op deze vraag is moeilijk te geven. Door de economische crisis neemt de werkloosheid op dit moment toe. Wanneer het conjuncturele herstel op zich laat wachten en er massale ontslagrondes zullen komen, kan de door het Centraal Planbureau (CPB) geraamde 8% werkloosheid in 2010 realiteit worden. In dit geval zal de werkloosheid in 2011 ook nog oplopen. Als het conjuncturele herstel begin 2010 echter sneller en sterker zal zijn dan verwacht door het CPB, dan liggen grote ontslagrondes gezien de huidige strategie van bedrijven (labour hoarding) minder voor de hand.

Door de crisis moet echter niet uit het oog worden verloren voor welke uitdagingen de Nederlandse arbeidsmarkt op de lange(re) termijn staat: vanaf 2010 zal de groei van de beroepsbevolking afnemen omdat de babyboomers dan met pensioen gaan. Het is de verwachting van het CBS dat in 2038 de vergrijzing zijn hoogtepunt bereikt. Een kwart van de Nederlandse bevolking zal dan ouder zijn dan 65 jaar. Op termijn volgt dan ook onvermijdelijk een krappe arbeidsmarkt en dan is iedereen nodig. De opgave waar Nederland voor staat is om zo veel mogelijk mensen inzetbaar te maken en te houden. Het is daarom belangrijk om nu al grote groepen mensen die niet of beperkt meedoen op de arbeidsmarkt, aan de slag te krijgen.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma