

Vergaderjaar 2011–2012

**33 161**

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

**Nr. 11**

### **VERSLAG VAN EEN RONDETAfelGESPREK**

Vastgesteld 10 april 2012

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft op woensdag 14 maart 2012 gesprekken gevoerd over **de Wet werken naar vermogen**.

Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Van Gent

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Post

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Van Gent (GroenLinks), voorzitter, Hamer (PvdA), Sterk (CDA), Smeets (PvdA), Van Hijum (CDA), Omtzigt (CDA), Koşer Kaya (D66), Ulenbelt (SP), Ortega-Martijn (ChristenUnie), Tony van Dijk (PVV), ondervoorzitter, Spekman (PvdA), Vermeij (PvdA), Karabulut (SP), Lodders (VVD), Dijkgraaf (SGP), Azmani (VVD), Koolmees (D66), De Jong (PVV), Klaver (GroenLinks), Huizing (VVD), Berckmoes-Duindam (VVD), Van den Besselaar (PVV) en Hazekamp (PvdD).

Plv. leden: Voortman (GroenLinks), Heijnen (PvdA), Uitslag (CDA), Klijnsma (PvdA), Neppérus (VVD), Biskop (CDA), Smilde (CDA), Dijkstra (D66), Kooiman (SP), Schouten (ChristenUnie), Fritsma (PVV), Çelik (PvdA), Dijsselbloem (PvdA), Van der Staaij (SGP), Aptroot (VVD), Van der Ham (D66), Van Klaveren (PVV), Van Tongeren (GroenLinks), Straus (VVD), Harbers (VVD), De Mos (PVV) en Ouwehand (PvdD).

**Voorzitter: Sterk**  
**Griffier: Dekker**

Aanwezig zijn acht leden der Kamer, te weten: Azmani, De Jong, Hamer, Karabulut, Klaver, Koşer Kaya, Ortega-Martijn en Sterk

Aanvang 10.30 uur

**Blok 1: Algemeen**

- **de heer Van Vuuren, Centraal Planbureau (CPB)**
- **de heer Vrooman, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)**
- **mevrouw Ghidei, Commissie Gelijke Behandeling (CGB)**
- **de heer Hartman, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)**

De **voorzitter**: Ik verwelkom iedereen hier in de zaal, in het bijzonder de mensen achter de tafel. Er is veel belangstelling voor dit rondetafelgesprek, dat twee dagen gaat duren. We hebben van vrijwel alle genodigden ook position papers gehad en vragen hun straks om in één of twee minuten een voorzet te geven. Met mijn collega's wil ik afspreken om in de eerste ronde maar één vraag te stellen, zodat iedereen in ieder geval eenmaal aan de beurt is. Als er dan nog ruimte over is, zal ik de gelegenheid geven om meer vragen te stellen. Geeft u bij uw vraag alstublieft ook aan, aan wie u de vraag precies stelt. Ik zie de heer De Jong heel moeilijk kijken, maar ik denk dat hij het wel begrepen heeft.

De heer **De Jong** (PVV): Voorzitter. Ik heb het zeker begrepen. Ik dacht alleen: we hebben een uur de tijd, dan hadden twee vragen per persoon toch ook moeten kunnen, maar goed.

De **voorzitter**: Laten we beginnen met één vraag. Wellicht gaat het zo soepel dat we daarna nog een tweede vragenronde kunnen doen. We moeten even aftasten hoe het loopt vandaag. Dan wil ik onze gasten aan deze tafel welkom heten, de heer Van Vuuren van het CPB, de heer Vrooman van het SCP, mevrouw Ghidei van het CGB en de heer Hartman van het CBS. U hebt allen de gelegenheid gehad om ons papers toe te sturen en u weet dat u gevraagd zult worden om u kort voor te stellen en een en ander toe te lichten. Ik wil graag beginnen bij de heer Van Vuuren.

De heer **Van Vuuren**: Mijn naam is Daniel van Vuuren van het Centraal Planbureau (CPB). Ik ben programmaleider Sociale Zekerheid. Wij hebben bij het CPB in het verleden voorstellen doorgerekend. Bij de doorrekening van het coalitieakkoord hebben wij ook het nu voorliggende wetsvoorstel doorgerekend. Wij worden dus geacht om verstand te hebben van de budgettaire effecten hiervan. Het is een forse bezuiniging, die op termijn 1,85 mld. moet opbrengen en ook zal opbrengen. Ik denk dat een hervorming met name in de Wajong nodig is op langere termijn. De Wajong is al een behoorlijk dure regeling en op termijn zullen de kosten meer dan 5 mld. bedragen. Een ingreep lijkt dus onvermijdelijk. Dat is de eerste invalshoek. De tweede invalshoek is de organisatie van de sociale zekerheid. Daar hebben wij in het verleden ook naar gekeken, met name naar het raakvlak tussen de Wajong en de Wet werk en bijstand (WWB). Wij hebben in het verleden gezien dat gemeenten maar al te graag mensen vanuit de bijstand de Wajong in hebben geholpen. Dat is een onwenselijke situatie en daarom achten wij het logisch om in ieder geval een deel van de Wajong op hetzelfde niveau te organiseren als de bijstand. Dat gebeurt ook in dit wetsvoorstel. In die zin vinden wij het wetsvoorstel een verbetering ten opzichte van de huidige situatie. Op korte termijn zien wij wel wat risico's in de uitvoering. Zijn de gemeenten goed toegerust? Gemeenten zien nogal wat op zich afkomen

met de Wet werken naar vermogen. Wat mijns inziens ook best spannend wordt, is de loonwaardebepaling. Op basis van de loonwaarde komt er straks een loonaanvulling. Als de loonwaardebepaling niet zo heel precies is of als de loonwaarde te laag wordt bepaald, dan loop je als overheid het risico dat je te veel geld uitgeeft. Als je de loonwaarde echter te hoog bepaalt, dan loop je het risico dat mensen helemaal niet aan de bak komen en dat de wet dus niet goed gaat werken. Dat is in het kort mijn verhaal.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan is het woord nu aan de heer Vrooman van het SCP.

De heer **Vrooman**: Mijn naam is Cok Vrooman, ik ben hoofd van de onderzoeksgroep Arbeid, Inkomen & Sociale Zekerheid bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Wij maken onder meer rapporten over vraag naar en aanbod aan arbeid, over armoedesignalement en we maken ook de rapportage «Beperkt aan het werk». Het is jammer aan dit wetsvoorstel dat er geen duidelijk inzicht is in de feitelijke participatie-effecten. Dat stoelt in belangrijke mate op aannames. Wat ons de meeste zorgen baart – dat hebben we ook aangegeven in onze position paper – is dat het op macroniveau voor werkgevers wel van belang is dat er iets gebeurt met de doelgroep van de Wwnv. Werkgevers hebben daar ook collectief een belang bij, maar dat is minder vanzelfsprekend voor de individuele werkgever.

Uit onderzoek blijkt dat op dit moment slechts 13% van de werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft. De rest van de werkgevers, een overgrote meerderheid van 71%, heeft nooit overwogen om iemand uit die groep in dienst te nemen. De maatregelen die er nu al zijn – ik noem de steunmaatregelen voor loonkostensubsidie, detachering, no-riskpolis – zijn bij de werkgevers wel bekend, maar worden betrekkelijk weinig benut om echt mensen aan de slag te helpen. Die combinatie maakt dat wij onze twijfels hebben. Zeker de memorie van toelichting is naar ons inzicht tamelijk optimistisch over de feitelijke bereidheid van werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen. Dat wordt ook enigszins ondersteund door de internationale literatuur. Als de wetgever dat echt wil, dan zal er een forse slag voor nodig zijn om werkgevers zo ver te krijgen.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan is het woord aan mevrouw Ghidei van het CGB.

Mevrouw **Ghidei**: Mijn naam is Domenica Ghidei. Ik ben lid van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Ik ben een van de commissieleden die verantwoordelijk zijn voor de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) en verschillende facetten daarbinnen. Allereerst heeft de commissie waardering voor de doelstelling van de Wwnv dat met name de arbeidsdeelname van mensen met een beperking bevordert wordt. Er zijn raakvlakken tussen de Wwnv en de WGBH/CZ, alleen worden die raakvlakken in het wetsvoorstel niet voldoende toegelicht. In het kort hebben wij dat ook in onze position paper uitgelegd.

De WGBH/CZ omvat een verbod op discriminatie op grond van de beperking van personen en de verantwoordelijkheid van werkgevers voor het doen van aanpassingen. De Wwnv meet op welke wijze een potentiële werknemer met een beperking gefaciliteerd kan worden en hoe werknemers gefaciliteerd worden.

Die twee wetten hebben zo veel raakvlakken dat het belangrijk is om in ieder geval duidelijk te maken dat in elk individueel geval, voor elke persoon eerst de normstelling van de WGBH/CZ geldt. Als die niet van toepassing kan zijn, omdat de persoon in kwestie niet aan de

voorwaarden voldoet en niet geschikt is zonder doeltreffende aanpassingen, dan spelen daarnaast ook andere flankerende maatregelen een rol.

Het tweede aspect is het VN-Gehandicaptenverdrag. In het wetsvoorstel wordt naar verschillende verdragen verwezen. De commissie vindt het belangrijk dat ook verwezen wordt naar het VN-Gehandicaptenverdrag. Het is ondertekend en nog niet geratificeerd, maar het standstillbeginsel geldt ook in deze situatie. Het is belangrijk om dat goed in het vizier te houden.

Flankerend beleid vinden wij heel belangrijk, evenals de beeldvormingscampagne. Daarnaast stellen wij voor dat de overheid een voorbeeldrol vervult door in het bijzonder mensen met een functiebeperking die bij de doelgroep horen, in dienst te nemen. Belangrijk vinden wij ook een zorgvuldige monitoring en evaluatie van de effecten van dit wetsvoorstel. Afsluitend kom ik op de loonwaarde die de collega van het CPB net ook al naar voren heeft gebracht. Dat is inderdaad een belangrijk punt. Van de cliëntenraad ligt een schriftelijke inbreng voor die wij ook heel belangrijk vinden. Daarin staat in hoeverre de loonwaardetoets wordt toegepast en in hoeverre er sprake kan zijn van botsing met de WGBH/CZ. Als mensen bijvoorbeeld in een bezoldigde functie werk van gelijke waarde verrichten, maar onder het minimumloon verdienen, dan zou dat in strijd zijn met de WGBH/CZ en dan is er sprake van niet-gelijk loon. Dat bewustzijn moet aanwezig zijn.

Daar houd ik het bij.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan is het woord aan de heer Hartman van het CBS.

De heer **Hartman**: Mijn naam is Hartman, ik ben werkzaam bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) als projectleider sociale zekerheidsstatistiek. De CBS-statistiek over de sociale zekerheid worden samengesteld op basis van verschillende registraties van gemeenten, UWV en SVB. Relevant is in dit verband natuurlijk de Wajong. Het is niet aan het CBS om standpunten in te nemen of visies uit te dragen over wetsontwerpen. In die zin kan ik erg kort zijn. Toch hoop ik dat ik voor u wat bruikbare informatie heb.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan hebben mijn collega's nu vast vragen. Mevrouw Karabulut als eerste.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ja, waar begin je dan? Laat ik bij het SCP beginnen. Dat heeft heel veel onderzoek gedaan en de heer Vrooman zei net eigenlijk ook al: de bestaande instrumenten om werkgevers te verleiden, mensen met een beperking in dienst te nemen, hebben zeer minimaal geholpen. Het belangrijkste instrument in dit wetsvoorstel is het onder het minimumloon laten werken van mensen met een beperking. We hebben gisteren een rapport ontvangen waaruit blijkt dat de proeven die gedaan zijn in de loondispensatiepilot bijna geen effect hebben. Wat zegt dat volgens u, op basis van uw kennis en het onderzoek dat u tot nu toe gedaan hebt, over de kans dat bijna een half miljoen mensen met een beperking aan het werk kunnen komen dankzij dit wetsvoorstel? Acht u die kans reëel?

U hebt ook onderzoek gedaan naar de groei van het aantal werkende armen. Wat betekent het wetsvoorstel voor hen? Zullen we in de toekomst te maken krijgen met een werkende onderklasse, die beperkt is, naar vermogen werkt en arm is?

De **voorzitter**: Ik stel voor dat we alle vragen inventariseren en dan het rijtje langs gaan met de antwoorden.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): De heer Van Vuuren heeft aangegeven dat de loondispensatie vrij complex is. De VNG heeft dat ook gezegd. Ik hoor de heer Vrooman zeggen dat er een forse slag nodig is als wij de werkgevers inderdaad zo ver willen krijgen dat ze dit doen. Aan wat voor forse slag moeten we dan denken?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik heb een vraag aan de heer Van Vuuren. De VNG stelt dat 201 gemeenten hun volledige re-integratiebudget kwijt zullen zijn en dat ze daarbovenop misschien zelfs 45 mln. moeten bijleggen. Heeft het CPB zelf ook berekend hoe dat precies zit en welk deel van het re-integratiebudget naar de WSW gaat?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik dank iedereen voor de position papers. Ik heb ook een vraag aan de heer Van Vuuren. In punt 8 van zijn position paper stelt hij dat de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt niet los gezien kan worden van het minimumloon. Kan hij daar nader op ingaan? Ik doel met name op het minimumjeugdloon. Welke verstoringseffecten kan het minimumjeugdloon hebben? Tot welke verdringingseffecten kan het leiden aan de onderkant van de arbeidsmarkt?

De heer **De Jong** (PVV): Allereerst wil ik de gasten hartelijk bedanken dat zij hier vandaag aanwezig zijn om onze vragen te beantwoorden en vanuit hun zichtveld meer duidelijkheid te geven over de Wwnv. Ik heb een vraag aan de heer Vrooman over de Wwnv. Wat is het grootste zorgpunt, ook met betrekking tot alle andere maatregelen die genomen worden? Wat ziet hij als speciaal zorgpunt waar de nadruk extra op moet komen te liggen? Ik vraag dit ook met betrekking tot eventuele stapelingseffecten. Ik wil graag weten hoe hij daartegen aankijkt.

De heer **Azmani** (VVD): Ook mijn dank voor uw aanwezigheid hier vandaag en voor uw inbreng in de position papers. De meest prangende vraag is door mijn collega Klaver al gesteld, maar ik heb heus nog een andere vraag. Ik wil mevrouw Ghidde een vraag stellen. Zij geeft enerzijds in haar notitie aan dat de essentie van het wetsvoorstel eigenlijk in het verlengde ligt van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, maar anderzijds zegt zij dat bepaalde aandachtspunten misschien in strijd zijn met bijvoorbeeld de onderbetaling onder de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Kan zij dat punt nader toelichten? Is het niet juist zo dat de wet in dit kader gebiedt: gelijk werk, gelijk loon? Aan gelijke prestatie is gelijke betaling gekoppeld, waarbij de overheid uiteindelijk tot 100% van het wettelijk minimumloon compenseert. Daar zou ik graag een nadere toelichting op willen horen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ook mijn dank voor de aanwezigheid van de gasten. Er zijn al veel vragen gesteld, maar een van de meest belangrijke onderliggende vragen is nog niet gesteld. Bij het hele wetsvoorstel is uitgegaan van de aanname dat er op termijn op de arbeidsmarkt banen bij zouden komen, omdat er veel vergrijzing zou zijn en veel uitstroom. In allerlei discussies die wij met de staatssecretaris hebben, zegt hij steeds: dat gat komt er vanzelf, en dan kunnen deze mensen instromen. Nu heb ik de volgende vragen aan de heren Vrooman en Van Vuuren: a) klopt het dat er nog steeds zo veel banen bij zullen komen? Op grond waarvan kunnen we dat op dit moment verwachten, ook gezien de nieuwe gegevens over de economische recessie? En b), en dat is misschien nog belangrijker, wordt überhaupt verwacht dat de uitstroom op de arbeidsmarkt straks van onder andere ouderen wel matcht met deze doelgroep? Zal er niet veel meer ruimte ontstaan in het middensegment van de arbeidsmarkt en juist niet aan de onderkant ervan? Dat zou betekenen dat dit hele wetsvoorstel op een verkeerde aanname is gebaseerd.

De **voorzitter**: Ik wil zelf namens mijn fractie een vraag stellen aan de heer Van Vuuren over punt 8 van de notitie die hij ons heeft toegestuurd, de loonwaardebepaling. Hij stelt voor om dat via gelijktijdige fiscale compensatie te doen. Ik zou graag willen dat hij daar nog even wat over uitweidde.

Dan vraag ik de heer Van Vuuren om de aan hem gestelde vragen te beantwoorden.

De heer **Van Vuuren**: Ik begin met de vraag van mevrouw Koşer Kaya over de re-integratiebudgetten van de gemeenten. Wat klopt er nu van het VNG-verhaal? Ik denk dat het VNG-verhaal in grote lijnen klopt. Wij kunnen en willen dat niet tot op de komma controleren, maar met name voor gemeenten met veel WSW'ers kan de klap behoorlijk zijn. De korting op de WSW is vormgegeven als een prijsmaatregel. De vergoeding per WSW'er wordt fors teruggebracht. Met name de wat oudere WSW'ers, die over het algemeen wat meer verdienen, soms 140 à 150% van het wettelijk minimumloon, worden dan heel kostbaar. Dat geld krijg je niet meer volledig vergoed en dan zul je als gemeente zelf bij moeten leggen. Het is via het volume heel lastig te reguleren. Het aantal WSW-plaatsen valt moeilijk te verminderen. Het kan incidenteel zijn dat de uitstroom hoog is, maar vaak is dat niet zo in de WSW. Dan kunnen individuele gemeenten inderdaad behoorlijk nadeel ondervinden, in ieder geval op de korte termijn.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Zegt de heer Van Vuuren: als het volume groot is, kan het probleem groot zijn en dan is duidelijk waar het geld vandaan moet komen, omdat de gemeenten op dat punt geen beleidsvrijheid hebben?

De heer **Van Vuuren**: Dat klopt, ja.

Dan kom ik op de vraag van de heer Klaver over het minimumjeugdloon. Het is een algemene opmerking. De constructie die bedacht is in de Wwnv om de loonwaarde te bepalen en vervolgens een loonaanvulling te verstrekken, is eigenlijk een reactie op het probleem dat wordt veroorzaakt door het minimumloon. Door het minimumloon sluiten we eigenlijk mensen uit van de arbeidsmarkt. Die proberen we er weer in te trekken door een loonaanvulling. Daar richt dit punt zich op. Je zou ook eens kunnen kijken naar het minimumloon. Als je het minimumloon verlaagt, zou je mensen weer de gelegenheid geven om de arbeidsmarkt op te komen. Die mensen kun je vervolgens weer compenseren, bijvoorbeeld fiscaal. Laat ik niet te technisch worden. Dat is de gedachte achter punt 8 van de notitie.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Die gedachte was mij volstrekt helder. Dank voor deze toelichting. Mijn punt ging meer over het minimumjeugdloon. Zorgt het minimumjeugdloon, uitgaande van dit wetsvoorstel en van de manier waarop het kabinet dit benadert, ook met de loonwaardebepaling, niet voor oneerlijke concurrentie voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt? Kunnen deze mensen dan niet moeilijker toetreden, omdat de keuze tussen iemand met een beperking en een 16-jarige die een stuk goedkoper is, een makkelijke keuze is voor een werkgever?

De heer **Van Vuuren**: Voor de helderheid geef ik u mijn interpretatie van uw vraag. U zegt dat mensen die niet meer onder het minimumjeugdloon vallen, last hebben van oneerlijke concurrentie. Op korte termijn kan dat een rol spelen. Op lange termijn geloven wij daar niet zo in, omdat we denken dat na verloop van tijd ieder aanbod op de arbeidsmarkt een match zou kunnen vinden. Met die loonaanvulling moet het ook voor mensen die niet meer onder het jeugdminimumloon vallen, mogelijk zijn om een baan te vinden. Wij geloven niet in die verdringing. Als je

overigens het minimumjeugdloon zou willen verhogen, zou je het probleem nog groter maken. Dan wordt het voor de minder productieve mensen die nog onder het minimumjeugdloon vallen, nog moeilijker om aan de bak te komen. Dus dan vergroot je het probleem dat je met de Wet werken naar vermogen juist probeert op te lossen.

De **voorzitter**: Ik zie dat dit allerlei vragen oproept en wil daarvoor de ruimte bieden.

Mevrouw **Karabulut** (SP): De heer Van Vuuren gaat uit van de veronderstelling dat als je het minimumloon loslaat en de lonen zo laag mogelijk houdt, iedereen wel aan het werk komt. Kan hij dat toelichten? Er zijn heel veel andere landen waar het minimumloon fors lager ligt dan hier, maar de werkloosheid veel hoger is.

De heer **Azmani** (VVD): Ik wilde het ook plaatsen in een internationaal perspectief. De heer Van Vuuren oppert dat natuurlijk niet voor niets in punt 8. Dat triggerde mij ook. Zou hij dat in een internationaal perspectief willen plaatsen en willen aangeven hoe Nederland daarvan afwijkt?

De heer **Van Vuuren**: Internationale vergelijkingen zijn altijd heel tricky, maar laat ik even het minimumjeugdloon erbij pakken. Dat is een van de meest interessante vergelijkingen. Nederland heeft een vrij laag minimumjeugdloon. Als je kijkt naar de uitkomsten, dan presteren wij ook het beste. De jeugdwerkloosheid is in Nederland zo'n beetje de laagste ter wereld. Op het gebied van de jeugd hoort Nederland bij alle indicatoren zo'n beetje bij de top van Europa. Maar internationale vergelijkingen zijn tricky, dat geef ik onmiddellijk toe. Ik hoop dat ik de vraag zo beantwoord heb.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Nee.

De heer **Van Vuuren**: Wat had u nog meer willen weten?

De **voorzitter**: Ik stel voor dat we niet te lang blijven hangen. We kunnen altijd later nog via de mail dingen uitwisselen. De heer Azmani had ook nog een vraag.

De heer **Van Vuuren**: Dit gaat ook niet meer specifiek over de Wwnv, denk ik.

De heer **Azmani** (VVD): Op zich is mijn vraag ook min of meer beantwoord. De heer Van Vuuren trekt een conclusie over de hoogte van de jeugdlonen in een internationale vergelijking en over wat dat met zich meebrengt voor de werkloosheid hier in Nederland. Dat zou je kunnen doorredeneren, begrijp ik uit zijn woorden.

De **voorzitter**: Dan stel ik voor dat we nu doorgaan met de andere vragen.

De heer **Van Vuuren**: Komen er banen bij? Daar was ik net al kort op ingegaan. Zeker op korte termijn kan het een probleem zijn dat niet iedereen daadwerkelijk een baan kan vinden. Op lange termijn zou het echter mogelijk moeten zijn om, als de loonwaardebepaling goed werkt, een match te vinden op de arbeidsmarkt. Als werkgevers straks een loon betalen aan mensen dat precies gelijk is aan hun productiviteit – dat wordt beoogd met de Wwnv – dan zou er een match op de arbeidsmarkt tot stand moeten kunnen komen.

Dan de vervangingsvraag van mevrouw Hamer. Nu komt er extra arbeidsaanbod aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Sluit dat goed aan

op de tekorten die met name in het midden worden verwacht en waarschijnlijk ook in het hogere segment? Dat is ook een goede vraag. Ik heb daar niet zo snel een pasklaar antwoord op.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Dat is wel de crux van dit hele wetsvoorstel.

De heer **Van Vuuren**: Ja. Het enige wat ik hierover kan zeggen, is in wezen wat ik zei in mijn vorig antwoord. Als de productiviteit van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt goed aansluit op de lonen die moeten worden betaald door de werkgevers, dan heb ik er wel vertrouwen in dat het goed komt.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Mogen we dan toch weten waarop dat vertrouwen gebaseerd is?

De heer **Van Vuuren**: Nou ja, een werkgever zou wel gek zijn als hij een werknemer voor dat geld niet in dienst zou nemen. De werkgever hoeft immers slechts een loon te betalen dat lager is dan het minimumloon. Als dat aansluit op de productiviteit, dan komt dat het bedrijf ten goede, dus waarom zou een werkgever dat niet willen?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Omdat hij die persoon dan bijvoorbeeld moet begeleiden en extra tijd in hem moet stoppen. Dat kost ook geld. Maar goed, mijn vraag was een andere en ik zou daar toch heel graag een antwoord op willen. Wij horen telkens van de staatssecretaris dat er harde gegevens zijn die aantonen dat die match op de arbeidsmarkt te maken is. Als die harde gegevens niet bij u vandaan komen, dan zou ik bijna niet weten waar ze dan wel vandaan moeten komen.

De **voorzitter**: Ik begrijp dat de heer Van Vuuren aangeeft dat hij daar op dit moment geen antwoord op kan geven. Wellicht kan hij daarop nog schriftelijk reageren?

De heer **Van Vuuren**: Ja. Voor de harde gegevens moet ik, denk ik, eerder naar mijn buurman kijken, de heer Vrooman van het SCP. Hij heeft zich ook in de internationale literatuur verdiept.

De **voorzitter**: Wellicht kan uw buurman daar zo dadelijk nog antwoord op geven.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Mijn vraag was of de heer Vrooman hier ook op in wilde gaan. Het voorstel van de voorzitter lijkt mij uitstekend.

De **voorzitter**: Oké, dan gaan wij verder met de heer Vrooman.

De heer **Vrooman**: Misschien is het dan het handigst om met het laatste punt te beginnen. Wij hebben daar ook geen harde cijfers over. Dat ligt ook voor de hand. Wij maken geen arbeidsmarktramingen. Ik denk dat dit in eerste instantie toch op het bordje van mijn buurman de heer Van Vuuren ligt. Het lijkt mij wel heel lastig, want je kunt daar vanuit een strikt economisch perspectief naar kijken. Door de tekorten op de arbeidsmarkt ontstaat er trek in de schoorsteen. Een werkgever handelt rationeel. Hij zal kijken wat hij op een gegeven moment kan krijgen en daardoor komt er uiteindelijk aan de onderkant ook wel ruimte. Of het werkelijk zo zal verlopen, is de vraag. Wij kijken toch ook vanuit een sociaal en cultureel perspectief naar de mogelijkheid van die mensen en dan gaat het zowel de werkgever als de persoon met een beperking niet alleen om de financiële prikkel. Die afwegingen zijn veel ingewikkelder. Ik kan u een voorbeeld geven. Ik sprak van de week een werkgever, een manegehouder. Ik vroeg hem: hoe gaan jullie om met mensen met



beperkingen? De manegehouder zei: ik ben iemand die gelooft in sociaal ondernemen. Ik probeer zo veel mogelijk mensen aan de slag te krijgen, maar er is natuurlijk een productiviteitsprobleem. Daar kan ik nog wel met de gemeente over praten en daar zijn ook onder de huidige wet mogelijkheden toe. Er zijn echter grotere problemen, die niet zozeer met de financiële kant te maken hebben, maar met de organisatie van het werkproces. Een persoon met een beperking kon de manegehouder nog wel inpassen, maar vier personen met een beperking worden bij zijn «span of control» al een probleem. Dat zou zijn planning lastig maken. Hij zei ook heel eerlijk – hij aarzelde om het te zeggen – dat sociale aspecten zoals het imago van het bedrijf eveneens meespelen. Laatst vroeg de gemeente hem – dit is totaal niet normatief bedoeld, ik geef gewoon een voorbeeld – om iemand met een fors strafblad te plaatsen, die ook nog andere beperkingen had, waaronder een verslaving. Dat was voor de werkgever een beetje te veel. Hij zei: «ik heb een manege en ik wil niet dat de ouders en al die meisjes die hier komen paardrijden, het beeld krijgen dat op mijn manege mensen met zo'n achtergrond rondlopen». Ik vond dat persoonlijk een goede illustratie van hoe ingewikkeld het proces van inpassing van mensen met een forse afstand tot de arbeidsmarkt verloopt. Het is niet zo eenvoudig.

Misschien is dat gelijk een overstapje naar een aantal andere vragen. Hoe reëel is het dat de werkgevers daartoe overgaan? Dit is veel lastiger dan simpelweg aan de knop van de financiële prikkels draaien.

Dan de loondispensatie. Wij hebben ons in onze position paper gebaseerd op wat we weten vanuit internationale vergelijkingen van loonkostensubsidieregeling. Daar zie je dit soort effecten ook. In die zin vind ik de recente onderzoeksresultaten van de pilots die gisteren naar buiten kwamen niet heel verrassend. Het is wat ik ongeveer verwacht had. Wat wel een essentieel verschil is met de loonkostensubsidie is de sterke rol van de gemeente in het wetsvoorstel. Die vind ik persoonlijk heel lastig in te schatten, omdat de gemeente keuzes moet maken. Gemeenten hebben wel een duidelijke financiële prikkel en een groot belang om het op een bepaalde manier te doen, maar of dat allemaal werkelijk gaat lukken, is een andere vraag. Ik durf daar op basis van de informatie en de kennis die wij hebben van processen bij de gemeenten, mijn hand niet voor in het vuur te steken.

Dan de vraag van mevrouw Ortega. Wat zou je dan wel moeten doen? Welke forse slag zou je moeten maken? Dat is heel lastig, want in wezen heeft een gemeente natuurlijk heel weinig mogelijkheden om werkgevers ergens toe te dwingen. Het moet inderdaad in de sfeer van de verleiding gezien worden. De ene gemeente zal dat beter kunnen dan de andere. Dat heeft ook te maken met het lokale werkgeversbestand en met allerlei andere factoren. Het zal hoe dan ook niet eenvoudig zijn, want zolang er een ruime arbeidsmarkt is, zal de werkgever andere keuzes maken. In het wetsvoorstel is er in voorzien dat er gekeken zal worden naar administratieve lasten, maar juist alle bijkomende dingen die ik zo-even met dat voorbeeld probeerde duidelijk te maken, maken het heel lastig voor een gemeente om iets te accommoderen.

Dan was er nog een vraag van mevrouw Karabulut. Wat betekent dit voor de problematiek van de werkende armen? Als we dat te weten willen komen, moet er een fatsoenlijke ex-ante-evaluatie gedaan worden, maar die is er niet. Wij hebben in onze position paper aangegeven dat er in ieder geval een paar lastige aspecten zijn. De staatssecretaris haalt vaak onderzoek aan van het SCP, waarin gekeken is naar de werkende armen en naar de vraag in hoeverre men door werk uit de armoede komt. In de totale populatie armen die wij kennen, zie je dat werk vaak succes brengt, maar er is ook een behoorlijke groep mensen die niet uit de armoede komen, ondanks het feit dat ze al werkten of weer aan de slag kwamen. Dat is berekend voor de totale populatie armen onder de 65. De doelgroep

van de Wwnv is anders. Je kunt die resultaten dus niet een-op-een vertalen, maar het lijkt mij op zijn minst een aandachtspunt. De heer De Jong vroeg wat nu het grootste zorgpunt is. Dat zijn er twee, namelijk de werkgeversproblematiek, maar daar heb ik nu al vrij veel over gezegd, en de vraag hoe groot die prikkeling nu werkelijk is. Wij hebben de indruk dat het algemene uitgangspunt van de Wwnv, werk moet lonen, bij de alleenstaanden veel duidelijker naar voren komt dan bij eenoudergezinnen en bij paren. Bij hen zie je, zeker in het traject 20 tot 50% loonwaarde, dat er niet zo heel veel inkomensvoortgang geboekt wordt. Dat vind ik eigenlijk afbreuk doen aan het uitgangspunt van de wet. Ik vind ook de motivatie wat dat betreft niet heel overtuigend. De stapelingseffecten zijn ontzettend interessant, maar ook ontzettend gecompliceerd. Als men die wil weten, dan vergt dat echt specifiek onderzoek. Daar zou ik op basis van de informatie die ik nu heb, geen uitspraak over durven doen.

De heer **De Jong** (PVV): Toch even een vraag. De staatssecretaris heeft herhaaldelijk in debatten aangegeven dat hij gaat monitoren en dat hij gaat bezien hoe de wet zich zal voltrekken als die zo meteen wordt ingevoerd. Hoe kijkt u daartegen aan? Is dat voldoende? Zijn er zaken in het wetsvoorstel die volgens u naar voren hadden moeten komen, om meer controle te hebben op stapelingseffecten of anderszins? Hebt u daar vertrouwen in? Ik vraag dit ook met betrekking tot de prikkeling en de gemeenten.

De **voorzitter**: Ik ga even wat vragen verzamelen, want ik zie meer woordmeldingen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Kan de heer Hartman überhaupt monitoren en nagaan hoe veel mensen er uitstromen en langdurig ergens een plek vinden?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik heb hier een vervolgvraag op. Eigenlijk hoor ik zowel het SCP als het CPB aangeven dat er geen aannames zijn op basis waarvan wij kunnen veronderstellen dat de banen en de bezuiniging waarop dit wetsvoorstel is gebaseerd, er ook daadwerkelijk zullen komen. Dat maakt de behandeling van dit voorstel voor de Kamer nogal ingewikkeld, omdat de staatssecretaris die onderbouwing wel steeds geeft. Als SCP en CPB die onderbouwing niet kunnen geven, waar zou de staatssecretaris dan in godsnaam deze aannames vandaan hebben? Wie kan dat dan wel bevestigen? Als er immers geen banen zijn, dan valt volgens mij de hele grondslag van dit wetsvoorstel weg.

De heer **Azmani** (VVD): Ik wil graag de visie horen van de heer Vrooman op de uitgangspositie en op hoe we het thans hebben georganiseerd, middels de verhoogde instroom in de Wajong et cetera, in relatie tot dit wetsvoorstel. Nu hebben we al zo'n 215 000 jongeren in de Wajong, van wie driekwart thuis zit en zeker de helft in staat is om te werken. Wordt dan niet door het nu voorliggende wetsvoorstel de kans groter dat mensen weer op de reguliere arbeidsmarkt terechtkomen? Ik bedoel dit vanuit de huidige uitgangspositie vertaald naar het wetsvoorstel dat nu voorligt. De focus is op dit punt alleen maar gericht op het wetsvoorstel. Ik wil meer van de heer Vrooman weten over de uitgangspositie.

Mevrouw **Karabulut** (SP): We kunnen helemaal niets zeggen over het effect. Dat mensen hiermee massaal aan de bak zullen komen, is onbewezen. Kan de heer Vrooman dan misschien ingaan op wat voor werkgevers van belang is, op basis van verricht onderzoek, om mensen wel in dienst te kunnen nemen?

De **voorzitter**: Ik sluit mij namens mijn fractie aan bij de laatste vraag, omdat de heer Vrooman zei dat hij ook internationaal onderzoek heeft gedaan. Kunnen wij van het buitenland leren hoe we werkgevers kunnen verleiden om deze mensen in dienst te nemen?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik heb nog een vraag aan de heer Vrooman over waterbedeffecten. Bij de aanscherping van de WWB hebben we gezien dat meer mensen de Wajong in zijn gestroomd. Verwacht het SCP ook waterbedeffecten bij de invoering van de Wet werken naar vermogen? Waar zouden die zich dan kunnen voordoen? Is daar enig inzicht in?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Als ik goed luister, dan wordt hier aangegeven dat loondispensatie bij alleenstaanden werkt. Voor hen is het wel een prikkel. Bij samenwonenden en alleenstaande ouders daarentegen werkt het niet. Ik wil daar graag een reactie op van de heer Van Vuuren.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat we geen vervolgvragen stellen. We hebben nog een kwartier de tijd en de twee andere genodigden moeten ook nog antwoord kunnen geven. Ik stel voor dat de heer Vrooman nu de vragen beantwoordt die aan hem gesteld zijn en dat we vervolgens doorgaan naar mevrouw Ghidei.

De heer **Vrooman**: Er is een vraag gesteld over de monitoring. Het is mij onduidelijk hoe de monitor gestalte zal krijgen. Ik vind het dan ook heel lastig om te bepalen of dat adequaat is. Ik zie geen duidelijk evaluatieartikel in de memorie van toelichting staan. Er wordt gesproken van een evaluatie van de loondispensatie en de herstructureringsfaciliteiten in de WSW. Als het daarbij blijft, maar dat is mij dus onduidelijk, vind ik dat wat mager voor een wet die zo veel betekenis kan hebben. Mevrouw Hamer vroeg waar de aannames van de staatssecretaris op gebaseerd zijn. Ik weet het niet. Hij heeft dat nog niet aan mij verteld. Dat zult u hem echt zelf moeten vragen.

De heer **Van Vuuren**: Ik wil daar graag even één opmerking over maken, want het is een misverstand dat het essentieel is dat iedereen aan de bak komt. In het wetsvoorstel wordt een belangrijk deel van de besparing simpelweg gerealiseerd door de uitkeringsverlaging. De vraag of men aan de bak komt, is niet per se aan de orde.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Daarvan zegt de staatssecretaris dus steeds: dat kan, omdat die mensen toch aan de slag komen. Dat baseert hij op de aanname dat er over een jaar of wat een grote trek van de arbeidsmarkt zal komen, waarna deze mensen allemaal kunnen instromen. Daarom hamer ik zo op mijn vraag. Dat is wel echt essentieel voor ons om te weten.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat de heer Vrooman verdergaat.

De heer **Vrooman**: De heer Azmani vroeg een vergelijking van het wetsvoorstel met de huidige situatie. De uitgangspunten van het wetsvoorstel zijn een verbetering. Er zitten natuurlijk allerlei onlogische zaken bij, maar ik vind het uitgangspunt «werk moet lonen» een uitstekend uitgangspunt. Ik denk niet dat daarover een gebrek aan consensus is. Ik zou dus zeker niet de indruk willen wekken dat dit een slecht wetsvoorstel is, maar er is een hoop onduidelijk en er zit een aantal stevige impliciete assumpties in over de mogelijkheden van de doelgroep. Je zou daar in een wetsvoorstel zoals het voorliggende op voorhand meer duidelijkheid over willen hebben en in de loop van het proces goed de vinger aan de pols moeten houden. We hebben het hier immers over een kwetsbare doelgroep.

Mevrouw Karabulut en mevrouw Sterk vroegen wat voor werkgevers van belang is en of we van het buitenland kunnen leren. Internationale vergelijkingen zijn echt heel lastig. Zaken zijn nooit een-op-een te vergelijken. Het springt bij ons enorm in het oog, omdat we naar internationale maatstaven een heel uitgebreid circuit van beschut werken hebben. Het is echt niet zo dat alle mensen die bij ons in de WSW zitten of in de Wajong met werk, elders fulltime in reguliere banen werken. Bij een deel van hen zal dat het geval zijn. Een deel van hen zit in een andere regeling. Dat is in België bijvoorbeeld een WW die op een lager niveau zit. Een deel ervan zit in de niet-beroepsbevolking en heeft zich teruggetrokken uit de arbeidsmarkt. Als je dat goed wilt vergelijken – daar heeft de OESO wat materiaal over verzameld – dan zul je paarsgewijze landenvergelijkingen moeten doen. Dan kun je het helemaal uitsplitsen in al die factoren, maar dat onderzoek is heel arbeidsintensief en het is er dan ook niet.

Mevrouw **Karabulut** (SP): De staatssecretaris zegt voortdurend tegen ons: in vergelijking met het buitenland zijn wij zo royaal dat we dat moeten indammen en dan komen mensen aan de bak. Dat kun je dus ook niet zeggen?

De heer **Vrooman**: Je kunt in ieder geval wel zeggen dat de groep die wij nu in de Wajong en de WSW hebben zitten, naar internationale maatstaven groot is en dat dit ook vrij dure regelingen zijn. Je kunt echter niet zonder meer zeggen dat al die mensen elders werken.

De **voorzitter**: Maar het omgekeerde ook niet, begrijp ik?

De heer **Vrooman**: Nee, het omgekeerde ook niet. Als je sceptisch bent of het allemaal gaat lukken met die werkgevers, is een belangrijke vraag natuurlijk: wat moet je dan doen? De vraag is inderdaad of je meer kunt doen. Dat is een vrij moeilijke vraag. Wij hebben daar wel wat materiaal over, maar je zou eigenlijk heel goed kwalitatief moeten kijken wat voor type werkgever nu tegen welk probleem aanloopt. Je moet dat per regio bekijken, want regionale situaties kunnen ook sterk verschillen. Je moet volgens mij ook een stapje verder maken en niet zeggen: de werkgever is een rationeel iemand. Tot op zekere hoogte is hij dat, maar zijn rationaliteit strekt verder dan alleen de financiële prikkel. Je moet ook naar de andere aspecten kijken. Je moet ook naar de aspecten van de manegehouder kijken die ik zo-even noemde.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan is nu het woord aan mevrouw Ghidei.

Mevrouw **Ghidei**: Voordat ik op de vraag van de heer Azmani inga, neem ik de vrijheid om iets over de beeldvorming in het algemeen te zeggen, los van de vraag. Aan voorbeelden zoals dat van de manegehouder en wanneer mensen met klachten bij ons komen, omdat ze gediscrimineerd worden op grond van handicap of chronische ziekte, merken wij regelmatig dat de beeldvorming hardnekkig is. Flankerende maatregelen en beeldvormingscampagnes zijn heel belangrijk, maar het moet niet blijven bij af en toe symbolische beelden. Als iemand solliciteert, is in de Wet op de medische keuringen (Wmk) bepaald wanneer je mag gaan toetsen of iemand geschikt is. Daarnaast heb je de WGBH/CZ en verschillende andere wetten. Soms weet een werkgever niet welke wet hem uiteindelijk verbiedt om een bepaalde discriminatoire handeling te verrichten. Er is een reden waarom wij een en ander naar voren hebben gehaald. De discussie over gelijk loon is begonnen met man en vrouw. We hebben kort geleden ook onze man-vrouwbevindingen gepubliceerd. We merken dat het een belangrijk beginpunt is om te bezien of het inderdaad arbeid van gelijke waarde betreft. Als iemand een WSW'er is of een Wajonger, maar

arbeid van gelijke waarde kan verrichten, dan geldt de WGBH/CZ. Men is zich er niet altijd van bewust wat dat voor consequenties heeft. Het is een andere invalshoek dan we hier hebben met de bezuinigingen en stimuli. Die zijn ook heel belangrijk, maar er is ook nog een basisgedachte tegen discriminatie. Ook de beeldvorming is heel belangrijk voor de participatie. Men moet bezien of mensen arbeid van gelijke waarde verrichten. Dat willen we ernaast plaatsen om te laten zien: let op, ondanks en naast deze maatregelen gelden andere zaken als iemand arbeid van gelijke waarde verricht die wordt beschermd door de WGBH/CZ; werkgever en instantie, wees je hiervan bewust! Dat is een beetje de bottom line van wat we eigenlijk willen zeggen.

Daarnaast is natuurlijk ook het standstillbeginsel uit het VN-Gehandicaptenverdrag op deze situatie van toepassing. Vanaf het moment dat het verdrag is ondertekend, moet je gaan kijken welke voorzieningen je treft, wat eigenlijk een achteruitgang betekent voor mensen met een functiebeperking. Daarom is het ook de verantwoordelijkheid van de staatssecretaris.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik wil graag een toelichting op arbeid van gelijke waarde. Als mensen arbeid van gelijke waarde verrichten, moet er inderdaad rekening mee gehouden worden dat ook de betaling op de juiste manier gebeurt. Ik ben benieuwd wat arbeid van gelijke waarde is als wij het hebben over deze groep. Ik kan mij voorstellen dat iemand secretariële werkzaamheden kan doen, maar dat die persoon dat slechts vijftien of twintig uur in de week kan doen of met bepaalde aanpassingen. Naar mijn idee is dat dus wel arbeid van gelijke waarde. Is dat wat u bedoelt?

Mevrouw **Ghidei**: Stel dat iemand secretariële werkzaamheden verricht en bijvoorbeeld alleen twintig uur kan werken, dan heeft die persoon voor die twintig uur recht op volledige loon. Dat is waar het om gaat. Stel dat iemand doeltreffende aanpassingen nodig heeft. Artikel 2 WGBH/CZ verplicht de werkgever ertoe om doeltreffende aanpassingen te verrichten, tenzij die onevenredig zwaar zijn. Dat is waar we naar kijken. Die aanpassingen kunnen heel verschillend zijn. Het kan om voorzieningen gaan. Voorzieningen kan de werkgever ook bij UWV halen. Er zijn hier twee normadressaten van belang, de werkgever en de werknemer. Er is een mogelijkheid om elders naar ondersteuning te zoeken, maar de aanpassing blijft een verantwoordelijkheid van de werkgever. Dat moet in ieder geval meegenomen worden.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Als iemand twintig uur kan werken, maar trager en minder productief, praten we dan nog steeds over gelijkwaardige arbeid? Met andere woorden: wordt het dan een functieloon voor twintig uur of waar praten wij over?

Mevrouw **Karabulut** (SP): In het VN-Gehandicaptenverdrag staat de inclusie van mensen met een beperking voorop. Als ik daaruit redeneer, en vanuit de Wet gelijke behandeling, wil men het nu voorliggende wetsvoorstel invoeren dat mensen met een beperking die naar vermogen werken, onder het minimumloon betaald krijgen. Is er dan sprake van discriminatie of niet? Kunnen we dan nog spreken van inclusie, of is er dan juist sprake van het buitensluiten en discrimineren van mensen met een beperking?

Mevrouw **Ghidei**: De vragen van mevrouw Ortega en van mevrouw Karabulut liggen in elkaars verlengde. Waar het om gaat is de vraag wat de functie-inhoud is. Als iemand bijvoorbeeld een bepaald productieaantal per dag moet halen en daar niet aan kan voldoen, is er sprake van een andere functie. Dat is zo als iemand niet aan de basisvoorwaarden

voldoet. Als hij of zij echter met een paar pauzes per dag wel in staat is om een volledige functie te vervullen, dan is er sprake van een gelijkwaardige functie. Daarom wordt een-op-een individueel getoetst en wordt er niet slechts vanaf de buitenkant gekeken of iemand als niet-functiонерend opzij kan worden geschoven. Dat is de verantwoordelijkheid die de WGBH/CZ stelt. Het is ook belangrijk dat een werkgever de verantwoordelijkheid heeft om doeltreffende aanpassingen te verrichten. Dat speelt ook in het voorbeeld van de heer Vrooman van die manege: haal je het om met verschillende schema's te werken, waardoor je accommodeert en waardoor mensen kunnen participeren? Wanneer is het dan onevenredig zwaar? Daar kijk je naar. Om te bezien in hoeverre dat in de situatie in kwestie zo is, moet er onderzoek verricht worden. Dat is het vraagstuk van de participatie: hoe zorg je ervoor dat er geparticipeerd wordt, met als uitgangspunt dat mensen die werk van gelijke waarde verrichten, niet onderbetaald worden? Dan heb je ook met gelijk loon te maken.

De **voorzitter**: Ik begrijp dat dit vragen oproept, maar we hebben nog maar vijf minuten en de heer Hartman heeft nog niet kunnen reageren op de vragen. Ik stel dan ook voor om hem die mogelijkheid nu te bieden.

De heer **Hartman**: Er is een vraag aan mij gesteld over monitoring. Het is duidelijk dat wij, als er een nieuwe wet zoals de Wwnv in werking treedt, waar heel veel wijzigingen in zitten ten opzichte van de huidige bijstandswetgeving, de uitvraag daarop aanpassen. Dat wordt op dit ogenblik gestalte gegeven. We zijn in overleg met klankbordgroepen, met gemeenten en met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik kan nog niet zeggen wat daar precies in komt te staan. De monitoring geschiedt uitsluitend achteraf. Het CBS registreert altijd achteraf. Natuurlijk zullen we elementen van de loondispensatie opnemen en ook de kortingen die gepleegd worden op de uitkeringen als gevolg van bijvoorbeeld werk. Voorlopig kunnen we daar nog geen toezegging over doen.

De **voorzitter**: Ik kijk naar de Kamerleden. Op dit moment zijn er geen vragen meer. Dan dank ik de genodigden hartelijk voor hun komst en voor de beantwoording van onze vragen.

## **Blok 2: Werkgevers/werknemers**

- **mevrouw Feenstra en de heer Slagmolen, VNO/NCW-MKB**
- **de heer Hartveld, FNV**
- **de heer Muilwijk, CNV**
- **mevrouw Meijer, ABVAKABO**
- **mevrouw Oosterwaal, ABU**

De **voorzitter**: Er zijn twee vertegenwoordigers aanwezig van VNO-NCW/MKB Nederland, mevrouw Feenstra en de heer Slagmolen. De inleiding zal worden verzorgd door de heer Slagmolen.

De heer **Slagmolen**: De werkgevers vinden de essentie in dit wetsvoorstel de goede richting op gaan. Er wordt een poging ondernomen om werken naar vermogen meer toepasbaar te maken voor de groep die nu voor een deel aan de kant staat. Dat wordt gedaan door het arbeidsaanbod beter in beeld te brengen en de instrumenten meer toegepast te krijgen, wat voor ondernemers van belang is. De samenwerking in de uitvoering tussen gemeenten en andere partijen op het regionale niveau kan ertoe leiden dat dit op termijn succesvol wordt. Je moet namelijk niet denken dat er overmorgen volop mee gescoord kan worden. Het gaat er vooral om dat er naar de toekomst toe een andere manier van bemiddelen wordt gezocht, waardoor de match beter tot stand komt. De wijze waarop dit de afgelopen tien, twintig jaar is gegaan, heeft namelijk niet veel

opgeleverd. Dat leek meer op hagel de lucht in schieten en hopen dat er een vogel tegenaan vliegt. In het wetsvoorstel is sprake van een betere en professionele aanpak, die ook aansluit bij de financiële en productieve mogelijkheden van de bedrijven.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Hartveld van de FNV.

De heer **Hartveld**: Dank voor de mogelijkheid om onze visie ook binnen de muren van de Kamer kenbaar te maken; we hebben dat zojuist ook daarbuiten gedaan. Het zal geen verrassing zijn dat de FNV deze wet ten stelligste afwijst. Het principe van werken naar vermogen, waarbij mensen naar hun kunnen producten maken tegen een goed inkomen – minimaal het minimumloon, maar het liefst een cao-loon – is natuurlijk prima. Deze wet doet echter iets heel anders. Deze wet schrapt 70 000 arbeidsplaatsen in de sociale werkvoorziening, waar mensen juist naar vermogen kunnen werken. Deze wet zorgt ervoor dat een op de drie jonggehandicapten helemaal geen uitkering meer krijgt, waardoor gemeenten ook geen enkel belang meer hebben om iets extra's te doen om hen aan het werk te helpen. Deze wet leidt ertoe dat mensen met arbeidsmogelijkheden die nu een Wajong-uitkering hebben, een 5% lagere uitkering krijgen, dus richting de armoede worden geschoven. De Wet werken naar vermogen zou een arbeidsmarktwet moeten zijn, maar is in essentie een bezuinigingswet met een keiharde financiële doelstelling, terwijl er geen enkele arbeidsmarkt doelstelling aan vastzit. De FNV pleit er dan ook voor dat de Kamer deze wet op belangrijke punten amendeert. Ten eerste zou de Kamer bedrijven, instellingen en overheden de opdracht mee moeten geven om jaarlijks ten minste 5000 mensen met een arbeidsbeperking extra duurzaam aan de slag te helpen. Dat werkt. Ten tweede moeten jongeren met een beperking hun recht behouden op een uitkering, ook al wonen ze thuis. Ten derde vraag ik om de werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening te behouden zolang dat nodig is.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Muilwijk van het CNV.

De heer **Muilwijk**: Mijn naam is IJmert Muilwijk. Ik ben voorzitter van CNV Jongeren, maar ik mag vandaag namens het hele CNV spreken. Ik licht eerst toe wat het CNV zelf doet als het gaat om de sociale werkvoorziening (SW), maar ook de Wajong. Wij proberen cao's af te sluiten waarbij we plaatsen regelen. We zien dat er potentie is om dat beter te gaan doen, om ook mensen met een arbeidsbeperking beter aan de slag te krijgen. Dat doen we onder andere met het Wajong-promotieteam – een aantal mensen daarvan is in de zaal aanwezig – dat bij bedrijven langsgaat en zorgt dat het beter gaat. Kortom, wij geloven in potentie. De wet die nu voorligt, zou moeten helpen om die te benutten. Delen van de wet doen echter het tegenovergestelde. Deze wil ik graag doornemen. Allereerst de banen. Ik vond het duet tussen de heren Vrooman en Van Vuuren zojuist fantastisch om te zien. De ideeën en aannames die onder deze wet liggen, zoals de aanname dat 70 000 mensen vanuit de SW makkelijk naar reguliere arbeid kunnen, zijn niet duidelijk en niet gestaafd met cijfers. Daarmee is de wet als geheel eigenlijk op losse schroeven komen te staan.

Zeker zo belangrijk zijn de nuggers, de niet-uitkeringsgerechtigden, die gaan ontstaan door de huishoudinkomenstoets. Ik stel daarbij een punt van inconsistentie aan de orde. De Kamer heeft een rol, zeker ten opzichte van de staatssecretaris, om de wet te testen en om die te amenderen op punten waar die niet goed is. In elk geval moet de Kamer kijken of de wet intern consistent is: klopt de wet met de uitgangspunten ervan? De Kamerleden kunnen zelf een robbertje vechten over de vraag of de huishoudinkomenstoets terecht is. Wij denken van niet. Een groot deel

van de instroom, 5000 mensen volgens het ministerie, maar volgens de cijfers uit 2010 10 000 mensen per jaar, krijgt niet minder uitkering, maar geen uitkering meer. Dat is al verschrikkelijk, want mensen verliezen daarmee hun zelfstandigheid. Belangrijker nog is dat zij daarmee waarschijnlijk een groot deel van het recht op ondersteuning verliezen, gezien de overheveling ervan naar de gemeenten. De gemeenten krijgen namelijk een incentive om mensen aan de slag te helpen. Zij zullen, mede vanwege de schaarse middelen die er überhaupt voor beschikbaar zijn, mensen aan de slag helpen op wie zij snel winst kunnen maken. Het helpen van mensen die geen uitkering ontvangen, kost gemeenten alleen geld. Wij voorzien dan ook dat die groep van 5000 à 10 000 per jaar – dat is cumulatief – vrijwel geen recht op ondersteuning krijgt vanuit de gemeente. Die mensen komen thuis te zitten zonder uitkering en zullen heel moeilijk aan een baan kunnen komen. Wij vinden dan ook dat de Kamer daar goed over na moet denken.

Ik wil de Kamer meegeven om het recht op ondersteuning te verankeren in deze wet, ook voor mensen die zonder uitkering thuis zitten. Zij moet geen genoegen nemen met een beetje monitoring over een paar jaar. Deze wet moet fundamenteel worden aangepast.

**De voorzitter:** Het woord is aan mevrouw Meijer van de ABVAKABO.

**Mevrouw Meijer:** Ik dank u voor de gelegenheid om onze opvattingen over deze wet kenbaar te maken. Ik had mijn inbreng graag heel goed willen voorbereiden, zodat ik kon zeggen: pats, pats, pats, dat is het. Ik ben hier echter naartoe komen racen uit Weert, waar de NOS wilde vernemen hoe de wet en de bezuinigingen op gemeenten uitwerken op mensen die op dit moment een arbeidsovereenkomst hebben bij De Risse Groep in Weert. Die kwestie heeft in deze Kamer ook al tot een debat geleid. Ik hoef verder niet op de individuele problemen in te gaan van mensen die al dan niet met een uitkering thuis komen te zitten. Er werd mij in het zojuist genoemde gesprek gevraagd: het is toch geen gelopen race? Ik hoop dat deze hoorzitting ertoe leidt dat het inderdaad geen gelopen race is en dat de informatie van de experts die worden gehoord daadwerkelijk wordt meegenomen in de uiteindelijke overwegingen. Helemaal optimistisch zijn wij daar als vakbeweging op dit moment niet over. Je kunt aanpassingen plegen in de wet, maar de wet wordt overstemd door de bezuinigingen die eraan gekoppeld zijn. Daarmee komt er onzes inziens niet heel veel terecht van de wet. Als de bezuinigingen onverkort doorgang vinden, zal er niet heel veel van terechtkomen. In de uitzending vanochtend kwamen twee vragen naar voren. De eerste vraag was waar die banen dan zijn. De tweede vraag was of de werkgeversbenadering, waarover pilots plaatsvinden, een basis vormt waarop mensen die onder de Wet werken naar vermogen vallen, zonder begeleiding, maar met het instrument loondispensatie daadwerkelijk aan een baan worden geholpen. Er wordt op de trom geslagen over de loondispensatie, maar wij constateren op basis van in ieder geval de tussentijdse rapportage dat dit instrument nog volstrekt niet af is en niet doet wat het volgens deze wet zou moeten doen.

**De voorzitter:** Het woord is aan mevrouw Oosterwaal van de ABU.

**Mevrouw Oosterwaal:** Dank voor de uitnodiging om hier een toelichting te komen geven. De discussie uit de vorige ronde ging voornamelijk over de vraag of er uitstroom naar werk mogelijk is. Ik stel dat dit inderdaad mogelijk is. Dat zeg ik niet omdat ik dat denk, maar omdat er nu ook al voorbeelden zijn van samenwerking met gemeenten en private intermediairs die dat bewijzen.

Er is bijvoorbeeld een project in Rotterdam, waar Manpower, een van de leden van de ABU, mee bezig is. Het uitzendbureau werd gevraagd of het



mogelijk is om mensen uit een bestand te plaatsen. Eigenlijk kon direct al een groep van 50 WWB'ers worden geplaatst in een baan bij een grote landelijke opdrachtgever. Na drie maanden waren deze mensen nog steeds aan het werk. Er is ook perspectief om langer door te gaan. Daarnaast is er een heel fundamentele samenwerking in de Drechtsteden. Een ander lid van de ABU, Randstad, is daar een samenwerking met de gemeente aangegaan op locatie. Het is helaas geen joint venture geworden. Een afdeling van dat uitzendbureau doet een scan van de populatie om vanuit daar te gaan bemiddelen naar werk. Zelfs in deze toch heel moeilijke tijden – voor onze branche is het juist heel erg lastig – zijn binnen drie maanden 600 mensen direct bemiddeld. Zij kunnen uitgestroomd zijn naar een uitzendbaan, maar ook naar een direct dienstverband bij een opdrachtgever. Het is wellicht interessant om te melden dat dit project is opgericht met steun van een aantal vakbonden. Hoewel er geen sprake is van loondispensatie, wordt er wel gekeken hoe de werkgever tegemoet kan worden gekomen in het plaatsen van deze populatie. Daar zijn positieve ervaringen mee opgedaan.

De **voorzitter**: De leden hebben nu de gelegenheid om vragen te stellen.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. Ik vraag aan VNO-NCW hoeveel mensen met een beperking de organisatie zelf in dienst heeft. In het verlengde daarvan, op dit moment staan bijna 22 000 mensen met een beperking op een wachtlijst om aan de slag te kunnen gaan in de sociale werkvoorziening. Acht VNO-NCW het denkbaar dat daarover concrete afspraken kunnen worden gemaakt met de staatssecretaris, zodat we harde doelstellingen kunnen afspreken? Daaraan ontbreekt het namelijk nogal. Acht u het als werkgeversorganisatie wenselijk dat we in dit land mensen met een beperking onder het minimumloon gaan betalen, met alle gevolgen van armoede van dien?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik dank iedereen voor de inbreng. Ik heb een vraag aan de heer Slagmolen. In de paper staan allerlei randvoorwaarden, zoals het beperken van risico's en het ontzorgen van de ondernemers, waarbij een aantal instrumenten wordt genoemd dat we nu ook al hebben. Er staat ook dat private intermediairs het moeten uitvoeren. Er worden echter geen quota genoemd en geen streefcijfers met betrekking tot de social return. Mijn vraag is dan wat de leden van VNO-NCW zelf willen doen. Wat is hun inzet? Die kom ik namelijk helemaal niet tegen in de stukken. Er staat alleen wat er moet gebeuren, maar niet wat de werkgevers zelf gaan doen. Welke streefcijfers heeft VNO-NCW in gedachten als er straks onderhandeld zal worden met de bonden? Ik neem aan dat VNO-NCW zelf met participatiedoelstellingen komt als de organisatie geen quota wil. De bewindslieden pretenderen dat op een gegeven moment sprake zal zijn van een krappe arbeidsmarkt, waardoor het probleem zich vanzelf oplost. Kan VNO-NCW zich verenigen met die uitspraak? Zo niet, dan hoor ik graag hoe de organisatie de toekomst ziet voor deze doelgroep.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. CrossOver heeft een onderzoek gedaan waaruit blijkt dat in 62% van de cao's een en ander is opgenomen over arbeidsgehandicapten en Wajongers. Dat is alleen zo summier dat het vervolgens nergens toe leidt. Zowel de vakbonden als de werkgevers geven aan dat deze wet een succes kan worden als werkgevers meedoen. In het verleden is het kennelijk niet gelukt om echte afspraken in cao's te maken. Op basis waarvan denken de partijen dat er nu wel afspraken kunnen worden gemaakt? Waar ligt het aan als er geen stevige afspraken kunnen worden gemaakt? Is de oorzaak daarvan dat de wensen van beide partijen zo uit elkaar liggen?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Het wordt een beetje eenzijdig, maar ook ik heb een vraag aan VNO-NCW. Die heeft vooral betrekking op randvoorwaarde 4: geen quota, geen streefcijfers, geen social return. We zijn al sinds de jaren tachtig bezig te proberen de positie van mensen met een arbeidsbeperking te versterken. Al sinds die tijd horen we niks anders van de werkgevers dan dat we vooral niks moeten opleggen en dat we de markt vrijheid moeten geven, waarna het vanzelf wordt opgepakt. Dat klinkt fantastisch – volgens mij vindt iedereen dat – maar welke verandering ziet de heer Slagmolen op dit moment waardoor hij er vertrouwen in heeft dat we nu veel grotere stappen gaan zetten dan in het verleden?

De heer **De Jong** (PVV): Voorzitter. Ik heb een vraag aan de vertegenwoordiger van de ABU. Er is veel discussie over de vraag hoe werkgevers mee moeten gaan. Zojuist is daarover een aantal vragen aan VNO-NCW gesteld. Hoe kijkt de ABU er tegenaan? Welke elementen waar werkgevers tegen aanlopen moeten worden weggenomen? Bijvoorbeeld als het gaat om re-integratie, gaan er meer mensen aan de slag als we nog meer bekendmaken welke mogelijkheden er zijn voor werkgevers om mensen aan de slag te helpen? Welke tools moeten wij aanpakken om de werkgevers mee te krijgen?

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ik heb ook een vraag aan de ABU. Uit onder andere de position papers blijkt dat er vraagtekens worden geplaatst bij de overtuigingskracht van gemeenten om werkgevers te verleiden, mensen in dienst te nemen. Ziet de ABU daar voor zichzelf een rol in weggelegd? Ik raakte enthousiast van de praktijkvoorbeelden die de ABU gaf. Heeft de ABU er nog meer? We discussiëren hier namelijk vaak over de theorie; praktijkvoorbeelden doen er dus toe.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik heb aan het CNV, de FNV en de werkgevers dezelfde vraag. De heer Hartveld zei zo-even dat er 70 000 arbeidsplaatsen nodig zijn. We weten dat VNO-NCW een afspraak met de PvdA heeft gemaakt om er in de komende jaren 10 000 banen in gezamenlijke inspanning proberen bij te krijgen. Ik begrijp dat VNO-NCW aan de staatssecretaris heeft beloofd om 5000 leerarbeidsplaatsen te creëren. Dan houden we er nog 55 000 over, als ik even snel reken. Ik vraag de drie partijen hoe reëel het is dat die 70 000 dan wel 55 000 plaatsen er gaan komen en, zo niet, wat dit dan betekent voor de mensen om wie het gaat.

De **voorzitter**: Ik heb ten slotte ook nog een vraag namens mijn fractie aan VNO-NCW. De heer Vrooman van het Sociaal en Cultureel Planbureau zei dat naar zijn idee de problemen bij de werkgevers niet zozeer zitten in de randvoorwaarden, maar meer in het sociaal-culturele aspect, de cultuur. Herkent u het ook bij uw achterban dat mensen in die zin een soort schroom hebben, ook voor hun eigen organisatie, om deze mensen in dienst te nemen? Zo ja, wat zouden we daaraan kunnen doen? Is daar bijvoorbeeld een voorlichtingscampagne voor nodig of iets anders?

De heer **Slagmolen**: Dank voor de vragen. Ik zal vooral ingaan op de vragen die meer aan de arbeidsmarkt gerelateerd zijn. Mevrouw Feenstra zal ingaan op de socialezekerheidsaspecten. Er is gevraagd wat VNO-NCW zelf doet als organisatie. Eigenlijk zit ik hier niet daarvoor, maar wij hebben daar beleid voor en wij ontwikkelen intern ook beleid, net als de brancheorganisaties. Wij hebben het daar regelmatig over en zien dat ook steeds meer terugkomen. Er is gevraagd of er streefcijfers zijn en wat wij zelf doen. Daarbij wil ik voor ogen houden dat wij onder andere op cao-niveau afspraken hebben gemaakt over Wajongers. We zien dat aantal ook stijgen. Deze week werd in de media bericht dat dit steeds beter loopt. Dat is positief. We moeten ook een beetje terugkijken naar de ontwikkeling vanuit het verleden en

aangeven waarom wij wel vertrouwen hebben in deze aanpak. Tot nu toe zien we telkenmale op de arbeidsmarkt dat bestanden van deze doelgroepen van de ene naar de andere organisatie gaan, waardoor ze niet meer in beeld zijn of er weer andere uitvoeringsorganisaties bij betrokken worden met andere opdrachten en taken. Daardoor is het voor de ondernemer erg lastig om vast te stellen wie hij daarvoor kan benaderen. Het gaat daarbij ook om de instrumenten.

Op microniveau, de individuele ondernemer, gaat het om het volgende. Een ondernemer wil zo iemand in dienst nemen. Hij wil daarvoor weten welke instrumenten nodig zijn en wat het kost. Wat moet het bedrijf investeren in begeleiding en dergelijke? Ik heb het vertrouwen dat in deze wet een aantal zaken beter is geregeld, bijvoorbeeld dat er wat betreft de arbeidsmarktinstrumenten werkelijk gekeken wordt naar risicobeperking, dat het aanbod op een goede manier in beeld wordt gebracht en vervolgens dat er betere bemiddeling tot stand kan worden gebracht. Uiteindelijk gaat het over de concrete praktijk.

De cultuur bij ondernemers is niet dat zij niet willen. De cultuur is dat een ondernemer heeft te zorgen voor continuïteit. We moeten niet vergeten dat er afgelopen maand 20 000 werklozen bij zijn gekomen. Dat is de korte termijn. Een ondernemer kijkt wat hij moet investeren, wat hij zelf moet doen en bij wie hij moet aankloppen als er een probleem is. Wij hebben er vertrouwen in. Daarom maken wij ook afspraken over de invulling van die 5000 banen op regionaal niveau. Daarnaast wordt gekeken hoe de uitvoeringskant kan worden verbeterd. We willen de komende tijd er energie in steken om te kijken wat ondernemers willen, wat de mogelijkheden zijn binnen bedrijven en welke mogelijkheden er zijn aan de kant van het aanbod, bij de werklozen, bij degenen die aan de slag willen, bijvoorbeeld door middel van een detachering via de WSW. Er wordt gekeken wat in dat kader gedaan kan worden en welke partijen dit het beste kunnen uitvoeren.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): We hoorden zojuist van de heer Vrooman van het SCP dat er heel weinig gebruik wordt gemaakt van de ondersteunende instrumenten. De heer Slagmolen zegt dat dit om het ontzorgen van de ondernemers gaat. Er wordt bijvoorbeeld verwezen naar de no-riskpolis, maar uit onderzoek blijkt dat daar indertijd voor jongeren heel weinig gebruik van is gemaakt. Wat is er mis dat de werkgevers zo weinig gebruikmaken van de ondersteunende instrumenten of maatregelen?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. Niet al mijn vragen zijn beantwoord.

De **voorzitter**: De heer Slagmolen is nog bezig met zijn beantwoording. Laten we die eerst afwachten.

De heer **Slagmolen**: Wat betreft de vraag van mevrouw Ortega: vaak gaat het om de onbekendheid ermee, maar uiteindelijk gaat het om het microniveau. Als er iemand is die mogelijk in aanmerking komt om een plek te vinden bij een werkgever, al dan niet in een werkervaringsvorm, dan kijkt de werkgever welk rugzakje iemand meebrengt. Dat is de werkelijkheid hoe een ondernemer denkt. Een werkgever kan dan ook veel beter zien wat het voor zijn bedrijf betekent als hij diegene in dienst neemt, wat hij moet organiseren en welke kosten het met zich brengt. In deze wet zit een aantal goede dingen rondom proefplaatsingen. Zo kan worden gezocht naar wat daarop passend is. Dat is het interessantste. Mevrouw Ortega sprak over de no-riskpolis voor jongeren. Indertijd is in Eindhoven een pilot gestart met de no-riskpolis voor jongeren. Het duurde anderhalf jaar voor deze pilot van de grond kwam en toen was hij eigenlijk al voorbij. Voor ondernemers was het helemaal niet duidelijk wat er precies in die regeling stond. Ik zal geen onorthodoxe woorden gebruiken,

maar ik ving op dat er wel een slag gemaakt kon worden bij de uitvoering van zo'n regeling en de wijze waarop deze in beeld wordt gebracht. De uitvoering kon makkelijker. Er wordt de hele tijd gesproken over werkgeversdienstverlening. Ik wil graag met de gemeenten en andere partijen dingen ontwikkelen, want er is echt winst te maken op het punt van de vormgeving van een en ander.

Ik heb eigenlijk maar één concrete vraag gehoord van mevrouw Karabulut: hoeveel mensen die mogelijk onder deze doelgroep vallen, hebben wij zelf in dienst? Vervolgens vroeg zij in dat kader iets over concrete afspraken.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Het ging mij om de doelstellingen voor de komende jaren. Bij reguliere werkgevers moeten de komende jaren zo'n half miljoen mensen met een beperking aan de slag van de staatssecretaris, die ervan overtuigd is dat dit lukt met deze wet. Dan heb ik het niet over de 5000 werkervaringsplekken. We weten dat op dit moment 4% van de werkgevers jonggehandicapten in dienst heeft. Mijn eerste vraag was wat uw concrete doelstellingen zijn op dat punt. Mijn tweede vraag was nog concreter. Op dit moment staan 21 000 mensen op een wachtlijst om aan de slag te kunnen. Kunnen we met de werkgevers gelijk afspraken maken over die mensen, zodat we ze aan een baan helpen? Mijn derde vraag was de volgende. Ik heb er principiële en moreel gezien heel veel moeite mee en grote bezwaren tegen om mensen met een beperking die naar vermogen werken onder het minimumloon te betalen. Hebt u dat ook?

De heer **Slagmolen**: Ik noemde net die 5000 plekken. We hebben met onze collega's in het kader van de cao afspraken gemaakt rondom Wajongers. Dat pakt steeds beter uit. We hebben te maken met een nogal grillige economische situatie en een fors stijgende werkloosheid. Als er dan wordt gevraagd om morgen maar even 70 000 banen in te gaan tikken, denk ik: wees even reëel. Dan kies je ervoor om afscheid te nemen van werknemers die nu regulier aan de slag zijn en een andere groep neer te zetten. Dat moeten we niet willen. Het lijkt mij ook onverkoopbaar. Voor het bedrijfsleven zou het ook niet goed zijn als het in één keer van 70 000 mensen afscheid moet nemen en 70 000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst moet nemen, die vervolgens moeten worden ingewerkt. Onze inzet in dit hele verhaal is, zoals we in het verleden al diverse keren hebben laten blijken, dat we vooral op regionaal niveau moeten proberen verder te gaan met een goede uitwerking en een goede aanpak. Als iedereen zijn werk doet, dus als de gemeenten en de publieke kant het aanbod in beeld brengen en private uitvoerders inschakelt om die relaties met de ondernemers te leggen, dan ben ik ervan overtuigd dat we stappen voorwaarts kunnen maken.

Mijn collega Feenstra zal zo direct de vraag over het minimumloon beantwoorden.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Om het even scherp te krijgen, op dit moment zegt VNO-NCW: we zitten in een lastige economische situatie; als we tienduizenden mensen met een beperking aan het werk zouden moeten helpen, heeft dit het ontslag van tienduizenden anderen tot gevolg; we kunnen op dit moment op dit punt geen concrete afspraken maken. Begrijp ik dat goed?

De heer **Slagmolen**: We hebben een afspraak gemaakt met de staatssecretaris over 5000 plaatsen, we hebben afspraken gemaakt in de cao's over honderden en duizenden plekken. U kunt op dit moment niet tegen ons zeggen dat wij het eventjes moeten regelen dat we zoveel tienduizenden plekken moeten garanderen. De staatssecretaris zal daar zelf ook op ingaan; dat is het politieke deel. Maar dit gaat het niet worden.

De **voorzitter**: Ik wijs de Kamer erop dat dit een hoorzitting is en geen verhoorzitting. Misschien kunnen we ons even beperken tot de vragen en antwoorden.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik hecht eraan om erop te wijzen dat de heer Wientjes een toezegging heeft gedaan aan de PvdA, die wij gezamenlijk openbaar hebben gemaakt. Ik wil VNO-NCW niet vastpinnen op de 70 000 banen die de heer Hartveld heeft genoemd, maar ik hoop ook dat VNO-NCW weet wat het betekent voor mensen die die baan straks niet hebben. U bent positief over de wet. Van u zal het afhangen; met «u» bedoel ik alle werkgevers achter u. We moeten er wel met z'n allen vertrouwen in kunnen hebben dat de aanname van de staatssecretaris dat die banen er wel komen, klopt. We hebben net van het CPB en het SCP gehoord dat ze die aanname niet kunnen bevestigen. Als u deze ook niet kunt bevestigen, wordt het voor de Kamer heel erg moeilijk. Het wordt niet moeilijk voor de Kamerleden persoonlijk, maar wel voor de mensen die straks of geen werk of geen uitkering meer hebben. Ik vraag u dus ook zeer oprecht of u een toezegging kunt doen. Die is voor ons buitengewoon belangrijk.

De heer **Slagmolen**: In de wet worden aanzetten gedaan voor de toekomst met betrekking tot een aantal vraagstukken zodat een en ander beter gaat lopen. Het gaat daarbij om het vraagstuk van de langdurig werklozen, het vraagstuk van jongeren en het vraagstuk dat vraag en aanbod elkaar niet vinden. Ook u ziet wat er economisch gezien gebeurt en dat wij alle hens aan dek nodig hebben om te zorgen dat wij in ieder geval zo veel mogelijk werkgelegenheid weten te behouden. Op korte termijn moeten we daarop inzetten en inspelen. Deze wet gaat in januari in, maar het probleem van die 70 000 banen wordt er niet direct mee opgelost. Je zult vooral de kwaliteit moeten hebben om dat op regionaal niveau tussen partijen goed ten uitvoer te brengen.

De heer **De Jong** (PVV): Het beeld dat «morgen» het probleem van die 70 000 moet worden opgelost, is ontstaan omdat verschillende partijen, waaronder de bonden, in de afgelopen weken en maanden dat beeld hebben gecreëerd. De ABVAKABO twittert zelfs dat er plannen zouden zijn om «morgen» 100 000 banen te schrappen. Dat is niet waar! We vragen wel aan de werkgevers om de intentie om, met de nieuwe Wet werken naar vermogen in de hand, meer mensen dan nu aan de slag te krijgen. Ik begrijp toch goed uit het betoog van uw organisatie dat dit de essentie is, dat u afspraken maakt met het kabinet voor de komende periode, ook op korte termijn, om mensen zo snel mogelijk aan de slag te helpen? Mijn vervolgvraag is dan wat het belangrijkste element is om de werkgever daar uiteindelijk toe te zetten. Wat is de essentie waar de werkgever op dit moment tegen aanloopt?

De heer **Slagmolen**: De essentie van waar wij tegen aanlopen is dat we onvoldoende zicht hebben op het eventueel beschikbare arbeidsaanbod. Het allerbelangrijkste is dat we de economie aan de gang krijgen en houden. Een heel essentieel punt is dat we weinig zicht hebben op het arbeidsaanbod. Ik denk daarbij ook aan het bericht dat we nu weer te horen hebben gekregen dat het tot midden volgend jaar gaat duren voordat het UWV een flink deel van de Wajongers in beeld heeft. Dat duurt en dat wacht maar. Dit is een heel essentieel punt naast de genoemde instrumenten, die van belang zijn om wat we doen betaalbaar te maken. In dat kader willen we in ieder geval die 5000 plaatsen. We hebben die afspraak over de Wajongers gemaakt in cao's. Daarnaast werken we met allerlei partijen in het land samen om te kijken hoe we die processen kunnen verbeteren. Geef dat een kans.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik heb gezegd dat daarvan in de cao's weliswaar melding wordt gemaakt, maar niet dusdanig dat je daar iets mee kunt doen. Er is geen inspanningsverplichting afgesproken. Ik vraag mij af of dit in de toekomst wel gaat gebeuren. Daar heb ik geen antwoord op gekregen.

De heer **Slagmolen**: Als wij een cao-afpraak maken over Wajongers of over andere zaken, is het ons streven om die te realiseren. Wij willen uit de discussie dat we niet kunnen leveren en dat we er geen zicht op hebben. Dat is vaak wat wij merken. Wij merken dat er ontzettend veel fout gaat in het proces. Dat willen we wegnemen. We moeten ervoor zorgen dat wat we afspreken, werkelijk uitgevoerd kan worden. Daar zitten de slagen die we moeten maken. Voor veel bedrijven is dat best lastig. Als ze een vacature hebben, weten ze niet eens of er überhaupt aanbod beschikbaar is. Vervolgens wordt gezegd dat ze de vacature maar moeten aanpassen. De vraag is waaraan die dan moet worden aangepast. Wat ik roep klinkt vrij eenvoudig, maar in de praktijk schijnt het toch erg lastig te zijn. Het is een uitdaging hoe we dat beter kunnen gaan doen met elkaar. Daar hebben we ook de plannen van de ABU zoals die genoemd zijn en de re-integratiebedrijven voor nodig. Zij hebben daar voor een deel zicht op.

Mevrouw **Feenstra**: Ik wilde graag de vraag van mevrouw Karabulut beantwoorden of het immoreel is als mensen onder het minimumloon betaald krijgen. Ik wil het antwoord geven vanuit een andere hoek. Als wij ondernemers vragen wat voor hen een heel belangrijke randvoorwaarde is om deze mensen überhaupt in dienst te kunnen nemen, wordt vaak als eerste gezegd dat de beloning die zij krijgen niet moet uitstijgen boven de waarde die ze produceren. Loondispensatie wordt gezien als een instrument waarmee dit mogelijk wordt gemaakt. Als de loondispensatie onverhoopt zou stoppen, heeft de werkgever niet te maken met contracten die enorm duur zijn en die de waarde van de productiviteit in dat bedrijf overstijgen. We hebben het er in deze bespreking van de wet veel over de vraag wat ervoor nodig is om werkgevers over de streep te trekken. Het is nodig om risico's te beperken. Wat ik net noemde is daar een voorbeeld van. Daarnaast biedt loondispensatie mogelijkheden om werknemers te triggeren om hun inzet te vergroten en meer te gaan verdienen. Er zijn natuurlijk ook mensen die misschien niet meer zullen kunnen verdienen; dat begrijpen wij ook goed. We moeten ons realiseren dat als een dergelijk instrument er niet zou zijn, deze mensen helemaal niet aan de slag zouden komen. Werkgevers zouden het risico dan te groot vinden.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Het is evident dat zonder ondersteuning en zonder vergoeding van bepaalde kosten werkgevers mensen met een beperking al helemaal niet in dienst zouden nemen. Dat zegt u en dat blijkt ook. Als de ondersteuning en vergoeding ophouden, heeft dat vaak tot gevolg dat de baan ook ophoudt. Mijn vraag is meer principieel. We hebben in Nederland niet voor niets een minimumloon afgesproken. Vindt VNO-NCW ook dat het minimumloon moet gelden voor mensen met een beperking die werken naar vermogen? Eerlijk gezegd kom ik heel veel werkgevers tegen die zeggen: natuurlijk moeten we ondersteund worden en moeten bepaalde kosten vergoed worden; dat hebben we nodig. Zo eerlijk zijn ze. Ze zeggen echter ook dat ze het immoreel en onwenselijk vinden dat op zo'n manier onderscheid wordt gemaakt tussen mensen met een beperking en mensen zonder beperking. Ik zou graag op dit punt nog antwoord willen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik heb begrepen dat de loonwaardebepaling een punt is waaraan aandacht besteed moet worden.

Hebt u zelf al signalen ontvangen van werkgevers dat zij toch wel wat problemen hebben met de bepaling van de loonwaarde?

Mevrouw **Feenstra**: Een van de uitgangspunten van deze wet is dat mensen aan de slag gaan en niet in een uitkering blijven zitten. Wij vinden het heel belangrijk dat mensen als ze aan de slag zijn, kansen hebben om verder te groeien. Als daarvoor nodig is dat wordt gewerkt met een systeem van loondispensatie, waardoor ondernemers een salaris kunnen uitbetalen dat onder het wettelijk minimumloon ligt – dat is overigens niet de correcte formulering, want een werkgever wordt vrijgesteld van het betalen onder het wettelijk minimumloon; hij betaalt een percentage van de loonwaarde, die het cao-functieloon betreft – vinden we dat een goed systeem. Wij willen heel graag kijken of dat goed werkt.

Dan de vraag van mevrouw Ortega. Wij vinden het heel belangrijk in de ondersteuning van werkgevers dat ze weten waar ze aan toe zijn. Er mag geen onzekerheid bestaan over wat een werkgever staat te wachten als hij iemand in dienst neemt. Ook voor een werknemer mag geen onzekerheid bestaan over wat hem staat te wachten als hij ergens aan de slag gaat. In de Wet werken naar vermogen wordt het systeem beoogd dat iedere gemeente haar eigen loonwaardemeetinstrument kan inhuren. Wij maken ons er zorgen over dat werkgevers die over de gemeentegrens heen werven, in dit systeem te maken kunnen krijgen met verschillende meetmethoden. Uit de tussenuitkomsten van de pilot, die gisteren aan de Kamer zijn gestuurd, blijkt dat op dat punt nog wel wat te verbeteren valt. Wij hebben er wel vertrouwen in dat de verbeteringen die worden ingevoerd, dat ook mogelijk kunnen maken. Voor dat punt hebben we veel aandacht. Dat geldt niet alleen voor loondispensatie, maar ook voor de no-riskpolis. Dat is net zo'n instrument waarvan een werkgever moet weten waar hij aan toe is. Als daar onzekerheid over is, beperkt dat weer de ruimte om mensen in dienst te kunnen nemen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik heb een vraag naar aanleiding van de uitkomsten van de experimenten. U zegt dat u er vertrouwen in hebt dat het met aanpassingen wel goed komt. Die experimenten zijn door het vorige kabinet juist gestart om ons inzicht te geven in de vraag of het wel of niet gaat werken. Ik heb ook met mensen achter de rapporten gesproken. In de praktijk zijn er heel veel zorgen of het überhaupt gaat werken. Het blijkt nu ook uit de gegevens dat het tot nu toe in ieder geval niet werkt. We hebben toch iets meer nodig dan het vertrouwen dat u hebt dat het goed komt. Waar is het vertrouwen dat het gaat werken dan op gebaseerd? Uit de cijfers blijkt het niet.

De heer **Klaver** (GroenLinks): De heer Muilwijk sprak over de afspraken die worden gemaakt in de cao's. We hebben het nu met VNO-NCW over de intenties die er zijn bij de werkgevers en over de vraag op welke wijze we tot afspraken komen. Hoe kijkt hij tegen de relatie met de werkgevers aan in dezen en heeft hij er vertrouwen in dat er tot goede afspraken is te komen zonder dat daar dwingende sancties voor nodig zijn?

Mevrouw **Feenstra**: Wij zouden graag willen dat er, in plaats van een vrij versnipperd systeem van loondispensatie te hanteren, zou worden toegewerkt naar naar een uniform model waarvan vrij duidelijk is wat de werkgever krijgt en hoe dit vorm krijgt. Dit betreft uiteraard ook wat de werknemer krijgt.

De uitkomsten van de pilot geven ook al aan wat de complexiteit is van de problematiek waarmee we te maken hebben. Het is geen kwestie dat het maar even moet worden georganiseerd, dat het dan geregeld is en dat al die mensen vervolgens direct worden aangenomen. Dit is een traject van een lange adem. Dat kunnen we ook gewoon zeggen. We hebben te maken met een complexe groep. Wij geloven in het instrument loondis-

pensatie. We pleiten wel voor enkele aanpassingen, opdat dit uniformer ingevoerd zou kunnen worden. Wij verwachten dat het dan op termijn tot goede resultaten zal leiden en dat werkgevers daar ook graag mee zullen werken.

De heer **Hartveld**: Aan mij zijn twee vragen gesteld. Over de arbeidsmarkt cijfers moeten we precies zijn. Er verdwijnen de komende jaren, niet van de ene op de andere dag, 70 000 plaatsen in de sociale werkvoorziening. Er staan nu 20 000 mensen op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening. Er zijn ook nog zo'n 80 000 jongeren die in de Wajong-regeling zitten die graag aan het werk zouden willen. Dat is de arbeidsmarktproblematiek waar we vandaag voor staan. De arbeidsmarktproblematiek van morgen en overmorgen is dat er jaarlijks 10 000 jongeren met een beperking op de arbeidsmarkt komen die onder de regeling van werken naar vermogen gaan vallen, dus jongeren die maximaal het minimumloon zouden kunnen verdienen. Als ik de bijdragen in zowel deze als de vorige sessie hoor, zinkt het vertrouwen bij mij wel een beetje weg. Het gaat namelijk niet zo op orde komen dat we die stroom mensen naar het reguliere bedrijfsleven gaan krijgen, iets wat we juist graag willen. Dit betekent dat een grote groep jongeren met een arbeidsbeperking en een groep mensen die nu op de wachtlijst staat voor de sociale werkvoorziening, nog op de arbeidsmarkt zullen moeten zoeken en zullen moeten concurreren met andere werkzoekenden. Er is immers sprake van werkloosheid en een tekort aan betaald werk. Dat kun je wel wegdefinieren door mensen gratis, onder het minimumloon of met behoud van uitkering te laten werken, maar daarmee is het probleem van de werkloosheid en het gebrek aan betaald werk niet opgelost. Dat zal betekenen dat een deel van deze mensen in de armoede terechtkomt. Dat is in de vorige sessie ook aan de orde geweest.

Dan de afspraken die de PvdA met VNO-NCW heeft gemaakt en de afspraken die het kabinet heeft gemaakt met VNO-NCW. Als de Wet werken naar vermogen realiteit wordt, zou per omgaande 1% van het arbeidsbestand moeten bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking. Naarmate de sociale werkvoorziening leegloopt, moet dit percentage geleidelijk aan stijgen. Wij zijn op dit moment bezig om werkgevers te benaderen en ze te vragen of zij bereid zijn, dat aantal banen te garanderen. Wij krijgen dan reacties als: moet je eens luisteren, we hebben net afgesproken dat we drie, vijf of tien mensen een werkervaringsplek geven, maar we gaan niet garanderen dat dit normale banen zijn waar ook een normale betaling tegenover staat. Dan denk ik: minimumloon is niet voor niets minimumloon; met loonkostensubsidie kun je veel goeds doen. Het is dus niet zo simpel. De werkgevers zijn ook niet op de hoogte van de afspraak die VNO-NCW heeft gemaakt met de staatssecretaris over de 5000 werkervaringsplaatsen. Het is een klein detail, maar het is wel zo. Dan de cao-afspraken. We hebben de afgelopen periode een flinke slag gemaakt met cao-afspraken. Ik kan niet anders dan erkennen dat die afspraken kwalitatief nog niet goed genoeg zijn. Die moeten beter. De vraag is dan wat er moet gebeuren op basis waarvan wel goede afspraken gemaakt kunnen worden. Wij hebben dan een steun in de rug nodig vanuit de regelgeving. Aan de ene kant moeten daar dingen in staan over de helderheid van het systeem, maar aan de andere kant ook dát er afspraken gemaakt moeten worden. Wij hebben natuurlijk met werkgevers een belangentegenstelling als we over cao's praten. Het is niet zo dat iedereen het erover eens is dat dit maar moet gebeuren. Wij moeten iedere keer voor de poorten van de hel die arbeidsplaatsen zien weg te slepen. Als u wilt dat er betere afspraken komen, dan moet u zorgen dat we in een betere positie komen om die afspraken te realiseren. Deze wet gaat die voorwaarden absoluut niet geven. Integendeel, die holt onze positie aan de cao-tafel alleen maar uit.



Mevrouw **Karabulut** (SP): Even voor de duidelijkheid, kan VNO-NCW de afspraken die zouden zijn gemaakt over werk hier ook bevestigen? Ik zie geknik. Dat is dan duidelijk.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Kan de heer Hartveld uitleggen wat de vakbonden precies nodig hebben om wel tot duidelijke afspraken te komen? Dat is mij niet helemaal helder. De partijen – die zijn toch gelijkwaardig aan elkaar, zo neem ik aan – zouden nu toch ook met elkaar onderhandelen.

De heer **Hartveld**: Natuurlijk onderhandelen wij met elkaar, maar deze groep staat achteraan de rij van werkzoekenden en staat niet bovenaan de cao-agenda. We moeten daarom de ondersteuning hebben dat als die draconische maatregel van het schrappen van 70 000 plekken doorgevoerd wordt, er tegelijk hard gevraagd wordt aan sociale partners om die 70 000 banen geleidelijk aan te realiseren via cao-afspraken. Dat is wat anders dan wat de Kamer dan altijd roept: ja, dan gaan we de cao niet algemeen verbindend verklaren. Daar wordt namelijk geen enkele arbeidsongeschikte wijzer van.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Dat is ook een beetje om u samen te dwingen tot afspraken te komen.

De heer **Hartveld**: Ik heb zo-even aangegeven dat dit niet dienstig is.

De heer **Muilwijk**: Mevrouw Koşer Kaya en de heer Klaver hebben gevraagd naar de cao's. Ik kan een tweeledig beeld geven. De ene kant betreft de situatie nu en de andere kant betreft onze verwachtingen voor de toekomst. Eerst de situatie nu. CNV Jongeren heeft onderzoek gedaan naar de cao-afspraken. Hoe worden die nagekomen en welke afspraken zijn er? Er worden veel meer afspraken gemaakt, maar die zijn min of meer boterzacht en worden vaak niet opgevolgd. Enerzijds moet ik dan mijn eigen collega's een schop onder de kont geven, maar anderzijds geeft het wel aan hoe moeilijk het dus ligt. Het geeft ook wel aan dat het een enorme opgave is. Dit bleek wel uit de vorige ronde en uit wat de heer Slagmolen daar net nog overheen legde. De heer De Jong vroeg zo-even of de werkgevers de intentie hebben om dat te gaan doen. Het antwoord daarop was: we hebben misschien wel de intentie, maar het lukt ons niet. Dan is het toch wel heel bijzonder om een wet in te voeren waar hooguit een intentie, een verwachting of een aanname onder ligt, waarbij je grof gezegd mensen op water en brood zet met de hoop dat zij vervolgens aan het werk komen, terwijl het werk er niet is. De vakbeweging heeft daar een eigen verantwoordelijkheid in, zeker ook het CNV. We moeten die niet alleen bij de overheid neerleggen en moeten er heel zwaar op zitten. De vraag is alleen te groot om dat allemaal via de cao-tafel te gaan realiseren. Dan onze verwachtingen, de crux in het verhaal. Ik wil daar ook een punt aan toevoegen: het recht op ondersteuning vanuit de gemeente. Ik vond het overigens verbazingwekkend dat daar geen vragen over werden gesteld. Stel, we hebben goede afspraken met de werkgever over banen. De werkgever zal vervolgens zeggen dat hij daarin ondersteund wil worden. De werknemer wil ook ondersteund worden. Het zou echter zo kunnen zijn dat het gemeentelijke potje op is. Gemeenten zetten namelijk middelen in op een bepaalde groep. Ik geef als casus een voorbeeld van iemand die ondersteuning nodig heeft vanwege een visuele beperking. Die ondersteuning is vaak heel duur. Het kan dan zijn dat diegene wel een baan heeft, maar niet de ondersteuning kan krijgen. Dan is die baan dus niets waard. Uit ervaring weten we dat werk krijgen al moeilijk is, maar een baan behouden als je een beperking hebt, is eigenlijk nog veel moeilijker.

Mevrouw **Meijer**: Er is gevraagd wat je aan afspraken kunt maken in cao's. Leo Hartveld heeft daar namens de FNV al een en ander over gezegd. Vanuit de ABVAKABO wil ik mij beperken tot onze ervaring die wij vanuit de sociale werkvoorziening hebben met de wijze waarop je afspraken maakt om mensen aan het werk te krijgen. In die zin wijs ik nog even op de pilot werkgeversbenadering, waarin heel duidelijk wordt gemaakt wat werkgevers nodig hebben om mensen überhaupt in dienst te nemen, op welke wijze dan ook. Daarin wordt aangegeven dat het salaris van volstrekt ondergeschikt belang is, maar de constante begeleiding, de begeleiding hangende de beperking, is daarin wel heel belangrijk. Werkgevers geven ook aan dat zij veelal in een cyclische industrie werkzaam zijn en eigenlijk van mening zijn dat zij wel mensen in dienst willen nemen, maar dat zij er, als het even kan, ook weer snel van af willen.

Onze ervaring in de SW is dat mensen gebaat zijn bij de detachingsconstructie. Tegenover de 70 000 arbeidsplaatsen die in de SW verdwijnen, moet je stellen dat er op dit moment al 40 000 mensen in de reguliere arbeidsmarkt aan het werk zijn via een detachering, individueel, per groep of werkend op locatie. Dat biedt werkgevers alle mogelijkheden om mensen op een goede manier begeleid te krijgen vanuit het SW-bedrijf of vanuit welk ander bedrijf dan ook. Op het moment dat de economie wat tegenzit – VNO-NCW stelt dat dit een belangrijk fenomeen is – kan op dat moment afscheid genomen worden van deze categorie. Deze categorie hangt niet alleen bij de cao-onderhandelingen onderaan de lijst. Met name op het moment dat er ingegrepen wordt in organisatieprocessen, is dit de groep die als eerste gaat. Er moet volstrekte duidelijkheid over bestaan dat deze groep ook opgevangen wordt en weer terug kan naar de arbeidsmarkt. De detachingsconstructie is wat ons betreft daarin een instrument dat nog volstrekt onvoldoende naar voren wordt gebracht, ook in deze wet, als instrument dat zekerheden biedt aan werkgevers, maar gelukkig ook aan werknemers die daarvan afhankelijk zijn. In die zin zou ik de Kamer heel erg willen vragen om dat instrument nog eens heel goed onder de loep te nemen. Dat biedt wat ons betreft heel veel perspectief.

De **voorzitter**: Ik heb een vraag namens de CDA-fractie. Ik herken het beeld dat heel weinig mensen weten dat detachering mogelijk is, maar dat heeft volgens mij an sich niets met de wet te maken. Het is niet zo dat dit een verankering in de wet nodig heeft. Het heeft wel met communicatie te maken. Klopt het dat u daarop doelt?

Mevrouw **Meijer**: Ja. Maar ik zei in mijn inleiding al dat ik gedurende de hele sessie al hoor dat er nog heel veel uitgevonden en ontwikkeld moet worden. Geef de arbeidsmarkt ook de tijd om die ontwikkelingen nog nadrukkelijker in beeld te krijgen. Op dit moment is de volgorde fout. We zijn aan het bezuinigen en we doen tegelijk iets op de arbeidsmarkt. Onze opvatting is juist dat je eerst iets moet doen met de arbeidsmarkt. Ga bewijzen, ga creëren, ga functies maken voor deze kwetsbare groep. Daarna moet je pas kijken wat je daarin aan efficiëncyslagen kunt maken. Dat is wat ons betreft een effectieve en efficiënte volgorde in het maken van beleid.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dit lijkt mij heel erg duidelijk en logisch. Zou de heer Slagmolen daar kort op kunnen reageren?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik ben blij dat mevrouw Meijer dit naar voren heeft gebracht. Ik heb er een aantal keren voor gepleit om te investeren in detachingsconstructies. Ik heb ook ervoor gepleit om te investeren in de sociale initiatieven, zoals restaurants die geheel worden gerund door mensen met een beperking die heel enthousiast aan het bedienen zijn. Moeten we niet meer in dat soort initiatieven en detache-

ringsconstructies investeren? We kunnen bijvoorbeeld meer investeren in SW-bedrijven, mede vanwege de expertise die ze in huis hebben, zodat ze een soort detachingsbedrijf worden. Daar wil ik graag een reactie op.

Mevrouw **Meijer**: De praktijk is heel erg prettig, zoals ik ook had begrepen van de heer Azmani. Ik verwijst mevrouw Ortega naar de pilots. Er worden heel veel pilots gedraaid, maar naar mijn opvatting komen die maar heel weinig terug in wetgeving. We doen het eigenlijk een beetje voor de aardigheid, is onze opvatting. Ze zijn anders gestart, maar het effect is nu dat we van de zaken die naar voren worden gebracht eigenlijk onvoldoende kennisnemen. Op dit moment wordt er heel veel ervaring opgedaan in de pilot waarin SW-bedrijven zich veel meer richten op de arbeidsontwikkeling en zich veel meer gedragen als leerwerkbedrijven. Er wordt daarin gekeken hoe ervoor gezorgd kan worden dat mensen via bijvoorbeeld een detachingsconstructie bij een werkgever aan de slag kunnen. Met deze zaken is ook al heel veel ervaring opgedaan. Nogmaals, op dit moment zijn 40 000 SW'ers aan de slag via een dergelijke constructie. Dat wordt wat ons betreft wat al te gemakkelijk vergeten. Vanuit het A&O-fonds van de sector zijn wij ook de samenwerking met Divosa gestart om een professionaliseringsslag te maken in de begeleiding, in de detachering en in de manier waarop je mensen bij werkgevers onderbrengt met een beschermende constructie. Daar zijn wij heel druk mee bezig. Dat kan alleen maar op onze instemming rekenen.

Mevrouw **Oosterwaal**: Ik sluit mij aan bij het idee van de detachering. Ik denk dat er veel mogelijkheden moeten zijn voor soorten dienstverbanden. Daar moeten niet te veel beperkingen aan worden opgelegd. Ik heb wel enige vrees om dat allemaal publiek te gaan doen. Ik zou daarvoor juist de kennis en kunde in de markt gebruiken. Wat betreft hindernissen voor werkgevers: zij willen vooral ontzorgd worden. Ik denk dat de financiële prikkel wel een rol speelt, maar ik denk dat werkgevers vooral begeleid willen worden bij het beantwoorden van de vragen wie het moet zijn, hoe hij dat moet doen en hoe hij die begeleiding moet verzorgen. De rol van een private intermediair zou daarbij kunnen helpen. Ik ga ook meteen in op de rol die wij bij de arbeidsbemiddeling zouden kunnen spelen. Ik denk dat gemeenten nog bezig zijn om het arbeidsbemiddelen te leren. Daarom denk ik dat het niet verstandig is om dat alleen publiek te gaan doen. Het voorbeeld dat ik juist noemde, was een combinatie van publiek en privaat, waarbij die partijen elkaar versterken. Nu deze wet eraan zit te komen, merk ik in de praktijk dat gemeenten op een andere manier gaan denken en intermediairs benaderen. Daar ben ik alleen maar erg blij mee, want er is al heel veel mogelijk. Het is goed om te weten dat 25% nu ook al plaatsbaar is. Gemeenten hebben die mensen lang in het bestand gehad en hebben tot op heden nog niet zo heel veel gedaan met hen. Uit scans die worden uitgevoerd om na te gaan hoeveel mensen nu bemiddelbaar zijn, blijkt dat dit om 25% gaat. Dat bemiddelen kan niet helemaal door private partijen worden gedaan, omdat er ook mensen tussen zitten met wie zij niet direct uit de voeten kunnen. Misschien kunnen ze dat in de toekomst, als deze wet echt gaat werken. We gaan nu eerst eens kijken wie er überhaupt gewoon aan het werk kan. Dat is de gedachte van deze wet. Vervolgens gaan we verder in publiek-private samenwerking. Ik zie daar zeker mogelijkheden voor.

De **voorzitter**: Ik dank de gasten voor hun komst, hun informatie en de soms pittige vraag-antwoordreeksen die ontstonden.

**Pauze 12.30 – 13.30 uur**

**Blok 3: Uitvoering landelijk  
– de heer Hamming, VNG**

- mevrouw Van Bennekom, Cedris
- de heer Paling, UWV
- de heer Paas, Divosa
- mevrouw Van de Goorbergh, Boaborea

De **voorzitter**: Ik heet iedereen welkom terug in de zaal. De hoorzitting van vandaag en morgen bestaat uit verschillende blokken, waarin gasten hun visie kunnen geven op en in gesprek met ons kunnen gaan over de Wet werken naar vermogen. We hebben afgesproken dat de gasten de mogelijkheid krijgen om twee minuten iets toe te lichten vanuit hun organisatie. Vervolgens kan elke Kamerfractie één vraag stellen en dan over dat bepaalde onderwerp in gesprek raken met de gasten.

Ik geef het woord aan de heer Hamming van de VNG.

De heer **Hamming**: Voorzitter. Ik dank u hartelijk voor de kans die ons wordt geboden om vanuit de VNG onze boodschap over te brengen. De intenties van het wetsvoorstel spreken de gemeenten zeer aan. Door verantwoordelijkheden eenduidiger te organiseren en middelen te ontschotten, kunnen wij beter zaken organiseren voor juist de meest kwetsbare burgers. Wij ondersteunen de gedachte van meer decentralisatie en meer beleidsruimte. Het is een kans.

Er zijn echter ook problemen. Ik wil mij concentreren op drie punten, de drie b's: budget, bureaucratie en het erbij betrekken van de werkgevers. De eerste b is die van budget. Bij dezen overhandig ik de Kamerleden een mooi plaatje waarop staat welke gemeenten financieel in de problemen zullen komen. Dat zijn er 200. Die zijn hun totale budget kwijt aan de SW en moeten geld bijleggen. Zij houden daarmee geen geld over om andere doelgroepen dan die van de SW weer aan het werk te helpen. Daarbij zijn er 196 gemeenten die minder dan 30% van hun budget overhouden om mensen uit andere groepen middels participatie aan het werk te helpen. 18 gemeenten worden slechts beperkt getroffen. Er is dus een heel kleine groep die geen financiële gevolgen zal ondervinden. De conclusie is dat het SW-tekort ten koste gaat van andere doelgroepen, waardoor nog extra bezuinigd zal moeten worden. Het is de vraag of 85% van de mensen met slechts 10% van het budget geholpen zal kunnen blijven worden. Kunnen de kosten van de SW omlaag? Nee. De lonen staan vast. Daaraan kunnen wij niet tornen, want deze zitten in een bestaand bestand. De kosten van de overhead kunnen wel omlaag, maar vergis u niet: de afgelopen jaren is er al enorm bezuinigd. De afgelopen twee jaar is er al enorm geschrapt in de overhead van de SW-organisaties.

De tweede b staat voor bureaucratie. Loondispensatie is een nobel streven. Het is goed dat deze kan worden ingevoerd, zo denken wij. De toegangstoets die daaraan is gekoppeld, biedt echter absoluut geen toegevoegde waarde. Hij is bureaucratisch en kost geld. Gemeenten zijn zelf echt selectief genoeg met die inzet. Omdat zij weinig budget hebben, zullen zij wel moeten kiezen. Aan het einde van de rit, als mensen dus een tijd op proef hebben gewerkt bij een werkgever, wordt er echt getoetst of mensen mee kunnen doen tegen bepaalde loonwaarden. Wij denken dat de toegangstoets overbodig is en veel dubbel werk en overbodige bureaucratie oplevert. Wat ons betreft moet er geen nieuw indicatie- orgaan komen.

Mijn tweede punt binnen het onderdeel «bureaucratie» is dat er geen prikkel in zit voor gemeenten. De winst op het I-deel valt een jaar later terug aan het Rijk. Daarmee is er geen prikkel voor gemeenten om zo veel mogelijk mensen aan het werk te helpen. Dit pleit voor het behouden van een deel van die winst, desnoods door het toe te voegen aan het P-budget. Dat kan ook binnen de bestaande financiële kaders. Het is een kans om gemeenten meer in stelling te brengen en te stimuleren om zo

veel mogelijk mensen aan het werk te helpen. Het is het belonen van goed gedrag.

De derde b staat voor het erbij betrekken van werkgevers. Werkgevers willen best – dat heeft de Kamer misschien vanochtend ook al gehoord – maar stellen wel voorwaarden. Een belangrijke voorwaarde is ontzorgen. De werkgevers zeggen: loondispensatie is leuk, maar ontzorg ons. Ik heb zelf veel werkgevers gesproken die dit aangeven. Het is erg belangrijk om te investeren in het terugdringen van het ziekteverzuim, begeleiding en coaching on the job. Dat kan niet met het budget dat straks nog over is. Als er straks nog maar 10% van het budget over is voor 85% van de doelgroep, is het maar de vraag of je daarmee nog iets kunt doen. Het pleidooi van de VNG is om het bedrag van 100 mln. van de RUD's dat nu door het kabinet op de plank is gelegd – er is dus financieel gewoon ruimte – nu al in te zetten om hieraan een extra impuls te geven. Voor arbeidsongeschiktheid komt het risico nu bij de werkgevers te liggen. Juist bij kwetsbare doelgroepen zul je zien dat een aantal mensen eerder arbeidsongeschikt wordt. Dit risico wordt helemaal bij de werkgevers gelegd. Zij zullen zich wel drie keer achter hun oren krabben voordat zij die stap zetten. Ook hiervoor geldt: ontzorg; zorg ervoor dat het risico voor een deel wordt weggehaald, mede door in de wet de gedifferentieerde WGA weg te halen. Dit kan volgens ons door het risico eruit te halen.

De **voorzitter**: Dank voor uw inbreng. Ik geef het woord aan mevrouw Van Bennekom van Cedris.

Mevrouw **Van Bennekom**: Voorzitter. Ik stel voorop dat de leden van Cedris, de 93 socialewerkvoorzieningsbedrijven, positief staan tegenover het wetsvoorstel, met name het doel dat ermee wordt beoogd: zo veel mogelijk mensen bij een reguliere werkgever aan de slag helpen en de verantwoordelijkheid daarvoor neerleggen op een zo laag mogelijk niveau. Gemeenten kennen de mensen en de regionale arbeidsmarkt. Kortom: op dat niveau moeten wij samen aan de slag. Dat gaat goed. In mijn rondgang de afgelopen maanden na mijn aantreden heb ik vele SW-bedrijven bezocht. Ik kan alleen maar concluderen dat deze wet het sluitstuk is van iets waarmee de bedrijven, onze leden, 93 in totaal, al jaren bezig zijn: mensen bij gewone werkgevers aan de slag helpen. Het afgelopen jaar is dat percentage, ondanks de crisis, met 10% gegroeid ten opzichte van het jaar daarvoor. Hierbij wil ik de kanttekening maken dat aan de slag zijn bij gewone werkgevers iets anders is dan in dienst zijn bij gewone werkgevers.

Wij maken ons echter, met meerdere mensen aan deze kant van de tafel, grote zorgen over het financieel kader. De heer Hamming heeft al uitgelegd hoe het gat de eerste jaren bij de gemeenten zal ontstaan. Hij heeft aangegeven dat het geld dat absoluut noodzakelijk is om deze mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te helpen naar regulier werk, er niet meer zal zijn. De komende tien jaar zal het budgettaire kader te krap zijn om mensen aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers. 400 000 mensen die op deze regeling een beroep willen doen, komen in de knel. Er is geen geld meer voor de noodzakelijke begeleiding. Deze mensen komen aan de kant te staan. Ook de noodzakelijke begeleiding voor de 100 000 huidige WSW'ers komt sterk onder druk te staan. Er is een oplossing: investeren aan de voorkant. Zorg nu voor nieuwe en innovatieve banen en begeleiding. Wij hebben het berekend in ons pleidooi voor maatschappelijk verantwoord bezuinigen: wij hebben netto 115 mln. nodig. De staatssecretaris heeft 100 mln. gereserveerd voor het geval in 2013 blijkt dat de wet niet werkt. Dat lijkt mij evident; dit hebben wij inmiddels toch wel aangetoond? Trek dit geld naar voren en zet het in, met resultaatsafspraken, in de sector socialewerkvoorzieningsbedrijven om begeleiding te realiseren om nieuwe en innovatieve banen en

programma's neer te zetten op een zodanige wijze dat deze wet daadwerkelijk naar vermogen een vliegende start zal maken.

Tot slot heb ik nog twee punten. Laat de wet werken. Er is echter nog een punt. Voor de nieuwe instromers in beschut werk en de mensen die nog op de wachtlijst staan, lijkt ondanks het feit dat wij hun alles gunnen, niet te gelden wat de wet beoogt, namelijk gelijke monniken, gelijke kappen. Is het waar dat politiek niet gekozen is voor één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zoals de wet naar voren wordt gebracht? Wij pleiten ervoor om geen gouden kooi neer te zetten, maar ervoor te zorgen dat de arbeidsvoorwaarden in de Wet werken naar vermogen voor iedereen gelijk zijn.

Ik ga nog in op de bureaucratie. Werkgevers willen ontzorgd worden, maar op dit moment zijn er te veel belemmeringen. Het systeem van toelating en loondispensatie is niet hard. Wij pleiten ervoor om het te vereenvoudigen en te beperken tot één toets die eenduidig en gelijknamig is.

De **voorzitter**: Dank voor uw inbreng. Ik geef het woord aan de heer Paling van het UWV.

De heer **Paling**: Voorzitter. Ik zal het kort houden. Wij hebben een uitvoeringstoets gedaan. Ik zal er drie punten uitlichten die ik in het bijzonder onder de aandacht wil brengen.

Mijn eerste punt betreft de indicatiestelling. In het wetsvoorstel komt op vier punten een indicatiestelling voor. Bij alle vormen van indicatiestelling neemt het begrip loonwaarde een centrale rol in. Vanuit het perspectief van de werkgever en de burger vinden wij het van groot belang dat de indicatiestelling op een simpele, eenduidige, uniforme, onafhankelijke – ik kan er nog wel meer bijvoeglijke naamwoorden aan toevoegen – wijze plaatsvindt. Het moet een overzichtelijk en uniform geheel worden.

Mijn tweede punt betreft een gemeenschappelijke werkgeversbenadering. Na 1 januari 2013 is de verantwoordelijkheid voor het aan het werk helpen en houden van jongeren met een arbeidsbeperking – dat is het perspectief van waaruit wij naar het wetsvoorstel hebben gekeken – verdeeld over het UWV en de gemeenten. De ruim 210 000 mensen die nu in de Wajong zitten, blijven bij het UWV en de nieuwe instroom gaat naar de gemeenten. Er is al een paar keer aangegeven dat het noodzakelijk is dat werkgevers ontzorgd worden om tot plaatsingen te komen. Daarom is het van het grootste belang dat er een gemeenschappelijke, regionale werkgeversbenadering komt.

Mijn laatste punt betreft de groep jongeren met een arbeidsbeperking zonder arbeidsvermogen, bij wie de duurzaamheid van het gebrek aan arbeidsvermogen nog niet kan worden vastgesteld. Die groep wordt in dit wetsvoorstel onder het regime van de Wet werken naar vermogen gebracht. Het gaat om mensen zonder arbeidsvermogen, al is de duurzaamheid van dat gebrek aan arbeidsvermogen nog niet vastgesteld. Dit geldt toch voor zo'n 20% van de huidige Wajong-instroom. Het lijkt mij zaak dat die groep apart in beeld wordt gehouden zodat de consequenties van de nieuwe wet voor die groep gevolgd kunnen worden.

De **voorzitter**: Dank voor uw inbreng. Ik geef het woord aan de heer Paas van Divosa.

De heer **Paas**: Voorzitter. Het kan heel snel gebeuren dat wij last krijgen van geldgebrek en gedoe bij de Wet werken naar vermogen. Het creëren van één regeling is goed, maar ik wil mijn twee minuten er graag aan besteden om uit te leggen wat de Kamer eraan kan doen om geldgebrek en gedoe in een fatale dosis te voorkomen.

Divosa pleit al heel lang voor één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Wij zijn niet de enige club, zelfs niet hier aan tafel, die dit

doet. Met «de onderkant van de arbeidsmarkt» of welke eufemismen wij daarvoor ook hebben ontwikkeld, doelen wij op de mensen die niet in staat zijn om zelf de kosten van hun werk terug te verdienen. Het is goed om in het achterhoofd te houden waarom dit een goed idee is. Het is een goed idee omdat de doelgroepen van de verschillende regelingen die wij nu hebben, op één punt erg vergelijkbaar zijn, namelijk dat deze mensen de kosten van hun salaris niet kunnen terugverdienen. Het is goed om te kunnen kiezen voor één benadering voor werkgevers, want werkgevers worden gek van ons. Tevens is het slimmer om te bezuinigen op de mate waarin mensen gebruikmaken van de sociale zekerheid doordat zij werk hebben, dan te bezuinigen op de sociale zekerheid zelf. Die drie-in-de-pan heeft ons ertoe verleid om dit vrij krachtig aan de Kamer te adviseren. De Wet werken naar vermogen is een prachtige titel, gejat van een goed rapport – de Kamer zal nog spreken met de schrijver van dat rapport – maar de uitvoering is een stuk ingewikkelder en beperkter. De belofte dat werken voor alle betrokkenen – voor degene die moet gaan werken, voor de beoogde werkgever, voor de gemeente en voor de Staat – zal lonen, moet je wel gestand doen, anders wordt de wet aan de voorkant al een mislukking. Hierover heb ik twee zorgen. Deze deel ik met een aantal van mijn bureaus aan deze kant van de tafel. Mijn eerste zorg betreft het geld. Loondispensatie kan een heel krachtig instrument zijn omdat je het geld al hebt. Je betaalt het van het geld waarmee je anders de uitkeringen zou betalen. Het klinkt als een succesrecept. Mooi dat het zo kan. Als je dit echter gaat vormgeven zoals dit dreigt te gebeuren in de wet, moet je je zorgen maken over de vraag of de kosten van begeleiding straks nog kunnen worden betaald. De VNG heeft hiervoor al redenen aangegeven. Je moet je ook zorgen maken over de vraag of het machientje gaat draaien: loont het voor gemeenten om zich het schompes te werken om mensen achter de geraniums vandaan en aan de slag te krijgen, anders dan uit ethische motieven? Dat willen gemeenten wel, maar als het financieel wordt afgestraft, bijvoorbeeld doordat wat je daarmee verdient, heel snel wordt afgeroomd, ontwikkel je geen buffer om moeilijke dingen van te doen. Als je toch nadenkt over de inrichting van de wet, denk dan ook na over de vraag wat je kunt doen om te bevorderen dat je de opbrengsten bij de gemeenten houdt. Dit was wat ik wilde zeggen over het geld. Er is meer over te zeggen, maar de Kamer geeft wij daar straks vast de kans nog wel toe.

Nu kom ik op het gedoe. Hoe ingewikkelder je de wet maakt, vanuit allerlei goedbedoelde waarborgen – er zitten er al een paar in – hoe ingewikkelder het wordt voor de gemeenten en het bedrijfsleven om de zaak draaiende te krijgen. Bureaucratie remt ongelooflijk en kost geld. Het zorgt er ook voor dat dingen die misschien wel hadden gekund, toch afschrikken. Werkgevers blijven dan gek van ons worden. Ik geef twee concrete voorbeelden; deze zijn ook al genoemd. Het eerste voorbeeld is de toegangstoets. Ik zie deze als gestold wantrouwen. Geen enkele gemeente en geen enkele uitkeringsgerechtigde heeft er een financieel of ander belang bij dat de regeling wordt toegepast op een groep die daarvoor niet in aanmerking komt. Wij kijken wel uit voordat wij mensen toelaten tot een regeling die niet voor hen bedoeld is. De juiste prikkels zijn er. Durf daar dan op te vertrouwen.

Het tweede voorbeeld is de loonwaardebepaling. Ik snap iedereen die bezorgd is over de vraag wat deze zal doen met mensen die voor het wettelijk minimumloon en aanvankelijk zelfs onder het wettelijk minimumloon aan de slag moeten. Als dit half voorkomen kan worden, zit de oplossing in een zo hoog mogelijke loonwaarde. Als je het goed doet, stel je de loonwaarde op een zodanig niveau vast, dat de werkgever de werknemer er toch voor wil hebben en de gemeenschap zo min mogelijk kwijt is. Ook hier zijn de juiste prikkels dus aanwezig. Het loont voor de betrokkenen en voor de gemeenten. Bovendien is het een goede deal voor de werkgever. De marktwaarde van ons allemaal – voor Kamerleden weet

ik het niet zeker – wordt op de markt bepaald, dus daar is op zich niets gek aan. Laten wij proberen om de marktwaarde ook voor deze groep zijn werk te laten doen.

De **voorzitter**: Dank voor uw inbreng. Ik geef het woord aan mevrouw Van de Goorbergh van Boaborea.

Mevrouw **Van de Goorbergh**: Voorzitter. Ik dank de Kamer voor de gelegenheid om de paper van Boaborea nader te mogen toelichten. Net als de andere partijen hier aan tafel omarmt Boaborea het gedachtegoed van de Wet werken naar vermogen: het feit dat er vier regelingen in één wet ineengeschoven worden, de focus op wat mensen nog kunnen en het feit dat als mensen kunnen werken naar vermogen, zij dat ook met begeleiding naar werk kunnen doen. In dat laatste punt zit onze zorg. Op een aantal punten van de uitvoering zoals deze nu ingericht dreigt te worden, hebben wij de zorg of de kracht van de Wet werken naar vermogen straks wel tot uiting zal komen. Dat heeft te maken met een punt dat al eerder is genoemd: de combinatie van de bezuinigingen op de SW en het re-integratiebudget. Wij zien nu al dat gemeenten gedwongen worden om een groot deel van het re-integratiebudget in de SW te steken. Daardoor is er veel minder geld beschikbaar om andere doelgroepen naar werk te begeleiden. Wij vinden het erg belangrijk dat in de uitvoering goed geregeld wordt dat er een gelijk speelveld tussen dienstverleners is. Daarmee bedoel ik dat iedere euro van het re-integratiebudget besteed wordt, gericht op regulier werk, dat daar een resultaatscontract onder ligt, dat partijen transparant zijn over de resultaten die bereikt worden en dat partijen daarop worden afgerekend. Wat ons betreft geldt dit voor zowel private als publieke partijen.

Een ander belangrijk punt is de werkgeversdienstverlening. Dat is volgens mij een van de kernpunten van de wet. Werkgevers zijn cruciaal om mensen met een beperking een plaats te geven in hun organisatie. Zij zijn daartoe ook bereid, maar willen wel een eenduidig verhaal horen: wat betekent dit voor mij, mijn organisatie en mijn andere medewerkers? Het is belangrijk dat werkgevers hierover gemakkelijk informatie kunnen krijgen en dat zij op een eenduidige manier maatregelen krijgen aange-reikt waarmee zij ondersteund worden. In de wet is nu geregeld dat er per regio één set maatregelen komt om de werkgevers te ondersteunen. Wij zien nu al dat het zelfs binnen één regio al moeilijk is om één set maatregelen te maken. Daarom hebben wij ervoor gepleit dat het op landelijk niveau mogelijk moet blijven dat maatregelen dwingend worden opgelegd als een regio er niet uit komt.

Wij denken dat de wet alleen een succes kan worden als gemeenten doelgericht gaan inkopen: efficiënt, resultaatgericht en transparant over de resultaten. Partijen moeten daarop worden afgerekend.

De **voorzitter**: Ik begin bij mevrouw Ortega. Heeft zij één vraag aan een van de gasten achter de tafel?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik dank de gasten voor hun inbreng en de papers die wij hebben ontvangen. Ik heb een vraag aan de heer Paling van het UWV. Hij zei dat het UWV straks een bepaald bestand van deze kwetsbare groep moet bedienen en de gemeente de nieuwe instroom. Het UWV heeft al jaren expertise opgebouwd met deze kwetsbare doelgroep. Hoe ziet de heer Paling dit in de toekomst voor de gemeente? Heeft de gemeente die expertise volgens hem nu al in huis? De gemeente is natuurlijk wel heel goed in het bedienen van een iets andere doelgroep. Hoe kunnen wij ervoor zorg dragen dat de expertise van het UWV, dat nu op basis van de bezuinigingen moet afslanken, geconserveerd wordt zodat een gemeente, indien zij dat zou willen, expertise kan inkopen of lenen?



Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik heb een paar korte vragen. Mijn eerste vraag is voor de heer Paling van het UWV. Hoe wil het UWV de Wajongers gaan herkeuren? Welke punten worden bekeken bij het herkeuren? Mijn tweede vraag is voor de heer Paas van Divosa. De studiemogelijkheden voor Wajongers vervallen. Wat vindt hij daarvan? Mijn derde vraag is voor de heer Hamming van de VNG. Er is een compensatiebeginsel in de Wmo voor een-op-eenbegeleiding. Kan dit ook voor de Wet werken naar vermogen?

De **voorzitter**: Ik begin een beetje te fronsen, mevrouw Koşer Kaya. U hebt het kort gehouden, maar wij hadden afgesproken om één vraag per persoon te stellen. Ik zie het voor deze keer door de vingers, maar de volgende keer niet meer.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Na deze strenge woorden van de voorzitter zal ik mij echt beperken tot een korte vraag. De heer Hamming en mevrouw Van Bennekom hebben gezegd dat de kosten voor de WSW moeilijk zijn te reduceren door de gemeenten en dat de kosten gelijk blijven omdat er arbeidscontracten liggen. Ik heb mij laten vertellen dat het mogelijk is om de kosten voor de WSW te verlagen door mensen die in de WSW zitten te ontslaan op basis van bedrijfseconomische gronden. Er zitten juridisch gezien wat mitsen en maren aan, maar het kan wel. Heeft de heer Hamming of mevrouw Van Bennekom signalen dat er nu gemeenten en sociale werkplaatsen zijn, waar dit dreigt te gebeuren?

De heer **De Jong** (PVV): Ik dank onze gasten dat zij hier vandaag aanwezig zijn om onze vragen te beantwoorden om ons te helpen met betrekking tot de Wet werken naar vermogen. Het is een belangrijk wetsvoorstel. Ik heb een vraag aan de heer Hamming van de VNG. In alle plannen die wij tot nu toe naar voren hebben gebracht, wordt weinig gesproken over bijvoorbeeld samenwerking tussen gemeenten. Je ziet dit in het land toch wel gebeuren, bijvoorbeeld in het zuiden van het land. Het kan heel erg helpen als de gemeenten de handen ineen slaan om bijvoorbeeld de problematiek rondom de sociale werkplaatsen op te pakken of als regio's meer gaan samenwerken. Kan de VNG aangeven hoe het hiermee staat? Wat is het idee van de VNG hierover voor de komende periode? Er lopen projecten, zoals arbeidsmarktprojecten. Graag krijg ik hierop een reactie.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Conform de afspraak die wij met elkaar hadden gemaakt, heb ik één vraag. Deze wil ik wel graag aan meerdere mensen stellen. Ik wil graag een reactie van de heer Hamming van de VNG, de heer Paas van Divosa en mevrouw Van de Goorbergh van Boaborea. Mijn vraag ligt in het verlengde van die van de heer Klaver. In een aantal van de positiepapers die wij vandaag of morgen zullen behandelen, zie je dat de gemeenten, de sociale diensten, de taal van de ondernemers niet spreken. Zij zoeken elkaar onvoldoende op. Volgens mevrouw Van de Goorbergh moet er maar één gereedschapskist zijn, met dezelfde instrumenten, binnen één arbeidsmarktregio. Het kan niet zo zijn dat gemeente X iets anders doet dan gemeente Y. Er leven zorgen of de gemeenten dit überhaupt wel aankunnen. Daar wil ik graag een reactie op. Hoe zien de heer Paling, de heer Paas en mevrouw Van de Goorbergh dit? Mevrouw Van de Goorbergh liet een kritisch geluid horen over de transparantie. Zij vroeg of de gemeenten hun publieke gelden wel effectief uitbesteden.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ook ik heb een vraag aan alle deelnemers. In de vorige blokken van deze hoorzitting hebben wij met werkgevers, vakbewegingen en anderen gesproken. Er kwam een verontrustend beeld naar voren, namelijk dat er geen enkele garantie is te geven voor de

aanname die onder dit wetsvoorstel ligt dat het benodigde aantal banen te vinden zal zijn. Het uitgangspunt van de wet wordt door iedereen gedeeld, naar ik in dit blok van de hoorzitting hoor, maar als het waar is dat deze banen er niet zijn of niet snel zullen komen, wil ik graag van alle genodigden weten of deze wet überhaupt uitvoerbaar is. De aanname is toch dat er banen moeten komen.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dat lijkt mij ook een cruciale vraag. Daarnaast vraag ik de deelnemers om even af te stappen van de kaders die het kabinet ons wil opleggen. Als deze plannen doorgaan, moet de cao zoals deze nu geldt in de sociale werkplaatsen, worden losgelaten. De VNG heeft gisteren zelf een persbericht doen uitgaan dat zij minder loon in de sociale werkplaats wil. Ik denk dan: wiens belang dient de heer Hamming daarmee? Ik begrijp wel dat hij een probleem heeft en geen cao kan afsluiten, maar wiens belang dient hij hiermee? De heer Paas zegt: dit is de markt en de markt wil mensen onder het minimumloon laten betalen, dus dat omarmen wij maar. Heeft hij nagedacht over de sociale en maatschappelijke gevolgen die dit voor deze groep met zich zal brengen? Heeft hij aan de mensen die het betreft, de jonggehandicapten en de mensen in de sociale werkplaats, gevraagd wat zij ervan vinden dat hun rechten via de cao worden afgepakt en dat de toekomst is dat mensen met een beperking onder het minimumloon mogen werken?

De **voorzitter**: Tot slot heb ik zelf een vraag namens mijn fractie. Ook in andere blokken hebben wij gehoord dat men liefst zo min mogelijk bureaucratie en gedoe wil. De loonwaardemeting met daaraan gekoppeld de toegangstoets vindt men één toets te veel. Hoe kun je dit dan toch in de loonwaardebepaling zetten? Een loonwaardebepaling is altijd gerelateerd aan een bepaalde functie en werkplek, terwijl de toegangstoets nu juist bepaalt of iemand überhaupt op die manier aan het werk zou moeten. Ik weet niet wie hierop antwoord kan geven. Ik kijk naar de heer Paas, omdat hierover bij Divosa volgens mij is nagedacht. Misschien kan ook de heer Paling van het UWV antwoorden. Hoe ziet dit er dan uit?

De heer **Hamming**: Mij is een aantal vragen gesteld. Ik zal proberen ze allemaal goed te beantwoorden.

De eerste vraag, van mevrouw Ortega, was of gemeenten dit aankunnen. Mijn stellige indruk is van wel, mits er wordt voldaan aan de voorwaarden van de drie b's. Ten eerste moet er geen bureaucratie zijn, of in ieder geval minder bureaucratie dan nu in de wet zit, want dan wordt het een gedrocht van indicaties en gedoe waardoor we werknemers en werkgevers niet kunnen helpen. Ten tweede moet er voldoende budget zijn om begeleiding te geven, want als dat er niet is zal geen enkele werkgever in het land zo gek zijn om mensen aan te nemen. Ontzorgen en risico's wegnemen is cruciaal. Als dit niet in de wet wordt verankerd, is het een gedrocht dat zal mislukken. Ten derde moeten wij de werkgevers erbij betrekken. Dat kunnen wij op lokaal niveau doen en dat doen wij ook. Een mooi voorbeeld is het werkgeversakkoord in Tilburg. Ik zal vragen of dit voor de Kamerleden gekopieerd kan worden. In Tilburg zijn met 33 werkgevers afspraken gemaakt om ervoor te zorgen dat zij de onderkant van de arbeidsmarkt aan het werk helpen. Een gemeente moet daarvoor in de huid van die werkgevers kruipen, zij moet de taal van de werkgevers spreken en weten wat werkgevers en werkzoekenden beweegt. Daar heeft de SP naar gevraagd. Het is heel belangrijk dat het directe contact tussen de werkzoekenden, de mensen die werk moeten hebben, en de werkgevers, wordt hersteld. In de afgelopen decennia hebben wij in Nederland een enorme moloch aan hulpconstructies opgebouwd, waardoor de directe verbinding tussen werkzoekende en werkgever is verloren gegaan. Die moeten wij herstellen. Dat is volgens mij de crux. Gemeenten kunnen daarin als geen ander een rol spelen. Zij zijn dichtbij

en kunnen een goed contact opbouwen met zowel werkzoekenden als werkgevers. Ik zie in de praktijk – ik ben inmiddels burgemeester van Heusden, waar tussen drie groepen wordt samengewerkt: de gemeente, de sociale dienst en de sociale werkvoorziening – dat de samenwerkingsbereidheid enorm is en veel kan opleveren. Bewegingen om dit in één organisatie onder te brengen, zijn interessant en worden volgens mij door deze wet aangemoedigd, als de wet goed wordt vastgesteld. Dat laatste is aan de Kamer.

Mevrouw Koşer Kaya heeft gevraagd naar compensatiemogelijkheden uit de Wmo. Dit zou mogelijk zijn als er voldoende financiële middelen zouden zijn, maar die zijn er niet.

De heer Klaver vroeg naar ontslag op basis van bedrijfseconomische gronden. Dat zou aan de orde kunnen komen. Nu zijn er tijdelijke contracten, afgesloten na 15 mei vorig jaar. Een aantal gemeenten zegt dat zij deze contracten niet zal verlengen. Dit leidt tot het ontslag van mensen die een tijdelijk WSW-contract hebben. Dat zie je nu wel gebeuren. In een aantal gemeenten zullen deze mensen straks weer op straat staan.

Mevrouw Hamer vroeg of de aannames van de werkgelegenheid kloppen. Ik zie in de praktijk dat er een enorme kans is. In de regio Midden-Brabant bijvoorbeeld zijn zo'n 10 000 Oost-Europeanen aan het werk. In het distributiecentrum van Albert Heijn, om maar een voorbeeld te noemen, werken 800 medewerkers. De instructies die ophangen, zijn in het Pools. Het zijn gewoon mensen die vakken vullen en met vorkheftrucks rondrijden. Het is laaggeschoolde arbeid. Daarvoor zou je mensen kunnen inzetten vanuit de kaartenbakken van Sociale Zaken, maar belangrijke voorwaarden zijn dan wel: ontzorgen en goede begeleiding. Dat zal die werkgever gewoon allemaal niet kunnen. Het is cruciaal dat die mensen basisvaardigheden hebben, op tijd komen en naar de baas kunnen luisteren. Het advies is: zorg ervoor dat je dit goed regelt, anders zal geen enkele werkgever die stap zetten en zullen werknemers uit Oost-Europa hiernaartoe blijven komen, terwijl je hen voor een deel kunt vervangen door mensen die nu aan de kant staan.

Mevrouw Karabulut heeft een vraag gesteld over de cao. De cao is vastgesteld. Daar moet weer over worden onderhandeld. Ik heb gisteren geen persbericht geschreven. Het geluid dat de wethouders vorige week lieten horen, was: cao is cao; die moet worden uitgevoerd. Als er wordt onderhandeld, is dit een onderhandelingsproces tussen werkgevers en de bonden. Dat zal op termijn plaatsvinden en valt buiten deze wet. Voor nieuwe gevallen geeft de Kamer straks de opdracht om mensen tegen het wettelijk minimumloon te betalen. Ik heb al aangegeven dat het budget een probleem is. Als de Kamer dan ook nog verlangt dat de gemeenten er iets bovenop doen, hebben wij een probleem. Niet alleen wordt er een bedrag weggepakt, maar ook wordt er gezegd dat de gemeenten meer moeten doen met de 10% die overblijft van het budget. Als dan ook nog wordt verlangd dat mensen overeenkomstig de huidige cao betaald blijven worden, worden wij opgezadeld met een onmogelijke opdracht.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik ga in op het optimisme dat de gemeenten het wel aankunnen. Hoe verklaart u dan het feit dat gemeenten de afgelopen jaren bijvoorbeeld jonggehandicapten massaal hebben doorgeleid naar het UWV?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik wil graag een toelichting. De heer Hamming zegt net dat mensen met een tijdelijk contract bij SW-bedrijven allemaal worden ontslagen. De gemeenten krijgen hen toch wel terug aan het werk na een korte stop bij het UWV? Wat is de bedoeling? Is het de bedoeling dat niemand bij de SW-bedrijven meer een vast contract krijgt, of gaan we mensen het hele systeem rondsturen? Hoe ziet u de toekomst?

Er zit nog een aantal decentralisaties aan te komen. Ik heb het signaal van gemeenten gekregen dat zij, als zij maximale beleidsvrijheid zouden krijgen en alle schotten worden weggehaald, in ieder geval deze specifieke doelgroep heel goed kunnen bedienen. Klopt dit?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik kom even terug op de werkgelegenheid. Volgens de heer Hamming zijn er goede mogelijkheden. De tegenvraag is: als er goede mogelijkheden zijn, waarom worden deze dan nu binnen de huidige regelgeving, waarin volgens mij nog wel geld is voor begeleiding, niet benut?

Mijn vraag was echter een andere. De PvdA is echt bezorgd geworden door het gesprek van vanochtend, omdat daaruit bleek dat noch het CPB noch het SCP de aannames over de werkgelegenheid die ten grondslag liggen aan dit wetsvoorstel, kon bevestigen. Mijn vraag was: als dit klopt, wat betekent het dan? Wat gebeurt er als die banen er niet komen? Wat betekent dat voor de positie van deze mensen en die van de gemeenten? In het debat met de staatssecretaris hebben wij steeds gehoord dat hij ervan uitging dat er tekorten op de arbeidsmarkt komen, waardoor deze mensen een kans zouden krijgen.

De heer **Hamming**: Ik begin met de laatste vraag. Als er geen banen komen, is er geen alternatief meer, want daar is de poort dichtgegaan. Dan komen deze mensen in de bijstand en staan zij aan de kant. Volgens mij is dat het laatste wat wij met ons allen willen. Ik denk dat het van belang is dat wij de verbinding tussen werkzoekende en werkgever herstellen. Dat mensen aan de kant komen te staan zou een ontkenning zijn van alles wat de afgelopen tien jaar is bereikt in ons land op het gebied van creëren van werkgelegenheid en het teruggaan in bijstandsniveau. Een voorbeeld is Tilburg. Tien jaar geleden zaten er 11 500 mensen in de bijstand; nu zijn dat er 4500. Dat is niet slechts een lokaal beeld. Dit zie je in alle grote steden. Er is een enorme slag gemaakt. Wat je nu wel ziet, is dat de constructies die wij hebben opgebouwd, niet meer werken: ze zijn bureaucratisch. We hebben allerlei regelingen georganiseerd en daarmee zijn wij de verbinding tussen werkgever en werkzoekende kwijtgeraakt. Daar zien wij een kans. Sla die weg in en geef gemeenten de ruimte om hierin een slag te maken. Zo kun je doelgroepen die extra aandacht behoeven, bedienen. Een mooi voorbeeld: de jeugdwerkloosheid is de afgelopen jaren enorm gedaald – nu zien we weer een stijging – dankzij onder andere de inzet van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Er zijn enorme resultaten geboekt, dus je ziet dat je veel kunt bereiken.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): De Taskforce Jeugdwerkloosheid was een van de speerpunten in het vorige crisispakket. Toen is er juist extra geld gestoken in de bestrijding van de jeugdwerkloosheid om jongeren aan het werk te krijgen. Nu ligt er een wetsvoorstel voor met daarin een zware bezuiniging. Die bezuiniging is steeds gerechtvaardigd vanuit het gegeven dat er banen bijkomen. Als dat niet zo is, komen die mensen in de bijstand, zo zei de heer Hamming net. Mijn vervolgvraag is: wat betekent dat dan weer? Wat betekent dat voor de gemeenten?

De heer **Hamming**: Het beroep op de bijstand en de rijksmiddelen zal toenemen. Dan ben je weer terug bij af. Daarom is ons pleidooi: investeer en blijf investeren om mensen aan het werk te helpen en bedenk dat de budgetten die overblijven, onvoldoende zijn om de ambities die de Kamer neerlegt in het wetsvoorstel, waar te maken.

De heer **Azmani** (VVD): Ik heb een punt voor de procedure. Wij hebben nog een kwartier voor deze ronde en tot nu toe hebben wij alleen de heer Hamming gehoord. Hij spreekt goed, maar ik zou ook graag de anderen

horen. Kunnen wij wat minder interrupties plegen en gewoon luisteren naar wat deze mensen te zeggen hebben?

De **voorzitter**: U haalt mij de woorden uit de mond.

Mevrouw **Van Bennekom**: Ik heb een korte aanvulling op de antwoorden van de heer Hamming. Er is gevraagd wat er met de contracten gebeurt en of er ontslagen volgen. Juridisch gezien is dat niet zo eenvoudig, los van de vraag of je dat wilt of niet. Kortom: voor de mensen met een vast contract zal het niet zomaar gaan. Voor mensen met een tijdelijk contract is het wel mogelijk. SW-bedrijven willen dat niet graag, maar als zij ertoe gedwongen zijn en gemeenten het gat dat ontstaat, niet meer kunnen compenseren, resteert geen andere weg.

Een andere vraag was of er voldoende banen zijn. De banen zijn er wellicht niet, zeker in bepaalde regio's, maar het werk is er wel. Dat is ons pleidooi. Wij zeggen: investeer in het realiseren van nieuwe banen, die je creëert uit bestaand werk. Voor een deel is het, in samenspraak met de werkgevers, innovatie op de arbeidsmarkt.

Tot slot ga ik in op de cao. Wij laten de cao zeker niet los. Dat is een gegeven waar wij mee van doen hebben. Ik wil best graag los denken van een financieel kader, maar dat is niet mogelijk. Wij zijn tot de conclusie gekomen dat er de komende tien jaar structureel een tekort is van 115 mln. netto. Dat is een gegeven.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik wil graag een iets preciezer antwoord op de vraag. Ik krijg nu signalen van ambtenaren die mij anoniem mailen. Zij zeggen: in mijn gemeente wordt onderzoek gedaan naar de vraag of het mogelijk is om de SW-voorziening om bedrijfseconomische redenen failliet te laten gaan, omdat je er zo voor kunt zorgen dat mensen met een vast contract afvloeien. Mijn concrete vraag aan de heer Hamming of mevrouw Van Bennekom was: hebt u signalen dat dit daadwerkelijk wordt onderzocht in gemeenten?

Mevrouw **Van Bennekom**: Ik kan kort antwoorden: dat klopt.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Kunt u aangeven op welke schaal dit gebeurt?

Mevrouw **Van Bennekom**: Nee, dat kan ik niet aangeven.

De heer **Paling**: Er is gevraagd naar de expertise. Het klopt dat wij de afgelopen jaren, met name voor de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking, in het bijzonder jongeren met een arbeidsbeperking, heel veel expertise hebben opgebouwd. Het gebruik van het loondispen-satie-instrument en het verstandig omgaan met de loonwaardebe-paling zijn daarin cruciaal. Wij houden die expertise overeind, want wij houden de verantwoordelijkheid om ruim 200 000 Wajongeren aan het werk te helpen en te houden. Wij zijn in gesprek met de collega's van de VNG en Divosa om op een zodanige manier een regionale samenwerking tot stand te brengen, dat wij gezamenlijk van die expertise gebruik kunnen maken, bijvoorbeeld door de gemeenten te helpen om een deel van die expertise op te bouwen.

Ik kom op de herkeuringen. Het huidige bestand van vooral de oude Wajong-doelgroep moet in twee groepen verdeeld worden: een groep waarvan is uitgesloten dat deze ooit nog gaat werken en een groep waarvan niet is uitgesloten dat deze ooit nog gaat werken. Het is dus een relatief overzichtelijke indelingsvraag. Om deze groep mensen zo min mogelijk te belasten, gaan wij zo veel mogelijk doen op basis van beschikbare informatie. Alleen voor de mensen voor wie de beschikbare informatie niet toereikend is, zullen wij een volledige herbeoordeling

doen. Ik geef een voorbeeld. Als iemand nu werkt en inkomen heeft, is de vraag of het uitgesloten is dat iemand ooit nog gaat werken, vrij eenvoudig beantwoord. Daarvoor hoeft geen hele herbeoordeling plaats te vinden. Zo gaan wij afpellen van heel evidente situaties naar minder evidente situaties.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Is er dan een lijst waarop wordt afgevinkt wie in de ene groep en wie in de andere groep terecht komt? Als je dat op papier doet, moet je ook een lijst van zaken hebben waaraan je toetst. Is er zo'n lijst en zo ja, kan die de Kamer worden toegestuurd?

De heer **Paling**: Wij zijn bezig om een lijst met criteria te maken op basis waarvan wij bestaande gegevens zullen interpreteren. Voor iedereen die het wil, is een volledige herbeoordeling het sluitstuk van de procedure, maar wij proberen herbeoordeling te beperken tot de groep waarvoor het echt nodig is.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Het is fijn om te horen dat het UWV gaat helpen met het opbouwen van expertise. Expertise bouw je echter niet zomaar op; daar gaan jaren overheen. Het gaat hier om maatwerk. Het ene syndroom van Asperger is het andere niet. Op welke manier gaat dit gebeuren? Het UWV moet sowieso afbouwen. Het is fijn dat er wordt samengewerkt, maar worden er ook afspraken gemaakt voor het geval de gemeente nog niet zo ver is met de expertise, zodat jullie kunnen invallen? Moeten wij ook denken aan dat soort afspraken?

De heer **Paling**: Wij zijn overal in het land en op centraal niveau met collega's van Divosa en de VNG in gesprek over de wijze waarop wij dat gaan borgen. Ik kan op dit moment geen concreet plan op tafel leggen, maar het thema dat u adresseert staat bij ons ook op de agenda. De noodzaak om die expertise te borgen, wordt door iedereen onderkend.

De heer **Paas**: Je moet inderdaad niet uitsluiten dat gemeenten onderweg bijleren. Daarmee moeten wij gezamenlijk aan de slag en dat doen wij ook.

Ik wil een opmerking vooraf maken. Mijn respect voor de wetgever komt mede hieruit voort dat wetgeving nooit een incident is, maar voor de langere termijn geldt. Zij geldt niet alleen voor de crisis. Het is begrijpelijk dat men zich nu afvraagt of er voor al die mensen wel werk is, maar er zijn allerlei prognoses die ervan uitgaan dat de arbeidsmarkt, als de economie op een dag weer aantrekt, met een rotvaart weer een stuk meer overspannen is dan vandaag.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Daar hebben wij vanochtend zeer uitgebreid naar gevraagd.

De heer **Paas**: Heeft het CPB gezegd dat het nooit meer goed komt?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Nee, het zegt dat het daarover geen cijfers kan geven.

De heer **Paas**: Ik zal straks proberen een preciezer antwoord te geven op uw vraag, maar mijn opmerking vooraf is dat het niet alleen gaat over de crisis, omdat wetgeving langer meegaat. Ik hoop dat deze wet nog bestaat als deze crisis weer voorbij is. Sterker nog, ik hoop dat hij nog maar net is ingevoerd tegen de tijd dat de crisis weer voorbij is.

De vraag van mevrouw Koşer Kaya is voor mij een halve uitwedstrijd. Zij heeft gevraagd wat ik ervan vind dat de studiefaciliteiten vervallen voor degenen die vanuit de Wajong terecht komen in een veel soberder regime. Dat is een van de dingen die versobert als je in een soort bijstand

terechtkomt. Wat ik daarvan vind, is volgens mij bij uitstek een politieke vraag. Het is onderdeel van de beweging die nu wordt ingezet en in de politiek wordt besproken.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Gedeeltelijke Wajongers zullen misschien net iets meer tijd nodig hebben voor scholing. Ik kan mij voorstellen dat u daar vanuit uw functie een bepaalde mening over hebt.

De heer **Paas**: Als je het een bepaalde groep aandoet dat deze opnieuw wordt gekeurd met de dreiging van een veel soberder regime, heeft dat een ongelooflijk grote impact op de levens van de mensen die het betreft, en niet alleen op het punt van studie.

De heer Azmani heeft zijn twijfels geuit over een effectieve besteding van gemeenschapsgeld. Ik denk dat dit een goede basishouding is. Ik denk dat wij niet altijd de taal van ondernemers spreken. De overheid en ondernemers zijn gelukkig werelden van verschil, maar wij doen wel onze stinkende best om de kloof te overbruggen. De heer De Jong sprak waardierend over Locus, waarvan straks een vertegenwoordiger aan deze tafel zal zitten. Locus is een kindje van Cedris en Divosa. Wij willen het grote werkgevers, nationale en internationale werkgevers, niet aandoen om zaken te moeten doen met 415 gemeenten. Daaruit blijkt al goede wil. Kleine mkb'ers willen het liefst door hun eigen gemeente worden geholpen en hebben geen last van regionale verschillen, maar als je een middelgrote ondernemer bent en in een aantal gemeenten of regio's probeert te opereren, moet je niet op verschillende plekken op verschillende manieren worden behandeld. Wij doen ons uiterste best om daarin te convergeren. Overigens is 70% van de banen te vinden in het mkb. Dat relativeert het probleem een beetje.

Er moet mij nog iets anders van het hart. Ik heb de heer Slagmolen van MKB-Nederland vanmorgen niet live gehoord, maar ik heb zijn verslag van het gesprek wel gehoord. Ik ben bezorgd. Wij doen allemaal heel erg onze best om het bedrijfsleven te ontzorgen, in de woorden van de heer Hamming. Die cultuur schiet in heel veel gemeentehuizen met een rotvaart wortel. Je zou dan willen dat de vertegenwoordigers van de werkgevers wetgeving, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en grote maatschappelijke problemen met iets anders dan lange tanden zouden eten. De potentiële lastenverlichting voor het bedrijfsleven – want wie betaalt het anders? – zit in de Wajong, de WSW en de Wet werk en bijstand. Het betreft 600 000 mensen en we zetten er 9 mld. in om. De potentiële lastenverlichting voor het bedrijfsleven die daarin verscholen ligt, zou het rechtvaardigen dat je de diesel start, maar ik zie dat helaas niet altijd.

Mevrouw Hamer vroeg of die banen er eigenlijk wel zijn. Ik snap heel goed dat je deze misschien niet uit een computermodel krijgt. De vraag is overigens: wat is je alternatief? Gelet op de prestaties van nu, het succes dat wij met ons allen hebben in het re-integreren van grote groepen, vind ik de status quo niet echt verleidelijk als je deze zet naast het perspectief van de wet. Ik geloof absoluut niet dat het haarlemmerolie is. Banen zijn ontstaan doordat ondernemers ondernamen, doordat zij op een dag besloten dat hun bedrijf beter zou werken als zij personeel in dienst namen. Als de individuele businesscase, om het op zijn oud-Gronings te zeggen, van iemand niet uit kan, als iemand zijn salaris gewoon niet kan terugverdienen voor zijn werkgever, dan is hij dus afhankelijk van hulpconstructies. Daarvoor hebben wij nu subsidieregelingen, de Wajong en de SW. Het is dus heel goed mogelijk dat, om te beginnen in het midden- en kleinbedrijf, kleinere, laagbetaalde baantjes zullen ontstaan die voor de werkzoekenden die het betreft het verschil betekenen tussen achter de geraniums zitten en echt aan de slag zijn en die voor werkgevers het verschil betekenen tussen iemand die je er goed bij kunt hebben en iemand die je je niet kunt veroorloven. Er zit dus wel degelijk muziek in,

ook als je dit niet meteen uit een CPB-model kunt schudden, zo zeg ik met alle respect.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Dit wetsvoorstel is gebaseerd op een aantal aannames over groeiende werkgelegenheid. Dat horen wij de hele dag terug. Er ligt een aanname van een groeiend aantal banen aan ten grondslag. Wij hebben diverse debatten met de staatssecretaris gevoerd waarin hij zei dat er tekorten op de arbeidsmarkt zouden komen. Dat is door de crisis al veranderd. De heer Paas zei net: ik hoop dat de crisis voorbijgaat. Dat hopen wij natuurlijk ook. Wij hopen ook dat er actieve ondernemers zijn. De PvdA heeft zelfs het initiatief genomen om VNO-NCW te vragen of wij samen 10 000 banen kunnen creëren. Daar gaat het mij niet om. Wij moeten reëel zijn. Er is verwezen naar cijfers van het CPB en naar andere cijfers. Uit het gesprek van vanochtend is gebleken dat deze er niet zijn. Mijn vraag blijft: wat betekent het voor de mensen die het betreft als wij met zulke bezuinigingen zo'n wet gaan invoeren, terwijl wij onze ambities niet kunnen waarmaken?

De heer **Paas**: Ik begrijp uw punt. De huidige omstandigheden zijn misschien wel de moeilijkste om te beginnen met een wet als deze, die veronderstelt dat er ruimte is bij bedrijven om iets anders te doen dan voorkomen dat zij hun zittende personeel ontslaan. Dan wil ik echter weer wijzen op het alternatief. De omstandigheden die er nu zijn, zijn ook de moeilijkste omstandigheden om mensen uit de Wajong, de WSW en de bijstand aan werk te helpen. De collectieve sector zit met een geweldig probleem: een heleboel mensen die wij een beter lot gunnen, zijn nu gedwongen inactief.

Mevrouw **Karabulut** (SP): U hebt net bejubeld hoe fantastisch gemeenten het wel niet hebben gedaan de afgelopen jaren.

De heer **Paas**: Wanneer heb ik dat gedaan?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dat wordt hier gezegd. U geeft zelf ook aan dat de gemeenten het aankunnen. De werkgevers hebben hier vanochtend nog gezegd: onder de gegeven omstandigheden, met de oplopende werkloosheid, creëren wij geen banen; wij doen heel hard onze best om de mensen die nu een baan hebben, te behouden. In wiens belang zou het zijn om de banen van de mensen die nu in de sociale werkvoorziening volwaardig werk met een volwaardig loon hebben, te schrappen en deze mensen vervolgens, misschien tijdelijk, onzekere banen met slechte lonen te bieden? Hoe kunt u beweren dat ...

De **voorzitter**: Ik heb in het vorige blok al gezegd: het is een hoorzitting, geen verhoorzitting.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dit is volgens mij een heel normale vraag.

De **voorzitter**: Ik geloof dat daarover wisselend wordt gedacht. Mede gezien de tijd, geef ik het woord weer aan de heer Paas.

De heer **Paas**: Deze vraag, hoe ik aankijk tegen de cao, is aan mij gesteld. Wij zijn goed opgevoed met cao's en weten dat deze heel belangrijk zijn. Ik geloof echter dat niemand, noch hier, noch in de buitenwereld, denkt dat de cao een verworvenheid zonder problemen is. Het feit dat je binnen de SW-bedrijven tot 130% van het wettelijk minimumloon kunt verdienen, veroorzaakt twee problemen. Het ene probleem – dat kennen wij allebei – is gelegen in de doorstroming vanuit de SW-sector; die schiet niet op. Het andere probleem is dat je een heleboel mensen buiten de SW-sector die qua capaciteiten vergelijkbaar zijn met mensen die nu binnen die sector



werken, geen schijn van kans biedt op iets vergelijkbaars. Daarover kun je politiek allerlei opvattingen hebben, maar ik denk niet dat dat alleen mooie zijn.

Mevrouw Sterk heeft gevraagd naar de toegangstoets. Zij vroeg wat je daarvoor in de plaats zou moeten hebben. De toegangstoets is een onding omdat het niet in de hoofden van verstandige schatkistbewaarders bij gemeenten zou opkomen om kostbaar gemeenschapsgeld te besteden aan mensen die dat niet nodig hebben. Het is altijd een beetje nattevingerwerk. Anderhalf uur aan de slag met een vragenlijst betekent veel bureaucratie. Daarna heb je geen absolute zekerheid of iemand bij de doelgroep hoort of daar net buiten valt. Als wij van die toets af kunnen, zou dat mooi zijn. Je hebt hem immers niet echt nodig voor de gewenste selectiviteit. De vraag was: hoeveel van de toegangstoets kun je eigenlijk in de loonwaardebepaling brengen? Ik denk dat je de loonwaardebepaling ernstig moet relativeren. Volgens mij vindt de loonwaardebepaling plaats in het verkeer tussen werkgevers en werknemers. De loonwaardebepaling wordt technisch ondersteund. Er zijn allerlei producten in ontwikkeling in de markt om dat steeds beter te gaan doen. Een technisch ondersteunde loonwaardebepaling is een hulpmiddel dat kan bevestigen of iemand die je aan werk wilt helpen onderdeel is van de doelgroep en, zo ja, in welke mate. Het is dan het vertrekpunt van een gesprek. Het blijft echter nattevingerwerk, zelfs als je heel geavanceerde systemen hebt. Ik denk dat in de komende tijd veel zelfbeheersing van de Kamer wordt gevraagd om niet al te veel schijnzekerheid in de wet te stapelen en daardoor iets heel moeilijks te maken wat waarschijnlijk niet kan werken.

Mevrouw **Van de Goorbergh**: Ik wil graag reageren op de vraag van de heer Azmani over de publiek-private samenwerking tussen de gemeente, de sociale dienst en de private branche. Ik zie het echt als een unieke kans om de publiek-private samenwerking nu eens goed door te zetten. Hier aan tafel horen wij dat de werkgeversbenadering van cruciaal belang is. De afgelopen jaren heeft onze branche heel veel ervaring opgedaan met de werkgeversbenadering. Wij spreken de taal van de ondernemer, wij kunnen hem vinden, wij kunnen de banen vinden, wij kunnen de banen en de kandidaten matchen en wij kunnen begeleiding bieden. Het is doodzonde om die expertise nu weg te gooien en de gemeenten zelf deze nu opnieuw op te laten bouwen. Ik vind het belangrijk dat gemeenten heel kritisch en objectief nagaan wat hun taken zijn en welke partijen die het beste kunnen uitvoeren. Soms kan dat het eigen apparaat zijn, maar het zullen ook heel vaak andere partijen zijn. Daarnaast is het heel belangrijk dat hierover resultaatafspraken worden gemaakt. Als een partij niet voldoet, is het klaar; dan ga je naar een ander.

Ik kom op de transparantie. De afgelopen jaren is er veel discussie geweest over de effectiviteit van re-integratie. Wij hebben geprobeerd daarin verbetering te brengen. Van het totale re-integratiebudget van 2 mld. werd 15% in de private markt gebruikt. Daarvan waren de resultaten transparant. Van de overige 85% waren de resultaten niet transparant, of was het heel versnipperd. Hier ligt een unieke kans om het goed neer te zetten. Je steekt straks structureel 1,9 mld. in deze wet. Vraag gemeenten om transparant te zijn over de resultaten van de inzet van die gelden. Laat dat niet helemaal over aan gemeenten, want dan krijg je in iedere gemeente een andere wijze van verantwoording, maar stel een aantal kaders vast, waardoor je op landelijk niveau gemeenten kunt vergelijken. Zo krijgt niet alleen de Kamer inzicht, maar wordt ook voor dienstverleners zichtbaar waar een en ander nog niet zo goed gaat. Dan kunnen wij onze dienstverlening aanbieden als hulp.

De **voorzitter**: Ik dank de genodigden voor hun input en nodig de gasten voor het volgende blok uit om plaats te nemen.

#### **Blok 4: Uitvoering specifiek**

- mevrouw Overbeek, Locus
- de heer Bethlehem, PWRI
- mevrouw Barth, GGZ Nederland
- de heer Lieberom, POCNN
- de heer De Vries, MEE Nederland

De **voorzitter**: We lopen alweer uit. Dat is niet zo gek, want er is heel veel te vragen over deze wet. Toch wil ik de vaart er wat inhouden. We zijn toe aan het vierde blok van vandaag. Ik heet de genodigden welkom. Ik vraag hun om in twee minuten een toelichting te geven. Daarna zullen de Kamerleden daarover een vraag stellen. Op die manier zal er vanzelf een gesprek ontstaan over de wet. Ik geef het woord als eerste aan mevrouw Overbeek van Locus.

Mevrouw **Overbeek**: Voorzitter. Ik dank de vaste commissie voor de uitnodiging. Ik wil beginnen met te zeggen wat goed is in de Wet werken naar vermogen. Het is goed dat er één regeling komt voor alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, een regeling waarin ook ruimte is voor maatwerk. Het is goed dat wordt aangesloten bij de vragen van de bedrijven. Het is volgens mij ook goed dat de verantwoordelijkheid bij één partij wordt gelegd. Het streven dat mensen zo veel mogelijk gaan werken bij gewone bedrijven is, denk ik, een richting die wij allemaal op willen. De overgang van de SW-bedrijven naar gewone bedrijven: het kan! Mensen kunnen niet meer zeggen dat SW'ers alleen maar beschut binnen kunnen werken, zeker niet omdat wij zeer goed in staat blijken te zijn om beschut werk buiten te organiseren. Ik noem enkele voorbeelden. Bij PostNL Pakketten, dus niet bij de postbezorging, werken nu al succesvol 120 mensen in 4 distributiecentra. Dat worden er in 2014 veel meer. Bij de Jumbo in Utrecht werken nu 60 mensen in de vulploegen in 3 supermarkten. In beide voorbeelden gaat het om mensen die jarenlang, soms meer dan tien jaar, binnen de muren van de SW hebben gewerkt. De stap naar buiten was groot. Maar eenmaal buiten was de lol ook groot. Wij horen: ik voel me weer nuttig en ik kan me ontwikkelen. Bij de Jumbo is dat nota bene in een omgeving waarin klantcontacten moeten worden gelegd. Het kan dus.

Het kan echter niet zomaar. Er is wat voor nodig. Ik noem vier punten: simpel, geld, pragmatiek en tijd. Ik ga de vier punten langs. Simpel. De uitvoerders moeten afspraken maken die aansluiten bij de vraag en de werkprocessen van de bedrijven. Er moet ruimte zijn voor maatwerk. Het zal niet werken als zaken te veel worden voorgeschreven en te bureaucraatisch worden gemaakt. In dit verband wijs ik graag op de loonwaardemeting en de toegangstoets.

Geld. Begeleiding is de succesfactor. Ik denk dat de leden van de vaste commissie dit heel vaak zullen horen tijdens deze rondetafelgesprekken. Zonder begeleiding komen er geen plaatsingen in het reguliere bedrijfsleven. Een grote groep zal ook altijd begeleiding nodig hebben. Met de huidige bezuinigingen op het budget kan dat niet worden gegarandeerd. Dat zou ons een slechte partner maken van het bedrijfsleven.

Pragmatiek. Het is zojuist ook al gezegd: banen of werk. Wees niet te principieel over het soort arbeidscontract. De Wet verbetering poortwachter en de economische crisis vormen fikse drempels voor bedrijven om mensen aan te nemen. Detacheren is een prima alternatief. Misschien is het wel een beter alternatief, zeg ik op persoonlijke titel. Het gaat immers om werkzekerheid, niet om baanzekerheid, zeker bij deze groep. Tijd. De omslag die de Kamer, en waarschijnlijk wij allen willen, is groot. De richting is goed, maar het realiseren van deze omslag kost tijd. Ik meen daarom dat wij de komende tijd geen grote aantallen moeten verwachten. Wij mogen al heel blij zijn als het landelijk bedrijfsleven – vooral landelijke bedrijven zijn de partners waarmee ik ervaring heb – überhaupt met deze

doelgroep aan de slag gaat. Wij mogen heel blij zijn als men gaat ontdekken en gaat leren hoe men deze mensen binnen het bedrijf kan inpassen.

De **voorzitter**: Dank u. Het woord is aan de heer Bethlehem van het Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI).

De heer **Bethlehem**: Voorzitter, dank u wel. Ik ben voorzitter van het pensioenfonds van de sociale werkvoorziening. Bij ons pensioenfonds zijn 140 000 mensen aangesloten. Het PWRI beheert een vermogen van ongeveer 5 mld. en heeft een dekkingspercentage van 97%.

De nieuwe wet, waarover de Kamer een besluit gaat nemen, heeft indirect nogal grote consequenties voor ons fonds. Mocht de invoering van de wet slagen – daarvan gaat het fonds uiteraard uit – dan zal er sprake zijn van een enorm versnelde uitstroom uit het PWRI. Dat zal leiden tot financieringsproblemen. Het zal ertoe leiden dat de mensen die nu bij het fonds zijn aangesloten, voor werkgevers duurder worden. De cao zal dus ook duurder worden. Het laatste punt dat ik bij de vaste commissie wil neerleggen, is het feit dat het ministerie zijn verantwoordelijkheid hiervoor ontkent.

Als de Wet werken naar vermogen wordt ingevoerd en het effect zal hebben dat wij allen voor ogen hebben, zal dat leiden tot een versnelde uitstroom uit het PWRI. Daardoor zullen de kosten relatief stijgen. Immers, die kosten zullen moeten worden gedragen door minder deelnemers. Een ander gevolg zal zijn dat de gemiddelde leeftijd van de deelnemers hoger wordt. De vergrijzing zal enorm toeslaan. Naarmate pensioenen langer worden uitbetaald, worden ze ook duurder. Dat betekent dat de kosten extra toenemen. Wij schatten in dat wij het daarbij hebben over 350 mln. Dat bedrag zal het PWRI dus extra nodig hebben. Dat bedrag kunnen wij uiteraard niet opbrengen. Daarmee is geen rekening gehouden in ons herstelplan. Ik zei al dat de dekkingsgraad op dit moment 97% is. Dat betekent dat de rekening moet worden doorgeschoven naar de deelnemer, de VNG of het ministerie. Als de rekening naar de deelnemer gaat, zal het pensioen gewoon duurder worden. Daarbij moet aan pensioenpremies worden gedacht van 45%. De zittende populatie, dus de mensen die nu in de SW-regeling zitten, houden immers de huidige cao. Deze mensen komen dus nog steeds voor rekening van de gemeente. Wij zijn uiteraard naar degenen gegaan die aan de basis hebben gestaan van de huidige regeling. In 1990 en 1991 heeft het ministerie van Sociale Zaken de cao ontwikkeld en vastgesteld waarin ook de pensioenregeling is opgenomen. Tot 1997 heeft het ministerie zelf druk meegedaan aan overleg over de arbeidsvoorwaarden. Uiteindelijk is in 1997 gezegd: de VNG moet de onderhandelingen maar voeren, want dat is in principe de werkgever van alle mensen die in de sociale werkvoorziening werkzaam zijn. Dat overleg vond plaats met de bonden. Het ging daarbij dus om het echte cao-overleg.

Toen er voor het eerst sprake was van de Wet werken naar vermogen, hebben wij bij het ministerie aangeklopt. Wij hebben daar gezegd: als dit doorgaat, zal het behoorlijke negatieve consequenties hebben voor het PWRI. De commissieleden zullen al wel begrijpen wat de reactie was. Men wilde eerst een gesprek, want men wilde uiteraard eerst alle informatie ontvangen. Tot onze verbazing kregen wij aan het einde van het gesprek te horen dat men kennis had genomen van het feit dat er een tekort was van 350 mln., maar dat die rekening uiteraard naar de VNG moest. Immers, de VNG is de werkgever en gemeenten moeten zorgen voor de regeling.

Dat vonden wij een heel vreemde redenering. De vaste commissie heeft zojuist van de heer Hamming gehoord hoe de gemeenten ervoor staan. Wij vinden het een vreemde zaak dat het ministerie zich onttrekt aan zijn verantwoordelijkheid. Al zou men er alleen maar meedenken over een

oplossing in de toekomst. Hoe hard het zal gaan, weten wij natuurlijk niet. Ik heb als bestuurder de ervaring dat het met schokken gaat. Ik wil namens het PWRI aan de Kamerleden vragen om tijdens het debat over de Wet werken naar vermogen aandacht te vragen voor het feit dat het ministerie zich volgens ons op dit punt onttrekt aan zijn verantwoordelijkheid. Het legt de rekening neer bij de gemeenten. Die worden al extra geknepen. Gemeenten hebben nu al hun handen vol aan het uitvoeren van de bestaande regeling. Daar zou dan ook nog eens 350 mln. moeten worden opgehoest. Als het zo gaat, weet ik al wel waar straks de rekening terecht zal komen.

De **voorzitter**: Dank u. Het woord is aan mevrouw Barth van GGZ Nederland.

Mevrouw **Barth**: Voorzitter. Ik dank de vaste commissie voor de uitnodiging. Ik ben voorzitter van GGZ Nederland. Dat is de branchevereniging voor de geestelijke gezondheidszorg. GGZ Nederland is de vereniging van de werkgevers in de geestelijke gezondheidszorg en de verslavingszorg. Wat brengt ons hier vandaag? Een groot deel van de populatie in de sociale werkvoorziening heeft een psychische stoornis. Er is dus een stevige relatie tussen de geestelijke gezondheidszorg en de sociale werkvoorziening. In onze brief hebben wij de vaste commissie een aantal cijfers doen toekomen. Ik noem er nog een paar. Binnen de huidige doelgroep in de Wajong hebben ongeveer 120 000 jongeren een psychische aandoening. Dat is 63% van het totaal. Er is daarbij sprake van lichte aandoeningen, maar ongeveer 25% van het totaal heeft een ernstige aandoening. Daarbij moet worden gedacht aan schizofrenie, aan persoonlijkheidsstoornissen of aan ernstige stemmingsstoornissen. De SW-bedrijven hebben gesteld dat op dit moment ongeveer 30% van de populatie binnen de SW-bedrijven een psychische stoornis heeft. De verwachting is dat dit percentage in de toekomst zal oplopen naar 50%. Ongeveer 60% van de mensen die nu op de wachtlijst staan voor een SW-voorziening, heeft een psychische stoornis. Dat zijn redenen waarom wij, de aanbieders van geestelijke gezondheidszorg, ons intensief bezighouden met de ontwikkelingen in de sociale werkvoorziening. GGZ Nederland is het eens met het uitgangspunt van de Wet werken naar vermogen. Wij vinden het goed dat er gekeken wordt naar wat mensen wel kunnen, niet naar wat mensen niet kunnen. Wij vinden dit een belangrijke uiting van emancipatie van de doelgroep. Wij zien ook heel veel kansen en mogelijkheden in de integratie van wet- en regelgeving die naar aanleiding van de Wet werken naar vermogen zal plaatsvinden. Vanuit dat uitgangspunt is onze branchevereniging bereid om constructief mee te werken aan de totstandkoming van de Wet werken naar vermogen en de uitvoering daarvan.

Er zijn volgens ons echter ook een aantal punten van zorg. Die wil ik graag met de leden van de vaste commissie delen. Het eerste punt van zorg betreft de bezuiniging die is gekoppeld aan de komst van de Wet werken naar vermogen. Wij zijn ervan overtuigd dat die bezuiniging te hoog is en onder andere zal leiden tot langere wachtlijsten. Die wachtlijsten zijn er nu al. Voor de sociale werkvoorziening moet nu een halfjaar tot twee jaar worden gewacht. Dat is heel lang, zeker als je erg graag aan het werk wilt. Wij vrezen ook dat die bezuiniging voor een belangrijk waterbedeffect zal zorgen. Dat zal vooral voor de geestelijke gezondheidszorg gevolgen hebben. Er is een breed aanbod wetenschappelijk onderzoek waaruit blijkt dat mensen met psychische stoornissen die aan het werk zijn, veel minder een beroep doen op zorg. Ik noem een voorbeeld. Als iemand een psychose krijgt, maar daarna zo snel mogelijk weer aan het werk gaat, is de kans dat er een tweede psychose volgt aanmerkelijk lager dan bij iemand die na zo'n psychose niet meer aan het werk gaat. Ook het

ziektebeeld van mensen die last hebben van depressies of stemmingsstoornissen is veel stabielier als men aan het werk is.

Als het kabinet dus gaat bezuinigen op de sociale werkvoorziening en als dit leidt tot langere wachtlijsten, zullen de mensen over wie ik het nu heb, moeten wachten op werk of niet kunnen werken. Wij lopen dan veel risico dat deze mensen een veel groter beroep gaan doen op de geestelijke gezondheidszorg. Een plaats in de geestelijke gezondheidszorg is duurder dan een werkplek in de sociale werkvoorziening. Een deel van de bezuiniging zal dus teniet worden gedaan door hogere kosten elders. De kosten verplaatsen zich dus van Sociale Zaken naar Volksgezondheid. Wij hebben het daarbij wel over hogere kosten.

Bovendien is onze sector, zoals de leden van de commissie ongetwijfeld weten, geconfronteerd met een buitenproportioneel grote bezuinigingsopdracht van de minister van VWS. 11% van de geestelijke gezondheidszorg is weggesneden. Er is op 1 januari een eigen bijdrage ingevoerd voor de ggz. Wij hebben nu al in de gaten dat die eigen bijdrage leidt tot een vraaguitval van 20% tot 50%. Er is met name sprake van uitval bij mensen met ernstige psychiatrische aandoeningen. Als mensen niet meer kunnen werken en door de eigen bijdrage de geestelijke gezondheidszorg niet meer inkomen, belanden zij op straat. Dat is doodzonde. Wij hebben juist in de afgelopen jaren een enorme vooruitgang geboekt op dit punt. Op straat kunnen deze mensen overlast en onveiligheid veroorzaken. Wij hebben deze mensen in de afgelopen jaren juist met succes van straat gehaald.

Ik noem nog twee andere zorgpunten. Het eerste betreft de deskundigheid bij gemeenten over onze doelgroep. De ervaring leert dat die deskundigheid bij heel veel gemeenten niet aanwezig is. Om de regeling uit te kunnen voeren, is het echt belangrijk om ervoor te zorgen dat die deskundigheid zo snel mogelijk binnen de gemeenten wordt gebracht. Het kabinet is van plan om ook nog een andere decentralisatieoperatie uit te voeren, namelijk de overdracht van de dagbesteding en de begeleiding uit de AWBZ naar de gemeenten. De operatie rond de Wet werken naar vermogen zal hierbij zeer goed moeten aansluiten. Wij vrezen dat bij gemeenten Chinese muren ontstaan tussen beide regelingen. Toch is er juist veel winst te behalen als deze regelingen goed op elkaar gaan aansluiten.

Verder is er een aantal specifieke elementen in het wetsvoorstel die ertoe leiden dat de wet op dit moment niet goed aansluit bij de kenmerken van mensen met psychische stoornissen. Mensen met psychische stoornissen vertonen zelden een stabiel ziektebeeld. Iemand met een verstandelijke handicap heeft die handicap. Die verandert niet heel snel. Met mensen met psychische stoornissen gaat het echter vaak een tijdje goed. Dan decompenseren ze en gaat het een tijd minder goed. Daarna vindt men de weg naar boven weer met goede medicatie en therapie. Dan gaat het weer een tijd beter. Wij zien dat het wetsvoorstel niet goed is afgestemd op dit schommelende ziektebeeld. In het wetsvoorstel in de huidige vorm is op een aantal concrete punten sprake van onvoldoende flexibiliteit om dat schommelende ziektebeeld goed te kunnen opvangen. Dat zou er weer toe kunnen leiden dat mensen met psychische stoornissen helemaal buiten de reikwijdte van de sociale werkvoorziening gaan vallen.

De **voorzitter**: Dank u. Het woord is aan de heer Lieberom van POCNN.

De heer **Lieberom**: Voorzitter en leden van de vaste commissie. Ik ben blij dat ik door u ben uitgenodigd om namens de ondernemingsraden van de sociale werkplaatsen van de drie noordelijke provincies zorgen over deze ontwikkelingen met u te delen. Ik vind het jammer dat ik de enige SW'er ben die hier aan tafel zit, terwijl het hier wel vooral gaat over de SW-bedrijven. Binnen de SW dreigen namelijk 70 000 mensen te worden ontslagen. Ik zal in het kort mijn zorgen hierover toelichten.

De Wet werken naar vermogen vatten wij niet op als een probleem, maar als een kans. De ondernemingsraden vinden dus niet dat de Wet werken naar vermogen van tafel moet. Nee, wij noemen het een kans die wij met twee handen moeten aangrijpen.

Ik lees echter dat er 70 000 SW'ers moeten worden ontslagen. Ik vraag mij nog steeds af waarom dat nodig is. Daarvoor zal men echter wel een goede reden hebben. Ik lees in de stukken ook dat werkgevers staan te trappelen om SW'ers aan te nemen. Ik heb die werkgevers nog nooit gevonden. Ik ben al een uur bij dit rondetafelgesprek aanwezig. Ik hoor de woordvoerders tijdens het vorige blok ook zeggen dat werkgevers niet staan te trappelen.

Ik lees in de stukken over oude rechten die geldig blijven. Ondertussen worden die rechten echter onder onze ogen afgebroken. Ik lees dat er ontzettend veel banen zouden zijn in het reguliere bedrijfsleven. Die banen zijn er echter niet, zeker niet in de regio waar ik vandaan kom, namelijk Oost-Groningen. In Oost-Groningen is een chronisch tekort aan banen. Ik lees dat er geen cao meer zal zijn voor de nieuwe doelgroep. Wat doen die mensen verkeerd? Werken zij anders dan de huidige doelgroep?

Ik lees verder in de stukken dat gemeenten de vrijheid hebben. Er zijn twaalf verordeningen waarin gemeenten allerlei bepalingen kunnen opnemen en waarin zij zaken zelf kunnen regelen. Dat leidt tot gigantisch grote verschillen binnen Nederland. Volgens mij moet de Wet werken naar vermogen leiden tot een in het hele land eensluidende regeling.

Voorkomen moet worden dat gemeenten allerlei krabbels kunnen aanbrengen. Dat hebben zij in het verleden nooit goed gedaan.

Ik hoorde zojuist de heer Paas zeggen dat in de WSW 130% van het minimumloon wordt verdiend. Als hij de stukken beter had gelezen, had hij geweten dat er iets minder wordt verdiend, namelijk 120%. Bovendien verdient 60% van de populatie binnen de SW-bedrijven minder dan het minimumloon. Iedereen die op dit moment bij een SW-bedrijf binnenkomt, loopt vijf jaar mee terwijl hij of zij minder dan het minimumloon verdient. Pas daarna krijgt men functieloon. Dit is al een soort strafmaat, die in het verleden is ingebouwd. Ik vind dat mensen recht hebben op dat loon. De SW'er doet namelijk gewoon maatschappelijk verantwoord werk. Hij of zij maakt zich nuttig voor de samenleving. Mensen hebben ook recht op dit loon, gewoon omdat zij geen plaats kunnen vinden op de arbeidsmarkt.

Ik noem een voorbeeld waarmee ik recentelijk ben geconfronteerd. Vorige week woensdag zat ik in mijn kantoor. Er kwam een mevrouw binnen van 50 jaar. Ze zegt tegen mij: Nico, luister eens, ik ben ontslagen. Ik schrok me dood. Ik zeg: wat is er aan de hand? Ze zei me toen dat ze een tijdelijk arbeidscontract had en dat ze er nu uit moest, omdat ze aan het einde was van haar drie jaar. Er werd hier zojuist stellig gezegd dat arbeidscontracten na één jaar niet worden verlengd. Bij ons worden ze na drie jaar beëindigd. Deze mevrouw heeft eerst een voortraject doorlopen van drie jaar. Daarbij werkte ze gratis. Daarna heeft ze drie jaar in het traject bij ons gezeten. Deze mevrouw mag als dank nu thuis achter de geraniums gaan zitten. Voor deze mevrouw is namelijk geen plaats meer op de arbeidsmarkt. Nog erger is dat deze mevrouw een partner heeft die werkt. Ze krijgt dus geen bijstandsuitkering. Ze moet dus straks ook nog een bordje met daarop «te koop» voor haar huis zetten.

Ik zou nog lang door kunnen gaan met het vertellen van dergelijke verhalen, maar voor dit moment laat ik het hierbij.

**De voorzitter:** Dank u. Het woord is aan de heer De Vries van MEE Nederland.

**De heer De Vries:** Voorzitter. Ik dank u en de vaste commissie voor de uitnodiging. MEE Nederland ondersteunt mensen met een beperking.

MEE biedt ondersteuning op alle levensgebieden. Wij ondersteunen dus niet alleen op het terrein van arbeid, maar ook op het terrein van onderwijs, zorg, vrije tijd enzovoorts. Dat is belangrijk, want mensen leven niet alleen om te werken. De meerwaarde die zij zelf ervaren, hangt ook samen met allerlei andere aspecten van het leven. Bovendien dragen deze andere aspecten van het leven bij aan de mogelijkheid om deel te nemen aan het arbeidsproces. Daarom is het goed om vandaag en morgen bij dit rondetafelgesprek niet geïsoleerd alleen naar het thema arbeid te kijken. MEE Nederland biedt niet alleen ondersteuning aan individuen met een beperking, maar deelt die kennis ook met gemeenten, UWV enzovoorts. Op de tafel van de leden van de vaste commissie ligt de brochure die vandaag is verschenen. Die is dus vers van de pers. In deze brochure staat wat MEE Nederland kan betekenen voor gemeenten en andere partners bij het veranderingsproces dat samenhangt met de Wet werken naar vermogen.

Ik sprak al over de andere elementen van het leven die ook van belang zijn voor het vinden van werk en het kunnen behouden van werk. Omdat het daarbij niet alleen om arbeid gaat, is het erg belangrijk dat de Kamer niet alleen het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen hierbij betreft, maar ook kijkt naar de samenhang met andere transities en stelselwijzigingen die op dit moment aan de orde zijn. Ik noem de Wet passend onderwijs, waarover morgen wordt gestemd. Een ander voorbeeld is de decentralisatie van de begeleiding. Het kabinet schrijft in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel dat men probeert goed te letten op de onderlinge samenhang. Wij zien daarvan helaas in de praktijk nog niet veel resultaten. Ik wijs met name op de samenhang tussen onderwijs en werk. Het investeren in een toeleiding naar werk in de onderwijsfase is enorm rendabel. Ik wijs ook op de samenhang tussen de begeleiding – die komt uit de AWBZ en zit straks in de Wmo – dagbesteding en werk. Het is heel opvallend dat in het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen, maar ook in de toelichting daarbij, eigenlijk niet over dagbesteding wordt gesproken. Voor de doelgroep is die dagbesteding echter juist vaak een opstap naar werk, of is dagbesteding een zeer zinvol alternatief voor werk. MEE Nederland pleit er daarom voor om veel meer naar de mens als geheel te kijken, en naar alle aspecten van het leven. Dat zien wij ook bij de individuele cliënten. MEE Nederland pleit ervoor dat de Kamer, vanuit haar verantwoordelijkheid als wetgever, goed kijkt naar de samenhang tussen deze verschillende gebieden. Er liggen op dat vlak goede kansen, omdat al de genoemde transities in de verschillende domeinen op dit moment tegelijkertijd plaatsvinden.

Anderen hebben ook al gesproken over het gevaar dat er uiteindelijk te weinig middelen beschikbaar zijn om daadwerkelijk de nodige re-integratieondersteuning en begeleiding te realiseren die nodig is om te komen tot werk. MEE Nederland werkt vooral voor de kwetsbare groepen onder de mensen met een beperking, dus voor mensen met een complexe problematiek. Bij deze mensen zijn de beperkingen vaak niet herkenbaar. Ik noem als voorbeeld mensen met een lichte verstandelijke beperking, met soms daarbij ggz-problemen. Ik noem ook de mensen met een niet-aangeboren hersenletsel. Deze doelgroepen worden misschien niet altijd herkend. Ook de mogelijkheden van deze doelgroepen worden misschien niet altijd herkend. Dat vraagt om extra ondersteuning en begeleiding. Ook de mensen die straks geen uitkering hebben door de regeling die nu voorligt, willen participeren. Ook zij willen meedoen in de samenleving. Daarom doet MEE Nederland de Kamer de suggestie om met gemeenten prestatieafspraken te maken. Op die manier kan de Kamer volgen of ook deze mensen kunnen blijven participeren. Deze mensen moeten dat misschien minder om financiële redenen, maar willen het vooral zelf heel graag.

Ik sprak al over de samenhang tussen de stelsels. Wij kennen in de Wmo het compensatiebeginsel. Andere partijen suggereren met ons om dat

compensatiebeginsel ook toe te passen in de Wet werken naar vermogen. De CG-Raad zal daarop waarschijnlijk morgen ook nog terugkomen. Toepassen van het compensatiebeginsel ook in deze wet, zou de positie van de cliënt versterken, terwijl het maatwerk dat nodig is, wordt behouden. Daarmee zal uiteindelijk ook het perspectief van de cliënt en de burger voorop komen te staan.

Het voorstel van wet dat nu voorligt, is nogal instrumenteel. Het is goed om veel meer vanuit het perspectief van de cliënt, zijn wensen en zijn mogelijkheden te denken. Ook daarom is het ondersteunende werk van MEE Nederland zo belangrijk. MEE Nederland staat naast de cliënt, dient geen ander belang dan dat van de cliënt, en neemt de wensen en de mogelijkheden van de cliënt in ogenschouw. Als je dat doet, is er veel te bereiken.

De **voorzitter**: Dank u wel. Het woord is nu aan de Kamer. Als eerste stelt mevrouw Koşer Kaya van D66 haar vragen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. De sprekers hebben het vandaag allemaal over de vraag hoe je beter maatwerk zou kunnen bieden. Zojuist stelde ik een vraag aan de heer Hamming van de VNG over het compensatiebeginsel. Die vraag wil ik ook stellen aan de heer De Vries en mevrouw Barth. Zal het compensatiebeginsel het antwoord zijn op de vraag hoe je beter maatwerk kunt bieden?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Ik wil de heer De Vries een vraag stellen over het pgb-WSW. Dat is volgens mij een heel mooi instrument waarmee mensen zelf de regie kunnen nemen. Met het pgb-WSW kun je zelf je begeleiding inkopen. Dat hoeft je dus niet alleen te doen bij het SW-bedrijf waar je werkzaam bent. Welke gevolgen heeft het volgens de heer De Vries als dit instrument straks niet meer kan worden ingezet?

De heer **De Jong** (PVV): Voorzitter. Ik heb een vraag voor mevrouw Overbeek. Zij stelt dat zij graag wil dat bureaucratie wordt tegengegaan. Dat is logisch en dat willen wij allemaal. Zij noemt daarbij de loonwaardemeting en de toegangstoets. Daarover is deze ochtend al vaker gesproken. Zijn er volgens mevrouw Overbeek behalve de genoemde twee elementen nog andere die volgens haar kunnen worden weggehaald? Zijn er nog andere elementen die kunnen worden weggehaald, waardoor het uiteindelijk voor werkgevers en gemeenten aantrekkelijker wordt om mensen aan de slag te helpen? Uiteindelijk gaat het uiteraard om de werknemers.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ook ik wil een vraag stellen aan mevrouw Overbeek. Locus is opgericht omdat bedrijven moeite hebben om binnen het gemeentelijke domein en binnen de SW-bedrijven te komen. Oorzaken daarvan zijn onder andere de beleidsverschillen tussen gemeenten. Wat wil mevrouw Overbeek, gelet op haar ervaring, gemeenten meegeven op het vlak van de Wet werken naar vermogen? Wat wil zij gemeenten meegeven op het vlak van de te verwachten ontwikkeling, bijvoorbeeld naar 30 arbeidsmarktregio's? De gemeenten moeten daar een belangrijke motor achter zijn. Wat wil mevrouw Overbeek deze gemeenten meegeven op grond van haar ervaringen in de afgelopen jaren?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Als ik het goed heb begrepen, stelt mevrouw Barth eigenlijk dat als de Wet werken naar vermogen onder de conditie van bezuinigingen wordt doorgevoerd, er een verschuiving van kosten zal plaatsvinden. De kosten zullen verschuiven van Sociale Zaken naar VWS. Kan zij een indicatie geven van de omvang daarvan? Zij stelt



eigenlijk: goedkoop is op dit punt duurkoop. Dat lijkt mij een relevant gegeven.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. De heer Bethlehem schetst een financieel probleem voor het pensioenfonds. Wat betekent dit concreet voor de pensioenen van de mensen die nu in de sociale werkvoorziening werken en dat mogelijk ook in de toekomst doen?

Als ik het goed heb begrepen, vindt mevrouw Overbeek het instrument van de loonwaardebepaling eigenlijk bureaucratisch en onwerkbaar. Wat zou zij daarvoor in de plaats willen stellen? Hoe kunnen wij dit simpel en werkbaar houden?

Ik wil ook nog een vraag stellen aan de heer Lieberom.

De **voorzitter**: Mevrouw Karabulut, wij hebben afgesproken dat elke woordvoerder één vraag stelt. Gezien de tijd wil ik mij daaraan houden.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik wil een vraag stellen aan mevrouw Barth. Zij stelt dat er bij haar doelgroep zelden sprake is van een stabiel ziektebeeld. Ik hoor haar ook zeggen dat het wetsvoorstel onvoldoende flexibiliteit biedt voor deze mensen. Kan mevrouw Barth dit wat concreter maken? Hoe kunnen wij meer flexibiliteit inbouwen?

De **voorzitter**: Er zijn al heel veel vragen gesteld. Daarom zal ik er geen meer stellen. Ik geef het woord aan mevrouw Overbeek van Locus.

Mevrouw **Overbeek**: Voorzitter. Ik zal de vragen beantwoorden in de volgorde waarin ze zijn gesteld. De eerste vraag die aan mij werd gesteld, was die van de heer De Jong over de bureaucratie, de loonwaardemeting en de toegangstoets. Ik moet beginnen met te stellen dat de bureaucratie sterk zal verminderen als er één regeling komt. Wij moeten daarbij echter wel bedenken dat nog steeds al die andere regelingen er ook zijn. Voorlopig maakt alleen al het feit dat wij te maken hebben met meerdere regelingen, de zaak bureaucratisch. Een ander gegeven dat leidt tot een bureaucratische situatie, schetste de heer Lieberom van de ondernemingsraden al. Mensen stapelen halfjaarcontract op halfjaarcontract, om daarna niet meer aangenomen te worden. Dat is een gevolg van ons streven dat mensen door de bedrijven in dienst worden genomen. Dat streven heeft dus een nadeel en dit zal door de nieuwe wetgeving volgens mij niet veranderen. Als zou worden gekozen voor de arbeidscontractvorm van de detachering, of als die vorm in ieder geval als gelijkwaardig zou worden beschouwd, zouden enorm veel zorgen voor bedrijven worden weggenomen.

De heer Azmani vroeg naar mijn ervaringen en vroeg om een soort advies van Locus aan de 30 arbeidsmarktregio's. Ik blijf bescheiden. Ik heb nu inmiddels zes partnerschappen met grote bedrijven. Ik vertel daar enorm graag enorm veel over. Na een jaar schakelen naar allerlei plekken waar bedrijven aangeven dat ze iets willen doen, moet mij echt van het hart dat het schakelen naar de SW-bedrijven stukken beter gaat dan het schakelen naar de gemeenten. Dat heeft te maken met het feit dat de SW-bedrijven uitvoeringsorganisaties op afstand van de gemeenten zijn. Bij gemeenten is een zekere bureaucratie en gerichtheid op de gemeenteraad natuurlijk erg leidend. Daarom adviseer ik om per regio een uitvoerende organisatie in te richten met afstand tot het beleid en de gemeente. Die organisatie moet uiteraard wel op een fatsoenlijke manier worden aangestuurd. Verder blijf ik zeggen: zorg er in hemelsnaam voor dat de detacheringsconstructie mogelijk is voor de hele doelgroep van de Wet werken naar vermogen. Bij al mijn partnerschappen gaat het om detacheren. De mensen van de bedrijven zeggen mij: wij willen de doelgroep heel veel

kansen bieden, maar het risico is ons te groot om deze mensen aan te nemen, zeker in deze tijd van economische crisis.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Betekent het beëindigen van de detacheringsovereenkomst in de huidige praktijk dat de baan wordt beëindigd? Hebt u daar ervaring mee?

Mevrouw **Overbeek**: Nee, die ervaring heb ik nog niet. Lotus bestaat nu een jaar. Eigenlijk ben ik nu alleen nog maar detacheringsovereenkomsten aan het opstarten. Ik zal gewoon de voorbeelden afgaan die ik heb. Het ontstaat om verschillende redenen. Dat is mooi. Het verhaal met Jumbo is een schaarsteverhaal. In Utrecht zijn gewoon weinig jongeren. Dat speelt in veel steden. Daarom is Jumbo in Utrecht overgegaan op detachering vanuit de SW. De verwachting is niet dat in Utrecht op korte termijn wel veel jongeren aanwezig zullen zijn. Ik denk dat de samenwerking met Jumbo daarom gewoon blijft. Voor PostNL geldt hetzelfde. Bij PostNL Pakketten zegt men: wij zijn van de pakketten, niet van het personeel. Het personeel besteedt men graag uit. Ik verwacht dat de samenwerking met PostNL ook blijvend is.

Er is ook een vraag gesteld over de loonwaardemeting. Het grootste probleem daarbij is dat de schijn van objectiviteit daaromheen hangt. Over de vraag of er hierbij überhaupt sprake is van objectiviteit, zijn de meningen ernstig verdeeld. En al zou er sprake zijn van objectiviteit, dan is het nog de vraag wat je eraan hebt. Je kunt een norm vastleggen, maar je hebt weinig aan zo'n norm als de bedrijven vervolgens zeggen: sorry, maar dat vinden wij het gewoon niet waard. Dan zullen de bedrijven de mensen, ondanks de norm, niet betalen en niet aannemen. De commissie spreekt volgens mij morgen met Niel Cortenraad van Vebego. Vraag het ook maar eens aan hem. Hij heeft gewoon zijn eigen loonwaardemeting. Die is supersimpel en bestaat uit een klein tabelletje. Hoeveel m<sup>2</sup> kan iemand dweilen in tien minuten? De groenvoorzieners kunnen dat ook. Iemand kan 100% loonwaarde hebben op bladblazen – je wordt op allerlei gebieden heel deskundig als je een jaar dit werk doet – maar slechts 50% op schoffelen. Als je dan ook nog wilt dat hij zich kan ontwikkelen, blijkt hij op een nieuwe klus 0% loonwaarde te hebben. We willen echter wel dat hij kansen krijgt om zich te ontwikkelen. Dit is dus een lastig verhaal.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Schrappen dus?

Mevrouw **Overbeek**: Het vervelende is dat in de huidige regeling het salaris van mensen ervan afhankelijk is. Als dat niet het geval zou zijn, zou ik zeggen: ja, schrappen maar.

De heer **Bethlehem**: Mij is gevraagd wat een en ander betekent voor de pensioenen, nu en in de toekomst. Als iemand op dit moment bij een reguliere werkgever gaat werken – ik ga er daarbij van uit dat hij 100% gaat presteren – zal hij gaan vallen onder de cao van het bedrijf waar hij komt te werken. Dat betekent dat hij niet meer onder de cao van de SW-bedrijven valt. De kracht van onze cao is met name dat in de pensioenregeling rekening wordt gehouden met een aantal specifieke kenmerken van deze groep. Dat is de kracht van onze cao en daarom is deze cao destijds voor deze groep afgesloten. Een van de specifieke kenmerken van deze groep is dat mensen gemiddeld minder oud worden. Mensen uit deze groep kunnen gemiddeld vier jaar minder van hun pensioen genieten dan Nederlanders buiten deze groep. Daarmee wordt in onze pensioenregeling rekening gehouden. Daarmee wordt in de pensioenvoorziening van bijvoorbeeld de metaalsector geen rekening gehouden.

Een ander probleem is dat de franchise, de basis van waaraf je pensioen gaat verdienen, bij de meeste bedrijven veel hoger ligt dan bij ons. In onze

sector is gekozen voor de wettelijk laagst mogelijke franchise. Daarvoor is gekozen omdat de mensen in onze sector heel weinig verdienen. Bij ons worden geen topsalarissen verdiend. Mensen verdienen ongeveer 100% van het minimumloon of 120% van het minimumloon. Er zijn natuurlijk uitzonderingen, maar dat zijn vaak de begeleiders. Het is voor de mensen zelf heel belangrijk dat ze gaan verdienen. Het probleem wordt nog groter als ze in deeltijd gaan werken. Als de loonwaarde dan wordt geschat, zullen ze geen pensioen meer opbouwen over hun hele loon. Bij mijn fonds weten we uit ervaring dat 75% heel hoog is. Stel dat er een verdien capaciteit van 50% is, dan wordt alleen over die 50% pensioen opgebouwd. De gemeente betaalt over de andere 50% geen pensioen, want dat deel bestaat uit de bijstandsuitkering. Als de gemeente daarover immers pensioen zou betalen, zou ze voor alle inwoners met een bijstandsuitkering pensioen moeten gaan betalen.

Als een SW'er op dit moment dus bij een reguliere werkgever gaat werken, levert hij eigenlijk dubbel in. Bovendien wordt hij eigenlijk sponsor van het fonds, want hij leeft minder lang en er is ook nog sprake van een hogere franchise. Zo maakt hij minder lang en voor een kleiner deel gebruik van de faciliteiten van het fonds van de nieuwe werkgever. Wij werken een en ander op dit moment verder uit. Wij onderzoeken wat de belendende fondsen zijn. Te denken valt aan groen, horeca. Waarnaar zouden onze mensen kunnen uitstromen? Wij onderzoeken de directe consequenties. Wordt er in die fondsen rekening gehouden met bijvoorbeeld oversterfte? Die zaken zoeken wij op dit moment allemaal uit. Onze zorgen over de mensen die uitstromen liggen op die vlakken.

Voor de mensen die bij ons fonds blijven, gelden andere zorgen. Ik heb al gezegd dat, als het allemaal lukt, er sprake zal zijn van een versnelde uitstroom van 70 000 mensen. De beschutte kern van 30 000 mensen blijft over. Ik vermoed dat die op 100% binnenkomen. Zij zullen ons fonds dus in financieel opzicht geen plus geven waarmee we iets extra's zouden kunnen doen. Door de versnelde uitstroom en een vergrijzing van het fonds zullen wij niet in staat zijn om de genoemde 350 mln. op te vangen. Deze cheque zal daardoor bij het fonds blijven liggen.

Nadat wij in een aantal gesprekken onze problemen duidelijk hadden gemaakt bij het ministerie, liet men ons daar weten dat men zich niet verantwoordelijk achtte voor de 350 mln. Men vond bij het ministerie dat wij daarmee naar de VNG moesten gaan, omdat de VNG in principe de werkgever is. Ik heb zojuist gezegd wat wij daaraan oneigenlijk vinden. Ik hoop dat de leden van de commissie daarop doorvragen tijdens het debat in de Kamer.

De extra kosten van 350 mln. blijven dus eigenlijk binnen het fonds. Wij zullen dus in de eerste plaats als de wiedeweerga moeten gaan kijken naar onze kosten. Als wij echter teruggaan van 100 000 deelnemers naar 30 000 deelnemers, zullen wij over veel minder mensen de kosten moeten verdelen. Wij zullen in de tweede plaats eigenlijk naar de pensioenregeling moeten gaan kijken, maar als ik dat zeg, zal de heer Lieberom mij onmiddellijk gaan slaan. Wij zullen moeten gaan bekijken of het allemaal wat simpeler en eenvoudiger kan. Wat kunnen wij schrappen? Kunnen wij het percentage opbouw verlagen? Uiteraard hebben wij daarnaar allang gekeken. Een en ander zal er dus toe leiden dat de pensioenregeling mogelijk, of eigenlijk bijna zeker zal worden «vereenvoudigd». Ik gebruik een net woord, maar het komt neer op het uitkleden van het pensioen. Verder zal er voor de mensen een hogere premie moeten worden betaald. Dat betekent dat de oude SW'er duurder wordt voor de gemeente. De gemeente moet immers meer pensioenpremie betalen. Op jaarbasis moet er zo'n 21 mln. bij. Wij komen dan echt uit op premies van zo'n 45%. Dat zijn de consequenties. Wij zouden het daarom prettig vinden als het ministerie het probleem van het PWRI erkent. Ik weet dat het ministerie per jaar 700 mln. structureel moet bezuinigen. Ik snap daarom wel dat men daar niet blij is als er iemand binnenkomt met een rekening van 350

mln. Wij zitten echter wel met het probleem en wij zijn bang dat dit straks in het fonds blijft hangen. Dan zullen mensen die nu in het fonds en de SW-bedrijven zitten, dubbel het slachtoffer worden van de nieuwe regel.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): De heer Bethlehem stelt dat de premie straks op 45% zal uitkomen. Er zijn ook andere manieren om het probleem op te lossen. De heer Bethlehem heeft het daarover zelf ook. Valt er niets af te stempelen, gezien de hoogte van de pensioenuitkeringen?

De heer **Bethlehem**: Ik zeg nogmaals dat het bij deze mensen gaat om heel kleine pensioenen. Het gaat echt om tientjes, om de extraatjes die deze mensen echt nodig hebben. Mensen merken het direct als ze een tientje minder krijgen. Daarmee gaan wij zorgvuldig om. Wij maken ons daarom zorgen. Vergeet verder niet dat de Nederlandsche Bank al over onze schouder meekijkt. Men vraagt daar hoe wij dit gaan doen en hoe wij dit op een goede manier willen oplossen. Ook DNB zegt natuurlijk dat als er geen andere mogelijkheden overblijven, wij de cao-partners aan tafel zullen moeten roepen. Dan moet de regeling maar wat soberder worden. Wij kunnen niet ons hele fonds leeg vreten, waarna er een nieuwe groep volgt die niets heeft. Dat willen wij uiteraard voorkomen. Als wij dus niets doen, klapt de premie omhoog. Daarover zullen nog vele gesprekken moeten worden gevoerd met de cao-partners, hoewel het pensioenfonds uiteraard geen cao-partner is.

Mevrouw **Barth**: Voorzitter. Mevrouw Hamer heeft mij een vraag gesteld over de verplaatsing van de kosten. De eerlijkheid gebiedt mij om te zeggen dat ik de cijfers daarover nu niet paraat heb. Ik kan de vaste commissie die cijfers wel doen toekomen. Je zou daarbij eigenlijk de totale kosten per persoon per arbeidsplaats in de sociale werkvoorziening moeten zetten naast de totale kosten van een intramurale plaats in de ggz. Over het laatste hebben wij het immers al snel. Alleen al het simpele feit dat de kosten voor een arbeidsplaats gelden voor 8 uur per dag, terwijl de kosten voor een intramurale plaats in de ggz gelden voor 24 uur per etmaal, leidt ertoe dat de kosten voor intramurale zorg aanmerkelijk hoger zijn. Ik zal er echter voor zorgen dat de leden van de vaste commissie een overzicht van de kosten per persoon in de ggz ontvangen.

Mevrouw Koşer Kaya heeft mij gevraagd of het compensatiebeginsel in de Wmo een antwoord kan zijn op het maatwerk dat we nodig hebben voor deze doelgroep bij de Wet werken naar vermogen. Het probleem van het compensatiebeginsel is dat dit uiteraard nooit in de plaats kan komen van individuele rechten die mensen hebben, bijvoorbeeld de rechten die mensen nu nog hebben in de AWBZ. Wij horen van de VNG dat heel veel gemeenten in het kader van het doorvoeren van bezuinigingen – waartoe men zich genoodzaakt voelt door wat er in het regeerakkoord is ingeboekt – de mensen met de zwaarste problemen binnen de doelgroep buiten haken gaan plaatsen. In andere gemeenten plaatst men juist de mensen met de lichtste problemen binnen de doelgroep buiten haken. Bij het buiten haken plaatsen van de mensen met de lichtste problemen zou je kunnen denken dat zij misschien nog een kans hebben om het op eigen kracht te redden. Bij de mensen met de zwaarste problemen heb je het dus snel over mensen uit de ggz. Die vallen dus helemaal buiten de boot als gemeenten besluiten om daarin geen tijd en energie meer te steken, omdat gemeenten daarvoor het geld niet meer hebben.

Dit is overigens nu al een probleem. Er zijn ongeveer 160 000 mensen in Nederland met een ernstige psychiatrische aandoening. 50% van die mensen wil graag aan het werk, maar slechts 10% van deze mensen is daadwerkelijk aan het werk. Dat zegt iets over de extra inspanning die wij eigenlijk nog leveren maken om zo veel mogelijk mensen uit deze doelgroep aan het werk te krijgen. Men wil dolgraag aan het werk, maar

slaagt er niet zo snel in om aan het werk te komen, in ieder geval niet op eigen kracht.

Mevrouw Ortega vroeg op welk vlak de problemen liggen met de flexibiliteit in de wet. Ik kan daarvan drie concrete voorbeelden noemen. De eerste twee hebben betrekking op het instrument loondispensatie, dat door de Wet werken naar vermogen zal worden ingevoerd. In het wetsvoorstel staat dat de werkgever van tevoren moet toetsen of iemand die komt werken in aanmerking komt voor deze loondispensatie. Nu wijst niet alleen wetenschappelijk onderzoek, maar ook de praktijk uit dat je bij ggz-patiënten de mate waarin die loondispensatie noodzakelijk is eigenlijk pas kunt inschatten als de cliënt al aan het werk is. De oorzaak is dat het ziektebeeld vaak erg schommelt. Er moet verder in de praktijk worden beoordeeld in hoeverre iemand sociaal vaardig is. Je moet dus iemand met een psychiatrische aandoening echt eerst aan het werk zetten voordat je kunt inschatten wat de loondispensatie zal moeten zijn. In het wetsvoorstel staat dat dit vooraf moet gebeuren. Je zult dan nooit een goede inschatting kunnen maken, waardoor mensen dus buiten de boot zullen vallen.

Als de loondispensatie al aan iemand is toegekend, kan daarna het ziektebeeld verbeteren of verslechteren. Dan zal de loondispensatie opgeschaald of afgebouwd moeten worden. Die mogelijkheid biedt het wetsvoorstel op dit moment gewoon niet. Mensen komen in aanmerking voor een bepaald percentage. Als dat percentage vier weken later niet meer aansluit bij de werkelijkheid van de patiënt, ontstaat een heel lastige situatie. Dit kan bovendien leiden tot veel bureaucratie, omdat voortdurend nieuwe formulieren moeten worden ingevuld en telkens opnieuw naar de cliënt moet worden gekeken.

De heer **Azmani** (VVD): Volgens mij is er sprake van een misverstand. Misschien is het goed om dit direct op te helderen. De loonwaardebepaling vindt juist plaats op de werkplek. Die bepaling kan worden herhaald, waarbij wordt gezien of het verdienvermogen is toegenomen of afgenomen. Discussie wordt nu gevoerd over de vraag of dit niet tot te veel bureaucratie leidt. Er is immers sprake van zowel een toegangstoets als een loonwaardebepaling. De discussie gaat over de vraag of dit niet op een andere manier kan worden geregeld. Dat vraagstuk ligt op dit moment gewoon voor.

Mevrouw **Barth**: Ja. En het bepalen van een nieuw percentage voor de loondispensatie gaat gepaard met een heel ingewikkelde procedure. Juist het snel wisselende ziektebeeld dat mensen met psychiatrische aandoeningen vaak vertonen, zal er daardoor toe leiden dat werkgevers nog minder de neiging hebben om het avontuur met iemand met een psychiatrische aandoening aan te gaan. Immers, het opnieuw bepalen van het percentage voor de loondispensatie leidt tot veel bureaucratie. Hoe meer er sprake is van bureaucratie, hoe meer inflexibel het instrument zal zijn. Dit houdt mensen met een psychiatrische aandoening bij werkgevers buiten de deur. Immers, voor werkgevers wordt de last simpelweg te hoog. Het wordt op die manier te ingewikkeld om in aanmerking te komen voor het ontvangen van loondispensatie. Daarbij komt voor werkgevers te veel kijken.

Het laatste voorbeeld van inflexibiliteit in het wetsvoorstel dat ik wil noemen, heeft te maken met de gebrekkige aansluiting op de begeleiding en de dagbesteding in de AWBZ. Ik noem een simpel voorbeeld uit de praktijk. Stel, iemand krijgt een ernstige psychose. Hij wordt opgenomen in een ggz-instelling. Hij krijgt medicatie en therapie. Langzaam maar zeker gaat het beter. Op een gegeven moment zegt men tegen deze patiënt: eigenlijk gaat het zo goed met je, dat je goed naar de dagbesteding zou kunnen gaan. Dat bevordert immers ook het genezingsproces. De dagbesteding hebben wij nu vaak nog in eigen huis bij de instelling,

omdat de AWBZ nog niet is overgeheveld naar de gemeenten. Andere instellingen hebben de dagbesteding uitbesteed aan een instelling voor dagbesteding. Op dit moment is het dus betrekkelijk gemakkelijk om de patiënt in zo'n fase in de dagbesteding te plaatsen. De patiënt gaat naar de dagbesteding. De dagbesteding heeft een goede invloed en de medicatie slaat nog steeds aan. Op die manier gaat de cliënt vooruit. Op een gegeven moment komen we dan uit bij het punt waarop wordt gezegd: het zou heel goed zijn als je nu zou overstappen naar de sociale werkvoorziening of naar een plek waar je op basis van detachering bij een reguliere werkgever aan het werk kunt gaan.

Op zo'n moment moet er volgens het wetsvoorstel een nieuwe indicatie plaatsvinden voor de Wet werken naar vermogen. Op het moment dat die indicatie wordt toegekend, kan de cliënt dus de volgende stap zetten. Hij verliest daarbij echter wel zijn indicatie voor de dagbesteding in de AWBZ. Er zijn wachtlijsten voor de sociale werkvoorziening. Men moet een halfjaar tot twee jaar wachten. De cliënt krijgt dus een indicatie, maar kan niet aan het werk en belandt op de wachtlijst. De cliënt die vervolgens twee jaar op de wachtlijst staat, en rokend voor de tv in onze instellingen moet gaan zitten wachten op de plek, is tegen de tijd dat hij aan de beurt is, niet meer goed genoeg voor de sociale werkvoorziening. Hij mag echter ook niet meer naar de dagbesteding, want daarvoor heeft hij geen indicatie meer.

Dit bedoel ik met de Chinese muren. Het bestaan van zulke muren wordt door de Wet werken naar vermogen en door de decentralisatie van de AWBZ-gelden niet voorkomen of beëindigd. Wij zijn ervan overtuigd dat, als die muren wel verdwijnen, wij voor heel veel mensen een drempelloze voorziening kunnen creëren waarin mensen kunnen opbouwen en weer kunnen afbouwen als dat nodig is. Als het ziektebeeld van de cliënt verslechtert, is de weg terug, van de sociale werkvoorziening of een detachingsplaats naar de dagvoorziening, om dezelfde reden afgesloten.

De **voorzitter**: U schets nu het probleem, mevrouw Barth. Mag ik de vraag omdraaien? Wat is volgens u de oplossing?

Mevrouw **Barth**: De oplossing is dat beide wetsvoorstellen goed op elkaar aangesloten raken. Ik heb het dus zowel over de Wet werken naar vermogen als over de decentralisatie van de dagbesteding en de begeleiding in de AWBZ. De oplossing is ook dat de indicatie-instrumenten zo veel mogelijk worden losgelaten. Elke nieuwe indicatie die je moet aanvragen, betekent dat er een muur staat waar je doorheen moet om naar een volgende voorziening te kunnen. De Wet werken naar vermogen maakt het in beginsel wel mogelijk dat de begeleider of de detachingsbegeleider zelf kan bepalen wat zijn cliënt op een bepaald moment nodig heeft. Dat zou een veel beter uitgangspunt zijn. Ons systeem is op dit moment gebouwd op wantrouwen. De begeleiders worden gewantrouwd. We hebben allerlei zogenaamd objectieve indicatie-instrumenten opgebouwd. Die komen te staan naast de opvatting van de begeleider. Eigenlijk zouden wij die indicatie-instrumenten moeten schrappen om een drempelloze overgang van de ene voorziening naar de andere mogelijk te maken.

De **voorzitter**: Ik weet niet of hetzelfde geldt voor de andere leden van de commissie, maar ik heb zelf op zich wel belangstelling voor deze gedachte. Ik vraag mevrouw Barth daarom of men bij GGZ Nederland op schrift kan zetten hoe dit probleem volgens GGZ Nederland kan worden getackeld. Kan de vaste commissie een dergelijk stuk ontvangen? Misschien kunnen mensen van de vier andere organisaties waarmee de commissie op dit moment spreekt, zo'n stuk ook opstellen.

Mevrouw **Barth**: Ja, dat doe ik graag. Ik denk dat het daarnaast voor de Kamer van belang is om bij de behandeling van de Wet werken naar vermogen aan de bewindslieden van Sociale Zaken de intelligente en misschien wat lastige vraag te stellen hoe zij de aansluiting op de decentralisatie van de AWBZ willen regelen. Die decentralisatie valt immers onder andere bewindslieden. De commissieleden kunnen namelijk van mij aannemen dat bij dit onderwerp de verkokering van de Haagse werkelijkheid gewone mensen enorm in de weg staat.

De **voorzitter**: Ja. Dat onderschrijf ik volkomen. Ik zeg dit als lid van de CDA-fractie, dus niet in mijn rol van voorzitter. Niettemin kunnen de ideeën uit het veld ons helpen bij het aanscherpen van deze vragen.

Mevrouw **Barth**: Wij zetten dat graag voor u op papier.

De **voorzitter**: Er is geen vraag meer gesteld die expliciet aan de heer Lieberom was gericht. Wilt u toch iets zeggen naar aanleiding van wat nu is gewisseld, mijnheer Lieberom?

De heer **Lieberom**: Ik wil graag een aanvulling geven op wat mevrouw Barth zojuist zei. Op het moment dat de mensen uit de ggz bij de sociale werkvoorziening terechtkomen, mogen zij niet eens meer begeleid gaan werken. Dat staat namelijk in die wet. Dat is deze mensen dus verboden. Deze mensen blijven dus gewoon hangen binnen de muren van de sociale werkvoorziening. Zij kunnen zich daardoor niet meer ontwikkelen. Ook dat is dus een probleem.

De **voorzitter**: Dank u wel. Het woord is aan de heer De Vries, van MEE Nederland.

De heer **De Vries**: Voorzitter. Aan mij zijn nog twee vragen gesteld, namelijk door de heer Klaver en door mevrouw Koşer Kaya. Eén vraag ging over het compensatiebeginsel en één over het pgb. Eigenlijk hangen deze twee zaken met elkaar samen. Ik sluit mij voor de beantwoording van deze vragen aan bij wat mevrouw Barth hierover al heeft gezegd. Het overnemen van het compensatiebeginsel zou wel degelijk een verbetering betekenen ten opzichte van het voorliggende wetsvoorstel. In dat wetsvoorstel is namelijk geen sprake van recht op ondersteuning die het mogelijk maakt om deel te nemen aan het arbeidsproces. Een tweede verbetering van het voorliggende wetsvoorstel zou bereikt kunnen worden als de systemen van nature op elkaar zouden worden afgestemd, waarover mevrouw Barth al sprak. De Wmo, ook een participatiewet, kent het compensatiebeginsel namelijk al. De Wmo kent niet het recht op voorzieningen, maar kent het compensatiebeginsel. De gemeente heeft daarbij de plicht om de burger te compenseren voor de beperkingen van zijn mogelijkheden om te participeren. Als wij willen dat samenhang ontstaat, dus als wij willen dat in de praktijk gebeurt wat mevrouw Barth schetst, dan zou het heel logisch zijn als de compensatieplicht ook werd opgenomen in de Wet werken naar vermogen. In de Wmo bestaat die compensatieplicht dus al. Straks geldt dit dus ook voor de begeleiding, want die gaat niet naar de Wmo. Uiteindelijk gaat het om de mensen die met de Wet werken naar vermogen én met de Wmo te maken hebben. Zij hebben met beide wetten te maken. Ook de wethouders zullen tijdens dit rondetafelgesprek zeggen dat zij die samenhang willen realiseren. Misschien hebben zij dat al gezegd. Ook binnen de gemeenten zal het echter door de verkokering nog heel moeilijk worden om dat voornemen werkelijk inhoud te geven. De Kamer kan daaraan in haar rol van wetgever bijdragen door in de beide systemen uit te gaan van eenzelfde principe, namelijk het compensatiebeginsel. Daarmee zou de Kamer toch ook de positie van de cliënt en de burger versterken.

Hiermee kom ik aan mijn antwoord op de vraag van de heer Klaver. De Wet werken naar vermogen gaat namelijk volledig uit van de regie van de gemeente. MEE Nederland heeft de ervaring dat mensen met een beperking heel graag participeren. Die ervaring heeft MEE opgedaan bij het ondersteunen van deze mensen. Mensen met een beperking doen graag mee. MEE Nederland heet niet voor niets MEE. Om participatie te ondersteunen, moet de wetgever aansluiten bij die behoefte om mee te doen. De wetgever moet die behoefte en die motivatie versterken. Ook de mogelijkheden voor het in eigen handen nemen van de regie moeten dus zo veel mogelijk worden versterkt. Het motiveert mensen enorm als zij de regie van hun leven in eigen handen kunnen nemen op elk domein. Ik doel dus niet alleen op het domein arbeid. Het in eigen handen kunnen nemen van de regie draagt ook bij aan de kwaliteit en het uiteindelijke resultaat van het complete proces. Daarom wordt terecht de samenhang gezocht met de pgb-maatregel, die uiteindelijk ook tot uitdrukking zal komen in de Wmo. De begeleiding wordt nu vaak vormgegeven met een pgb. Op die manier kan zo direct mogelijk worden aangesloten bij de wensen en behoeften van mensen met een beperking. Het zou van grote waarde zijn als mensen dit op dit vlak straks ook kunnen doen. De Kamer zal straks ook de wijzigingen van de Wmo behandelen die samenhangen met de decentralisatie van de begeleiding. Ook MEE Nederland pleit ervoor om daarbij de persoonsvolgendheid in de vorm van een pgb in ieder geval te behouden. Het pgb is de ultieme vorm van eigen regie. Als dit wordt behouden, zal dit de slagingskans verhogen van trajecten zoals die waarover wij vandaag spreken en waarvoor de vaste commissie als wetgever verantwoordelijk is. Hoe meer eigen regie mogelijk is en hoe meer wetgeving aansluit bij de eigen wensen en mogelijkheden, hoe groter de kans op succes is.

Mensen met een beperking kunnen dit veelal niet helemaal zelf regelen. Juist de aard van de beperking brengt immers met zich mee dat men ondersteuning nodig heeft bij dit proces. Dat vraagt erom dat deze mensen erop kunnen vertrouwen dat er iemand naast hen staat die deze ondersteuning biedt vanuit een onafhankelijke positie. Men moet erop kunnen vertrouwen dat daarbij niet het belang van een werkgever, een instantie, een zorgaanbieder of wie dan ook wordt gediend, maar alleen het belang van de cliënt. Men moet er ook op kunnen vertrouwen dat de begeleider over voldoende kennis beschikt om een goede ondersteuning te kunnen bieden. Soms moet de begeleider een en ander kunnen vertalen en moet hij kunnen formuleren wat de wensen van de cliënt zijn, omdat zij die zelf niet kunnen verwoorden. Soms moet de begeleider de cliënt helpen om zelf te ontdekken welke mogelijkheden hij heeft.

Mevrouw **Barth**: Voorzitter. Mag ik nog één korte reactie geven?

De **voorzitter**: Mevrouw Barth wil nog kort reageren.

Mevrouw **Barth**: Dank u, voorzitter. De commissieleden zagen mij wat aarzelen over het compensatiebeginsel. De opmerkingen van de heer De Vries over individueel en vraaggericht werken zijn mij uit het hart gegrepen. Op dit moment zie je echter dat gemeenten de Wmo vaak neerzetten als een groepsgerichte en aanbodgerichte aanpak. Dat staat tegenover een vraaggerichte en individuele aanpak. Bij het vormgeven van de wet moet je daarop daarom heel scherp letten. Gemeenten hebben namelijk van oudsher de neiging om voor groepen burgers een aanbod te ontwikkelen dat past in een welzijnsachtige omgeving. Met name begeleiding en mensen met een sterk wisselend ziektebeeld, dus mensen binnen de ggz, hebben juist erg grote behoefte aan een individuele en vraaggerichte aanpak.



De **voorzitter**: De ene reactie lokt de andere uit. De heer De Vries wil hierop weer reageren.

De heer **De Vries**: Wellicht kan mijn opmerking bijdragen aan het denkproces en het wetgevingsproces van de Kamer. Mensen met een beperking die willen meedoen in de samenleving, hetzij door middel van arbeid, hetzij op een andere manier, moeten allereerst geholpen worden bij het versterken van de eigen kracht. Zij moeten inzicht krijgen in de eigen mogelijkheden en de zelfredzaamheid moet worden versterkt. Vervolgens moet worden onderzocht welke collectieve voorzieningen aan deze participatie en zelfredzaamheid kunnen bijdragen. Dat is het gedachtegoed waar MEE Nederland mee werkt en vanuit dat gedachtegoed zijn ook de Wmo en de Wet werken naar vermogen opgezet. Ik zeg met mevrouw Barth dat er in onze samenleving uiteindelijk ook groepen zijn die individuele ondersteuning en begeleiding nodig hebben om zo ver te komen. Ik denk daarbij met name aan groepen met complexe problemen. Het is dus geen kwestie van of-of, maar het is een soort trits die moet worden doorlopen. Dat is straks op de werkvloer en voor burgers in de gemeenten nodig.

De **voorzitter**: Ik dank de genodigden voor hun inbreng.

#### **Blok 5: Wetenschap**

- **Mr. Wethlij, Intos**
- **Prof. Dr. Schippers, Universiteit Utrecht**
- **Prof. Dr. Wilthagen, Universiteit Tilburg**
- **Prof. Dr. Nijhuis, Universiteit Maastricht**

De **voorzitter**: We zijn aangekomen bij het vijfde blok van deze eerste dag, het blok «Wetenschap». Ik heet de gastsprekers van harte welkom. Ik stel voor, zoals van tevoren ook is afgesproken, om in twee minuten uw visie op het voorstel tot wijziging van de Wet werken naar vermogen te geven. Daarna krijgen de leden van de Kamer het woord.

De heer **Wethlij**: Voorzitter. Ik ben lid van de raad van advies van Intos, een klein SW-bedrijf in de kop van Noord-Limburg dat zijn oorsprong vindt in een instituut voor mensen met een verstandelijke beperking, een doelgroep waar ik affiniteit mee heb. Daarnaast ben ik regelmatig gastspreker bij de BAG:WfbM, het Duitse equivalent van de Nederlandse SW-bedrijven.

Mijn visie op het voorstel voor de Wet werken naar vermogen is meerledig. Er zitten een paar heel goede uitgangspunten in dat voorstel. Het eerste goede uitgangspunt is dat validiteit maatgevend is en niet invaliditeit. Tot op heden hebben we in onze wetgeving altijd invaliditeit als uitgangspunt genomen.

Het tweede voordeel vind ik de ontschotting, het op één lijn brengen van de diverse regelingen voor mensen die op grote afstand van de arbeidsmarkt staan. De financiële paragraaf, in de derde plaats, vind ik wat lastiger. Ik begrijp dat er fors moet worden bezuinigd. Ik vind het heel lastig om de stapeffecten voor de huidige doelgroep te duiden. Ik vind, ten slotte, dat de Wet werken naar vermogen te geïsoleerd is geplaatst in het geheel van het economische bestel. Als je kijkt naar de positie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, dan ligt die positie vaak in de start van hun participatie in de samenleving. Het onderwijs is een heel vitale plek. Niet iedereen leert cognitief. Daar hebben we te weinig aandacht voor. Daarnaast is niet iedereen in deze samenleving geschikt voor een dienstenmaatschappij. Een deel van de mensheid is aangewezen op handarbeid, op maakindustrie. Helaas hebben we de capaciteiten van Nederland als dienstenmaatschappij een beetje overschat en hebben we de maakindustrie wat onderschat,

waardoor een deel van onze doelgroep min of meer is gedwongen tot inactiviteit. Ten aanzien van de financiële positie van de doelgroep speelt meer een morele vraag: is het juist om mensen te veroordelen tot een leven lang «working poor»? Ik heb daar mijn twijfels over.

De heer **Schippers**: Voorzitter. De afgelopen jaren heb ik vooral veel onderzoek gedaan naar het werkgeversgedrag, naar hoe werkgevers tegen dingen op de arbeidsmarkt aankijken. Vanuit dat perspectief bezien, is het voorliggende wetsvoorstel naar mijn mening wel erg gericht op de werknemerskant, de aanbodkant, van de arbeidsmarkt. Er wordt erg weinig ingegaan op wat werkgevers nodig hebben om hen ertoe te doen besluiten om mensen die misschien minder productief zijn, daadwerkelijk aan te nemen. Dat manifesteert zich ook in de instrumenten die in het wetsvoorstel worden genoemd. Ik noem het voorbeeld van de subsidies. In het kader van het zojuist door mij genoemde onderzoek houden we regelmatig focusgroepgesprekken met werkgevers. Als je dan begint over subsidies, hoor je een zucht, blijft het even stil en hoor je zoiets als «o, weer een subsidieregeling» en «ja, maar hoe lang zal die blijven bestaan?». De Wwnv heeft een prima doel en veel mensen kunnen daarachter staan. Wil die wet echter effectief zijn, dan moet je meer kijken naar waar het belang voor werkgevers ligt om mensen daadwerkelijk in te huren en moet je het instrumentarium daar meer op afstemmen.

De heer **Wilthagen**: Voorzitter. Ik heb een aantal overeenkomstige bevindingen, waarover ik dan ook niet te veel zal uitweiden. Mijn visie op het wetsvoorstel is – het zal, denk ik, vaker gezegd zijn – dat de richting ervan goed is: kijken naar wat mensen kunnen en mensen met een uitkering niet thuis laten wachten op werk maar elders werkend laten wachten op werk. Daar kan ik me helemaal achter scharen. Het belangrijkste discussiepunt betreft de vooronderstellingen die in het wetsvoorstel besloten liggen of, beter gezegd, de beleidstheorie die aan het wetsvoorstel ten grondslag ligt. Die beleidstheorie is op een aantal punten erg optimistisch of weinig uitgewerkt. Mijn collega Schippers zei het al: er worden vaak impliciete aannames gedaan over wat werkgevers zouden willen, wat ze zouden kunnen en wat ze zullen doen. Ik denk dat we het daar eens heel goed over moeten hebben. Er worden ook aannames gedaan die voorbijgaan aan de dynamiek op de arbeidsmarkt, de manier waarop de arbeidsmarkt dynamischer en flexibeler is geworden en de enorme stijging van de productiviteitseisen. Er wordt dus erg uitgegaan van een wat achterhaald, statisch beeld van de arbeidsmarkt, waarbij wordt gehoopt dat er op korte termijn via loondienst zo veel mensen – naar onze inschatting meer dan een half miljoen – te plaatsen zijn. Al met al kun je de volgende vraag stellen, die gelijk ook een koppeling maakt met de aanbodkant: kun je deze match kwantitatief wel maken en kan die match op een duurzame manier tot stand komen, dus – zoals net ook al werd gezegd – zonder dat mensen weer terugvallen en weer tot de working poor gaan behoren?

De heer **Nijhuis**: Voorzitter. Het wordt een beetje saai zo, maar wat ik ga zeggen sluit wel aan op het vorige. Het uitgangspunt van het wetsvoorstel, namelijk dat iedereen moet meedoen, is heel goed. Het uitgangspunt dat er één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt komt, is heel goed. Alleen, het probleem is niet het niet willen, maar het niet kunnen. De arbeidsmarkt is op dit moment niet in staat om de betreffende mensen op te nemen. Er zijn te weinig functies aan de onderkant die de werkzaamheden mogelijk maken die veel mensen uit de doelgroep kunnen doen. We praten dan over 500 000 tot 700 000 mensen die binnen afzienbare tijd in de arbeidsmarkt opgenomen zouden moeten worden. We doen een aantal experimenten bij werkgevers om te kijken hoe je die functies kunt creëren. We zien dat werkgevers ook niet weten

hoe ze dit zouden moeten doen. Op dit punt ontbreekt de ondersteuning aan werkgeverszijde dus geheel. Dat is het eerste. Het gaat, in de tweede plaats, nauwelijks over flexibiliteit, en dat terwijl de hele arbeidsmarkt volstrekt flexibel is geworden. Juist aan de onderkant zou je een detachingsconstructie moeten creëren waarbij mensen als het ware permanent op detachingsbasis uitgeplaatst kunnen worden. We hebben het echter over kwetsbare mensen, die ook weer terug kunnen vallen. Die constructie zou dus als een trampolijn moeten kunnen werken, waarbij mensen kunnen uitvallen en weer kunnen worden toegeleid naar een andere plek. We moeten geen vangnet hebben waar je helemaal niet meer uit komt en evenmin een plek waar je door allerlei andere regels niet meer goed ondersteund kunt worden.

Het derde punt is, denk ik, een lastig punt: de ondersteuning waar behoefte aan is, is niet goed geregeld. Neem bijvoorbeeld de jongeren met een beperking. Naar schatting zal op dit moment twee derde van de nieuwe instroom tot de nuggers gaan behoren. Zij krijgen geen uitkering meer en zullen, als de benarde economische situatie nog even zo blijft bestaan, ook relatief weinig kans hebben om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het individuele ondersteuningsrecht, dat je eigenlijk ook in de VN-conventie ziet, zou je ook in dit wetsvoorstel vorm moeten gaan geven.

**De voorzitter:** Dank u wel. Dat was allemaal kort maar krachtig. De leden van de Kamer krijgen nu het woord.

**De heer Klaver (GroenLinks):** Ik dank de sprekers voor hun heldere uiteenzettingen. Ik heb een vraag aan de heren Wiltgaten en Schippers. Zij hebben betoogd dat dit wetsvoorstel zich richt op het arbeidsaanbod, terwijl je je eigenlijk moet afvragen of we moeten ingrijpen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Ik zou graag zien dat zij daar wat dieper op ingaan. In het bijzonder aan de heer Wiltgaten zou ik willen vragen of hij dieper kan ingaan op de opmerking dat we niet alleen moeten denken aan de klassieke loondienstformule waarin we mensen proberen onder te brengen. Welke andere opties ziet hij, naast de detachingsconstructie, om aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt in te grijpen?

**De heer De Jong (PVV):** Ook ik bedank de sprekers dat zij hier aanwezig willen zijn om ons van informatie te voorzien. Ik heb een vraag aan de heer Schippers. Hij is van mening dat er veel verantwoordelijkheden bij de werknemer komen te liggen en dat het instrumentarium voor de werkgevers een beetje achterblijft. Aan welk instrumentarium buiten de re-integratietools denkt hij?

**De heer Azmani (VVD):** Ik heb een vraag aan de heren Schippers en Wiltgaten. Als de heer Nijhuis of de heer Wethlij daar ook op willen reageren, is mij dat zeer welkom. De huidige uitgangspositie is grotendeels centraal georganiseerd. Nu gaan we over tot een decentralisatie waarbij een directere relatie gelegd kan worden met de werkgevers binnen de regio. Hoe is de huidige situatie te vergelijken met die in het wetsvoorstel? Zijn er verbeteringen aan te wijzen? Verder sluit ik me aan bij de vragen over de werkgeversbenadering die onvoldoende zou zijn.

**Mevrouw Hamer (PvdA):** Daar wil ik op aansluiten. Dat er veel te weinig wordt gedaan aan de werkgeverskant is een intrigerende uitspraak. Ik zou graag willen horen wat er dan wel moet gebeuren.

**Mevrouw Karabulut (SP):** Dat is voor mij ook de kernvraag. Ik wil daarnaast ingaan op de huidige arbeidsmarkt. De sprekers hebben het bijna allemaal over een misfit. Kan de heer Wethlij dat wat nader uiteenzetten? Als ik het goed heb, heeft hij onderzoek gedaan naar de

sociale werkvoorziening in Nederland. Wat zijn zijn bevindingen? Is het een dure voorziening in vergelijking met regelingen in het buitenland? Of besparen we er ook een hoop kosten mee? Wat zouden we kunnen doen om het aan het werk helpen van mensen met een beperking beter te laten verlopen, zonder daarbij te zorgen voor nieuwe werkende armen?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik heb een vraag aan de heer Nijhuis. Hij zegt dat er heel weinig functies zijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Je hoort ook veel over job carving. Voor werkgevers is dat moeilijk, onder andere omdat zij niet altijd weten hoe zij dit moeten doen. Toch is het wetsvoorstel erop gericht mensen te laten participeren. Wordt dat dan toch een soort mission impossible? Of zijn er kansen dat mensen aan de onderkant van de samenleving meer gaan participeren? De mogelijkheid van een detacheringconstructie is genoemd. Ik ben daar al jaren voorstander van. Toch hoor ik de sprekers ook zeggen dat een constructie waarin iemand ergens een paar weken gaat werken en vervolgens thuis komt te zitten, niet de bedoeling is. Iemand is in dienst van een detacheerder en wordt iedere keer uitgeleend. Is dat juist? Dan wil ik nog even ingaan op de nuggers. Mede door de huishoudinkomens-toets komen mensen gewoon thuis te zitten. Moeten we volgens de deskundigen de mogelijkheid in de wet houden dat deze mensen ook kunnen participeren in de samenleving?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): De heer Wilthagen vond de richting van de wet goed, maar de condities op enkele punten weinig optimistisch en weinig onderbouwd. Welke punten zijn dat? Hoe zou dat anders kunnen? Ook sprak hij over een achterhaald beeld van de arbeidsmarkt. Ik heb wel een vermoeden wat hij daarmee bedoelt, maar ik zou dat graag van hem willen horen.

De **voorzitter**: Ik heb zelf ook nog een vraag. In de eerdere blokken vielen geregeld de termen «loonwaarde» en «loondispensatie». Daar heb ik deze sprekers nog niet over gehoord, maar zij hebben daar vast een mening over. Kunnen zij daar nog kort iets over zeggen?

De heer **Wethlij**: Ik begin met de vraag van mevrouw Karabulut. Zij vroeg of de WSW nu zo duur is. Ik kan het niet met 100% zekerheid zeggen, maar enkele maanden geleden heb ik hierover een artikel geschreven naar aanleiding van mijn onderzoek. Ik heb gekeken naar een aantal besparingsuitgangspunten op uitkeringsniveau ten opzichte van loonbetaling in de WSW. Daarbij betrok ik de terugploegregeling die we nu zien met loonbelasting, premieheffing, btw en wat al niet meer. Ook de economische waarde van de arbeid die verricht wordt in de sociale werkvoorziening speelde een rol. Mijn vraag was wat het zou betekenen als de WSW niet zou bestaan. Dan kom ik uit op een gemiddelde kostenpost van minimaal € 1200 en maximaal € 3500 per arbeidsplaats. Het subsidiebedrag was op dat moment bijna € 27 000. Het feitelijke kostenpakket is – macro bekeken, niet vanuit één begrotingshoofdstuk – aanmerkelijk lager. Ik blijf erbij dat een vorm van arbeid, zoals de WSW in Nederland, niet eens zo heel erg duur is. Als wij het niet zouden hebben, zou ik de eerste zijn die zou zeggen: we moeten het morgen in het leven roepen om te besparen op uitkeringsniveau. Ik hoop dat dit de vraag van mevrouw Karabulut beantwoordt. Het artikel is in mei gepubliceerd in Sociaal Bestek. Desgewenst kan ik haar een exemplaar doen toekomen.

De **voorzitter**: U zet het dus af tegen de keuze tussen een uitkering of de sociale werkvoorziening?

De heer **Wethlij**: Nee. Ik heb gezegd dat we op dit moment in Nederland 100 000 mensen aan het werk hebben. Als we geen sociale werkvoorziening zouden hebben, zouden die mensen grosso modo thuis zitten.

De **voorzitter**: Dat is volgens mij dus een presumptie. Maar misschien ga ik nu wel te veel meteen in discussie. Ik heb nota bene zelf gezegd dat dit geen verhoor is, maar een hoorzitting. Ik moet dit misschien maar niet doen. Ik wacht gewoon keurig het artikel af. We voeren hierover vast nog wel het debat in de Kamer.

De heer **Wethlij**: Prima.

De **voorzitter**: Dan gaan we verder met de heer Schippers.

De heer **Schippers**: Ik zal proberen een aantal vragen geïntegreerd te beantwoorden. Werken in Nederland is topsport, tenminste, dat is het in toenemende mate geworden. In de weinige uren die we werken – we zijn heel efficiënt dus we hoeven maar weinig uren te maken – produceren we heel veel. Steeds meer organisaties hebben steeds minder ruimte voor mensen met een lage productiviteit. In de jaren vijftig had de slager op de hoek nog een knechtje dat «niet goed mee kon komen» en de bestellingen rondbracht. Dat bestaat allemaal niet meer in Nederland. Wij zijn ook het enige land in Europa dat een speciale regeling als de Wajong heeft. In de tijd van de opbouw van de verzorgingsstaat was dat iets heel moois, maar het keert zich nu min of meer tegen ons. Er staat een vrij grote groep mensen buiten de arbeidsmarkt omdat zij een te lage productiviteit hebben. Ze kunnen dat ook moeilijk veranderen. Er zijn ook heel weinig functies in het traject net boven het minimumloon. Er zijn wel veel functies die daar wat verder boven zitten. De groep mensen waar deze wet betrekking op heeft, is productief op het niveau tot het minimumloon of misschien net iets daarboven. In de rekenvoorbeelden in de memorie van toelichting staan voorbeelden waarin wordt verondersteld dat een werkgever 45% van het wettelijk minimumloon zou betalen. Stel dat dit zo is, wat moet iemand dan doen in een organisatie? We zijn gegroeid naar een situatie waarin werkgevers vanwege mensen die niet voldoende productief zijn, die het werk «niet kunnen», banen liever onbezet laten dan dat ze er iemand op zetten die, oneerbiedig gezegd, alleen maar in de weg loopt. In 2007 en 2008, net voor de crisis, was 2% van de arbeidsplaatsen in Nederland onbezet. Er waren weliswaar ouderen, mensen met een beperking en nuggers, maar werkgevers vermoedden dat die niet productief genoeg zijn om ze ook daadwerkelijk aan te nemen. Met een vorm van loondispensatie of subsidie haal je de werkgevers echt niet over de streep. De werknemers die zij kunnen krijgen en die nu nog in deze regelingen zitten, zijn niet voldoende productief. Voor werkgevers wordt het dan toch niets. Dat levert in ieder geval geen stabiele werkgelegenheid op.

Wil je er echt iets aan veranderen, dan zul je moeten bekijken of er binnen die groep mensen zijn van wie je de productiviteit daadwerkelijk omhoog kunt krijgen. Voor een aantal zou dat best kunnen gelden. Er zitten tenslotte ook laatbloeiers en onvermoede talenten bij. Over sommigen is namelijk nog nooit goed nagedacht en vaak is ook niet bekeken wat ze wel goed kunnen. Dat vereist wel maatwerk. Iemand die goed op de hoogte is van wat zo iemand kan en die weet wat de mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn, moet met die mensen onder de arm naar werkgevers toe. Ook brengt diegene een zakje geld mee. In de memorie van toelichting staat nu dat het makkelijker wordt om werkzoekenden te selecteren voor vacatures. Maar zo gaat het natuurlijk niet. Werkgevers komen niet naar vacatures kijken. Je moet met die mensen onder de arm naar organisaties toe.

De heer Azmani vroeg of decentraal beter is dan centraal. Ik denk van wel. Maatwerk verrichten is beter. Dat is wel een kostbare aangelegenheid. Van dit soort mensen doe je er geen zeven per uur, zal ik maar zeggen. Je bent eerder een dag of misschien wel dagen met één persoon bezig. Wat het allerbeste zou werken – dat willen de leden natuurlijk uiteindelijk toch weten – is het volgende. Er zou een soort nieuw centraal akkoord moeten komen. Ik roep even het akkoord van Wassenaar in herinnering. Werkgevers, werknemers en de overheid zouden samen moeten afspreken om mensen met een lage productiviteit weer in het arbeidsproces in te schakelen. Een tijdje geleden mocht ik een verhaal houden voor het bestuur van de AWWN. Daar zie je een aantal grote werkgevers die op basis van hun rol in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen middels een project mensen binnen hun poorten halen. Maar een metaalbedrijf van 50 mensen in Gouda of een tractorfabriek in Emmen begint daar niet aan zolang de concurrentie dat ook niet doet. Daar hebben we in het verleden allerlei voorbeelden van gezien. Werkgevers komen pas in actie als ze het samen kunnen doen. Dat doen ze pas als ze weten dat ze geen concurrentienadeel oplopen. Maar dat vereist dus collectieve afspraken. Om dat te bereiken moet je samen om de tafel gaan zitten om tot een oplossing te komen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): De heer Schippers zei zojuist dat alleen het instrument loondispensatie niet voldoende is. Je moet mensen onder de arm nemen en bekijken van welke werknemers je de arbeidsproductiviteit kunt vergroten. Als we concluderen dat de arbeidsproductiviteit van sommige mensen die straks onder de Wet werken naar vermogen zullen vallen, niet te vergroten is, welk perspectief kunnen we hen dan nog bieden?

De heer **Schippers**: Je staat als samenleving dan voor een principiële keuze: je laat de mensen met een uitkering thuiszitten, achter de geraniums of waar dan ook, of je organiseert iets waarmee ze op hun manier en op hun niveau toch kunnen meedoen. Weliswaar verrichten ze in dat laatste geval niet heel productieve arbeid, maar ze hebben dan wel sociale contacten en komen dan niet in een sociaal isolement terecht. Dat is op een gegeven moment de keuze als je als gemeenschap accepteert dat het bedrijfsleven deze mensen niet in dienst hoeft te nemen. Je zou ook kunnen denken aan quotasystemen en dergelijke – daar ben ik overigens geen voorstander van – maar die werken grosso modo toch niet, zoals blijkt uit met name Amerikaans onderzoek. Je staat dus voor die principiële keuze en die kost op een gegeven moment ook geld.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Op het punt van de quota volg ik de heer Schippers zeker. Hij had het echter ook over concurrentie: de ene werkgever gaat niet over tot het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking, omdat de andere werkgever dat ook niet doet. Dat vind ik nogal een aanname. Kan de heer Schippers die onderbouwen?

De heer **Schippers**: Ja, die kan ik wel onderbouwen, bijvoorbeeld door te verwijzen naar de situatie rond het begin van de eeuwwisseling, toen we nog een schrijnend gebrek aan kinderopvang hadden. Van de 100 werkgevers waren er 75 erg voor de komst van kinderopvang. Tegelijkertijd zeiden die werkgevers echter ook: als ik kinderopvang ga aanbieden en mijn buurman doet dat niet, dan heb ik een concurrentienadeel, want ik heb dan extra kosten. Sterker nog, op een gegeven moment zeiden werkgevers: laat de overheid dit alsjeblieft doen en laat er een collectieve afspraak over worden gemaakt, een wettelijke regeling, want dan zitten we allemaal in hetzelfde schuitje en hebben we weer een level playing field.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Die werkgever zou ook kunnen denken: yes, ik heb straks geweldig gemotiveerde mensen, die hun kinderen veilig hebben kunnen onderbrengen en nu voor mij flink aan de slag kunnen gaan. Het punt is dat de heer Schippers mensen die gebruikmaken van kinderopvang, vergelijkt met mensen met beperkingen, die allemaal ook nog eens heel anders in hun beperkingen zitten. Vervolgens heeft de heer Schippers het over concurrentie. Dat volg ik niet.

De heer **Schippers**: Waar het in essentie om gaat, is het volgende. Eigenlijk verlang je van werkgevers dat ze mensen met een productiviteit die lager is dan gewenst, die ze in een normaal werkende markt – wat is een normaal werkende markt in dit land? – niet in dienst zouden nemen, toch in dienst nemen. Dat wil je bereiken door die werkgevers daartoe te verleiden. Dan zeggen degenen die zich zouden moeten laten verleiden: ik zal me daar gek zijn om me te laten verleiden, want als een ander dat niet ook doet, zit ik met het concurrentienadeel, met mensen die hier rondlopen en minder kunnen dan ik eigenlijk zou willen.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Met dit wetsvoorstel worden 70 000 mensen, en daarnaast nog heel veel anderen, verplicht om buiten de WSW aan de slag te gaan. Zou dat er juist niet voor pleiten om, ook als je het vergelijkt met de kinderopvang, aan de werkgevers gewoon meer eisen te stellen, zodat die arbeidsplekken er komen en de werkgevers niet naar elkaar kunnen blijven wijzen?

De heer **Schippers**: Dan is de vraag hoe je die verplichting zou willen vormgeven. Ik zou niet onmiddellijk weten hoe dat moet. Je ziet dat in de afgelopen jaren hier in Den Haag de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties het erover eens zijn dat er bijvoorbeeld meer ouderen moeten worden ingezet. Het moet echter op de werkvloer van de organisaties gebeuren. In de afgelopen jaren is 2% van alle vacatures door 55-plussers ingevuld. Ook daar zie je dat er geen verplichting is en dat er alleen een beroep op de werkgevers wordt gedaan. Dat is management by speech. Dat kan af en toe best wel een beetje helpen en dat moet je zeker ook niet laten. Ik zie echter niet gebeuren dat met dit wetsvoorstel het gedrag effectief wordt veranderd, wat toch het doel van het wetsvoorstel is.

De **voorzitter**: Ik heb nog een vraag aan de heer Schippers, een vraag die eigenlijk ook geldt voor de andere wetenschappers. Ik werd getriggerd door de opmerking van de heer Schippers over quota. Ik ben ook geen voorstander van quota, maar het is toch goed om de eigen argumenten nog eens tegen het licht te houden. Ik hoorde namelijk dat er in Duitsland een systeem is waarbij er een quotum is ingesteld dat door werkgevers kan worden afgekocht als er geen plek is. Dat geld kan dan weer ergens anders ingestoken worden. Ik hoor ook stemmen in het veld opgaan om die richting in te slaan. De heer Schippers zegt dat het quotasysteem niet werkt. Hij baseert zich daarbij overigens op gegevens uit Amerika. Ik ken het systeem in Amerika niet. Kan de heer Schippers daar een toelichting op geven?

De heer **Wethlij**: Ik wil hierin wel het voortouw nemen. Quotering kent twee kanten. Een vrijwillige quotering werkt niet. Dat hebben we in Nederland gezien met de WAGW. Dat was een drama, een grandioos fiasco. Duitsland en Oostenrijk hebben het systeem van een quotering waaraan een prijskaartje hangt. Duitsland kent de «Ausgleichsbeitrag», een bedrag van € 200 dat je moet betalen als je niet voldoet aan je quotumverplichting van 5%. Dat bedrag van € 200 is zo laag dat de werkgever bij zijn afwegingen gewoon een kostencalculatie maakt: ben ik goedkoper uit met het binnenhalen van iemand met een beperking, die

een lagere productiviteit en een zekere loonkostencomponent heeft en zorgt voor een productiviteitsderving, of ben ik goedkoper uit met het betalen van € 200? In 2010 bedroeg de opbrengst van alle «Ausgleichsbeiträge» in Duitsland 480 mln., die in de WSW is gestopt. Je ziet dus dat men daar neigt naar afkopen.

In Oostenrijk is Vorarlberg een interessant «Bundesland». De Oostenrijkse «Länder» hebben het recht om zelf de hoogte van de «Ausgleichbeitrag» te bepalen. In Vorarlberg is het bedrag omhooggetrokken naar € 800. Op dit moment is er daar een tekort aan gehandicapten die aan het werk gezet kunnen worden. De «Ausgleichsbeitrag» is daar zo hoog dat het relatief snel interessant is om iemand binnen te halen.

Dat is wat anders dan loondispensatie. Het nadeel van loondispensatie is mijns inziens drieledig. In de eerste plaats gaat loondispensatie uit van het statische begrip «beperking van mensen» en een statisch begrip van de mogelijkheden. In de tweede plaats is loondispensatie een algemene maatregel, terwijl je een dergelijke maatregel eigenlijk alleen op individueel niveau kunt nemen. Je kunt de loonwaarde alleen bepalen op een heel concrete plek, voor een heel concrete functie, in een heel concrete situatie en voor een heel concreet individu. De bureaucratie bij de loonwaardebepaling biedt die mogelijkheid niet. In de derde plaats begint een werkgever te steigeren als je het woord «subsidie» noemt. Dat werd eerder in dit gesprek ook al genoemd. Ik wijs op een al wat ouder onderzoek van een interdepartementale werkgroep, de IBO. Het rapport heet Aan de slag. Die werkgroep concludeerde dat werkgevers heel gevoelig zijn voor fiscale prikkels. We kennen allemaal de investeringsregeling, die aan zijn eigen succes ten onder ging. Je kunt je afvragen of een fiscale prikkel – in dit geval: je haalt iemand binnen en daarvoor krijg je een afdrachtskorting rechtstreeks in je loonheffing – niet heel effectief zou kunnen zijn als je tegelijkertijd het individu de ruimte biedt om zelfstandig z'n begeleiding te regelen. Een werkgever wil geen sores. Hij wil geen ellende. Hij zit er helemaal niet op te wachten om zich al die sores op de hals te halen. Wat dat betreft werkt detachering perfect. In mijn vrije tijd ben ik actief in een organisatie. Detachering is voor die organisatie een model dat de werkgever alle sores bespaart. De payrollsystematiek en het in eigen hand nemen van de begeleiding halen een stuk ellende weg. Zonder die twee uitgangspunten werkt het model van begeleid werken niet. Ik verwijs voor die conclusie naar een onderzoeksrapport van de Inspectie Werk en Inkomen van een jaar of vier geleden, Duurzaamheid van begeleid werken in de Wsw. Men komt binnen, men wil het wel proberen en ook de werkgever wil het best wel eens proberen, maar op het moment dat de derde contractverlenging aan de orde is, komt het risico bij hem te liggen en haakt hij af. In het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen wordt dat niet geaccepteerd. Daarin wordt er gewoon van uitgegaan dat de werkgever dat risico neemt. In het grootbedrijf kan dat, maar hoe dat in het mkb zou moeten kunnen ... Het spijt me, maar ik zie het niet.

De **voorzitter**: Als dit zo voldoende beantwoord is, gaan we snel verder, want er zijn veel vragen gesteld.

De heer **Wilthagen**: Voorzitter. Ik zal ook een aantal zaken bij elkaar pakken. Een samenvatting van wat ik straks ook nog ga zeggen, is: ik mis een tweede wet en ik had heel graag een «Wet werkgeven naar vermogen» naast deze wet behandeld zien worden. Dat illustreert dat dit een serieuze kwestie is. Het gaat om die vraag. Je kunt van alles bedenken, maar wat ik hier nu al een beetje proef, ook door het gebruik van een term als «verleiden», is dat we een enorm risico lopen dat we niet verder komen dan een mvo-benadering, een beroep op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dat zie ik ook op gemeentelijk niveau. Die benadering zet geen zoden aan de dijk. Er zijn enkele bedrijven die dat



doen en dat een tijdje volhouden. Ik heb het dan over bedrijven met goede contacten met gemeenten en sommige grote bedrijven. Het gaat echter om heel kleine aantallen. Ze zullen dat uiteindelijk ook niet blijven doen. Als de hele operatie daarop uitloopt, als dat alles is wat we aan de vraagkant doen, dan wordt het dus een mislukking. Ik ben ook niet zo optimistisch over de veronderstelling dat als alle bedrijven aan mvo doen, dat dan iedereen zich daartoe gedwongen voelt. We hebben namelijk ook te maken met een internationale setting. De manier waarop bedrijven op onze arbeidsmarkt opereren, is allang geen puur Nederlandse aangelegenheid meer. Dat komt enerzijds door de concurrentie. Anderzijds heeft een groot aantal bedrijven een buitenlands moederbedrijf, waardoor deze bedrijven veel minder gevoelig zijn voor dit soort argumenten. Ook wat dat betreft moeten we ons dus niet rijk rekenen.

Wat we nodig hebben is een beleidstheorie over uitbreiding van de vraag. Op dit moment is heel Europa daarmee bezig. Het gaat dan niet zozeer om de specifieke groep waarover wij het hebben, want heel veel landen hebben als probleemgroep nieuwe werkzoekenden en werkzoekenden die nog maar kort uit het arbeidsproces gevallen zijn, en proberen die aan het werk te helpen. Bekijk je wat er in het hele palet allemaal wordt bedacht, dan zie je dat dit heel veel is. Je ziet daarbij steeds meer ideeën over de «employer of last resort», de overheid. Daarop is de hoop gevestigd. Wij doen het nu andersom: we hebben het over een andere groep, maar wij zoeken de oplossing juist in de reguliere arbeidsmarkt. Dat is heel interessant, want de gedachten in veel landen gaan nu, uit barre nood, de andere kant op. Dat betekent niet dat we onze insteek moeten loslaten. Dit is echter wel de reële situatie.

Iedereen vraagt zich af hoe je banen kunt creëren en hoe je de vraag kunt stimuleren. Dat had in die andere wet moeten staan. Mede in antwoord op de vraag of het alleen om loondienst gaat, zeg ik: we hebben een volledig spectrum van arbeidsvormen nodig. Ik zou heel graag een prognose zien – vanuit de wetenschap zouden we die ook kunnen maken – van welke marktaandeelen welke werkvormen voor hun rekening kunnen nemen. Het gaat om meer dan 0,5 miljoen mensen. Met de klassieke loondienst, waar we nu steeds over praten en waarbij we erg in mvo-termen blijven steken, komen die 500 000 mensen niet aan het werk. We hebben echter een heleboel arbeidsvormen. De range loopt van volledige loondienst bij een individuele werkgever tot de zzp'er of de beschutte zzp'er die werkt en een kleine uitkering krijgt. Daartussenin zit van alles. Als voorbeelden werden al genoemd: detachering, payrolling, werk-bv's van bedrijven zelf, enz. Ik ben erg voor die werk-bv's. Dat zijn werkpools van bedrijven op een industrieterrein die zelf het risico nemen en mensen inhuren voor catering, groenvoorziening en allerlei andere soorten werk. Laten we dus vooral bekijken wat de potentie van al die werkvormen is. We hebben immers alles nodig om überhaupt tot een wet van de grote aantallen te komen.

Daarbij hoort – en daarmee komen we bij een andere werkvorm uit mijn spectrum – dat we er niet aan ontkomen om anders naar arbeid te kijken. Dat hangt hier ook al wel een beetje in de lucht, gelet op de commentaren. Als je er niet in slaagt om van veel meer werk ook betaald werk, banen dus, te maken, dan gaat dat komen tot grote aantallen heel moeilijk lukken. De vraag moet worden uitgebreid door het werk dat er wel is maar niet meer als werk wordt gezien, zeker niet binnen hoogproductieve bedrijven, als werk aan te merken. Men zou kunnen zeggen dat dit ouderwets is, omdat niet voor niets alles is geoutsourcet. Denk maar aan de postkamer en de conciërge. Het werk is er echter gewoon nog wel. We hebben echter geen formule, en die heb ik in dit wetsvoorstel ook niet aangetroffen, om op die manier de koek groter te maken.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): «De koek groter maken», daar zijn we natuurlijk vooral nieuwsgierig naar. We hebben het nu met name over

mensen met een handicap, die het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt. Doelt de heer Wilthagen op bijvoorbeeld job carving? Kan de heer Wilthagen wat meer inhoud geven aan dat «de koek groter maken»?

De heer **Wilthagen**: Andere mensen zijn meer in job carving gespecialiseerd dan ik. Ook daarvan kunnen we het marktaandeel echter wel enigszins inschatten. Dat aandeel is niet gigantisch. Er zijn echter interessanter mogelijkheden, waar natuurlijk ook een kostenplaatje bij hoort dat je moet afzetten tegen de huidige uitkeringslast. Je kunt denken aan systemen waarin mensen niet in loondienst hoeven bij een nogal weifelende werkgever die bij het woordje «subsidie» vooral denkt dat het alleen maar een hoop ellende wordt en dat hij geen goede mensen krijgt. Je kunt echter ook denken aan het Belgische systeem van «dienstencheques». In dat systeem doen mensen bijvoorbeeld huishoudelijk werk, dat ze nu misschien zwart doen of helemaal niet doen, en met gebruikmaking van dienstencheques hoeft de opdrachtgever voor bijvoorbeeld de poetsvrouw, zoals dat in België heet, maar een lage vergoeding te betalen. Ik ben gasthoogleraar in Leuven en heb het twee weken geleden nog even gecheckt: het tarief voor een poetsvrouw is € 5,25 per uur en die krijgt met een vast contract voor twintig uur per week meer dan € 800 per maand, plus dertiende maand, plus telefoon, plus werk op fietsafstand. Dat kost geld. We weten dat de Belgen inventief zijn, maar ze steken vrij veel overheidsgeld in allerlei maatregelen. Toch vind ik dit een serieuze richting in mijn spectrum, omdat daarmee minder een beroep wordt gedaan op de individuele werkgever die al zo twijfelachtig is en verleid moet worden, maar die dan wel zorgt voor werk dat mensen in hun eigen buurt kunnen doen. Dat wordt onder die omstandigheden dus betaald werk.

We zouden dus moeten berekenen hoeveel uitkeringsgeld we in zo'n systeem zouden moeten stoppen. Het is ook een wat vrijer systeem, vrijer dan de een beetje dwangbuisachtige loondienst met alle verplichtingen bij twee jaar ziekte, de ontslagbescherming en dergelijke. Dat is niet het meest uitnodigende kanaal. We moeten serieus naar dat systeem kijken. Als we namelijk niet meer banen maken, als we niet meer betaald werk maken van werk dat er is, dan zie ik te weinig vraag ontstaan, in ieder geval op de korte termijn. Het wetsvoorstel leunt erg op het volgende idee: deze mensen willen we niet in de uitkering laten zitten en het wordt in het algemeen krapper. We weten dat het krapper wordt, maar dat is niet overal en in alle sectoren het geval. De arbeidsmarkt is niet een reservaat vol mensen met wie je het maar moet doen. Dit zijn de premissen die behoorlijke aandacht vereisen.

Ik ga nu nog in op een aantal losse punten. Is er nu dan sprake van een misfit? Jazeker, ook in kwalitatieve zin. Dat weten we. Deze mensen kunnen niet naar de openstaande vacatures die we nu nog hebben. Anders was dat natuurlijk allang gebeurd.

Een andere vraag ging over de condities. Ik heb er al een aantal genoemd. Nederlandse bedrijven bestaan uit een flexschil met een kleine, kleiner wordende vaste kern. Dat hebben we zelf mede zo gecreëerd. We weten echter dat als je mensen nu naar een bedrijf wilt brengen, ze niet in die kleine vaste kern komen, waarschijnlijk nooit en sowieso niet meteen. Dat bedoelde ik toen ik sprak over het wat archaische beeld van de arbeidsmarkt. Die mensen komen überhaupt in de flexschil. Als je die flexschil meer gaat verduurzamen, wat ik ook in het kader van mijn spectrumdenken sowieso een heel interessant idee vind, kun je daarvoor oplossingen bedenken. In de huidige situatie is het voor mensen alleen maar extra moeilijk om daaraan duurzame participatie en een stabiel inkomen te ontlenen. Eigenlijk moet je ook op dat punt van verduurzaming van de flexschil dus iets doen, in het algemeen. Dat is immers de plek waar «onze mensen» – ik meen dat serieus – hun entree moeten maken. Daar zie ik heel weinig van terug. Ik weet dat daar discussie over is, maar die is niet

gekoppeld aan dit wetsvoorstel. Daarmee – ik zeg het nogmaals – is het plaatje van hoe de arbeidsmarkt op dit moment werkt, te idyllisch. Het laatste punt dat ik nu oppak, betreft de loonwaarde. We kunnen daarover heel veel zeggen. Er zitten natuurlijk ins en outs aan, die voor een deel oplosbaar zijn. Het is een belangrijk instrument, maar het kan niet het enige instrument zijn. De toepassing ervan zal zich moeten bewijzen. Ook dit instrument is echter beperkt. Het is het redelijk eenvoudige verhaal van de werkgever die een loondienstcontract biedt en die met een op de loonwaardebepaling gebaseerde subsidie voldoende geprikkeld dan wel verleid wordt om iemand aan te nemen. Natuurlijk zijn er complicaties mogelijk. Ik heb daar in mijn notitie ook op gewezen en werd er onlangs nog door werkgevers op aangesproken. Ze hadden het specifiek over het voorbeeld van een persoon met een heel lage loonwaarde. Ik sprak zelfs een werkgever die iemand in huis had genomen, of z'n moeder had dat gedaan, omdat die man geen dak boven zijn hoofd had. Die werkgever trok de volgende conclusie: hoe meer ik doe, hoe meer ik moet betalen, maar dan kan ik die persoon niet meer betalen. Hij vroeg zich af hoe het dan zit met die loonwaarde: als ik veel in die persoon investeer, gaat die waarde omhoog en is het voor mij niet meer aantrekkelijk. Dat is een illustratie van een aantal paradoxale situaties en mogelijke dilemma's die ook aan het instrument van de loonwaarde zijn verbonden. Mijn belangrijkste conclusie is echter: ook op alleen dit instrument kun je niet varen.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Als ik dat zo hoor, dan denk ik dat u behoorlijk kritisch bent. Tegelijk geeft u ook allerlei oplossingsrichtingen voor de toekomst en wijst u erop dat we dit probleem veel breder moeten zien dan alleen in de zin dat we een financieel probleem hebben en zoveel mensen aan het werk moeten zetten. Wat is uw advies aan ons als parlement? Waar zou u mee beginnen?

De heer **Wilthagen**: Dat klonk wat algemeen. Als ik het vanuit dit wetsvoorstel bekijk, denk ik dat we voorwerk moeten doen voordat we deze wet kunnen gaan implementeren. Het duurt nog wel een tijdje voordat het wetsvoorstel is aangenomen, maar ik meen het wel serieus. Het gaat om het voorwerk van het verkennen van de marktaandelen van andere routes. Die aandelen hebben we nu heel weinig in beeld. We kennen ze uit het buitenland of uit het verleden. Het lijkt me heel zinnig om daarover na te denken, want daarmee zouden we uiteindelijk uit moeten komen op 0,5 miljoen mensen. Dan wil ik wel eens de percentages zien van wat met welke route te bewandelen is. Ik ben erg geïnteresseerd in de inschatting van die percentages, omdat die dan een realistisch beeld geeft.

We zullen ook moeten bekijken hoe we met die flexschil omgaan. Misschien gebeurt dat intussen al. Die kwestie speelt, maar die is extra relevant voor de groep waarover we nu spreken. Die flexschil is immers de plek waar deze mensen terechtkomen, als dat al lukt. Je kunt daar niet zomaar aan voorbijgaan. Laten we die discussies dan ook maar gelijk koppelen, als we toch bezig zijn.

Ik praat heel veel met werkgevers en ben ook betrokken bij lokale werkgeversakkoorden, bijvoorbeeld in Tilburg, waar onze universiteit staat. Ik bemerk heel veel goodwill bij de bedrijven. Die is er echt. Het gaat bij deze akkoorden vaak om een selectie van bedrijven die willen meedenken. Als je dan wijst op dit wetsvoorstel en aangeeft dat je vanuit dat wetsvoorstel met ze meedenkt, dan zeggen ze: dat is niet veel. Ze voelen zich daarmee behandeld als een soort banenpinautomaat, terwijl het probleem ligt bij de gemeenten en het Rijk. Is er aan die bedrijven dan niet iets meer te bieden? Ze willen best met hun hand over het hart strijken, maar ze hebben geen businessmodel. Bedrijven zoeken een businessmodel, waarmee ik weer kom bij het «werkgeven naar

vermogen». Als je dat niet aan bedrijven kunt aanbieden, zit je voordat je het weet in mvo-sferen en weet je dat je maar heel kleine aantallen mensen aan het werk zult helpen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik heb goed naar de heer Wilthagen geluisterd. Hij zegt eigenlijk: je zult wat aan de arbeidsmarkt moeten doen – je zult hem bijvoorbeeld flexibeler moeten maken – en je moet het geheel in een wat bredere context plaatsen. In het wetsvoorstel wordt nu heel sterk uitgegaan van allerlei aannames, onder andere dat er over een tijdje sprake zal zijn van vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt. We hebben de bewindspersonen een aantal keer min of meer horen zeggen dat het probleem zich vanzelf wel oplost, omdat de werkgevers in tijden van krapte wel moeten. Hoewel de heer Wilthagen er tussen de regels door al wel het een en ander over heeft gezegd, wil ik toch graag klip-en-klaar van hem horen of hij het eens is met deze aanname dan wel of het alleen maar mogelijk is op de door hem deze middag geschetste manier.

De heer **Wilthagen**: Krapte zal een effect hebben. De demografie wordt niet verstoord door de crisis. De crisis is overigens waarschijnlijk geen crisis maar een transformatie. We kunnen het idee wel vergeten dat we in Nederland over een paar maanden wakker worden en dat dan de zon weer schijnt en de regen voorbij is. We willen daar echter nog niet zo aan. We zitten dus in een transformatie. Dat betekent niet dat die krapte van de baan is. Die krapte is er in bepaalde sectoren. Die is er nu bij het technisch personeel en bij de verpleegkundigen in de operatiekamers van ziekenhuizen. Dat zijn dus niet de mensen over wie we nu spreken. Natuurlijk zal er vervangings- en uitbreidingsvraag komen, maar de bezuinigingen hebben daarop een drukkend effect. We hadden meer functies in onderwijs, zorg en overheid gehad, ook aan de lagere kant, als het niet anders was gelopen. Dat waren de banenmotoren. Vijf jaar geleden zouden we daarop hebben gerekend. Dat loopt nu anders. Ik ben het er nog steeds mee eens dat die krapte impact zal hebben. Dat is het goede nieuws. Je moet dat echter niet zo ongedifferentieerd zien. Het ligt een stuk genuanceerder. Werkgevers kunnen ook gedragsreacties vertonen in situaties van krapte. Dan krijg je weer datgene wat mevrouw Ortega-Martijn al aanhaalde: dan moeten ze wel. Dat is echter een verkeerde insteek. Dat «dan moeten ze wel» roept bij werkgevers meteen van alles op. Een werkgever zei eens tegen mij: ik ben eerst gaan ondernemen en vanuit ondernemen ging ik vervolgens werkgeven, maar niet andersom, niet werkgeven en dan bekijken of ik nog iets kan ondernemen. Je moet dus erg uitkijken met dat «dan moeten ze wel», maar de genoemde situatie zal wel impact hebben. Het kan nog wel een tijdje duren voordat je in de functies zit waar deze mensen wel scholing naartoe kunnen. Ik ben het er in algemene zin dus wel mee eens, maar vind tegelijk dat het genuanceerder ligt. Ik heb ook de opmerking gehoord, ergens op een nieuwjaarsreceptie, dat elk aanbod z'n eigen vraag creëert. Ik denk niet dat we het daarmee eens zijn. Ik vind ook dat er in het proces tot nu toe heel veel nadruk ligt op de uitvoeringsorganisatie. Als die maar op orde is, als die maar goed is, dan zou het wel lukken. Dat gaat dus niet over het aanbod, maar over de uitvoering. Die moet geoptimaliseerd worden. Dat kan zonder meer. Gemeenten hebben vaak een heel slecht contact met en geen goed beeld van werkgevers. Ze zouden zich moeten afvragen wat een bedrijf doet, wat de kansen zijn en welke mensen die nodig hebben. Het werkt niet als ze vragen: kunt u er ook 10 plaatsen, want we hebben er 4000 in ons bestand? Op de uitvoering is mijns inziens zeker winst te behalen. Het probleem is echter niet alleen op te lossen met uitvoering of prikkeling van het aanbod. Op basis van die aannames komen we er niet.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Het feit dat er een aanname onder het wetsvoorstel ligt, begint een beetje het thema van de dag te worden. De aanname is dat er 70 000 banen verdwijnen in de WSW en de Wajong en dat die mensen opgevangen worden in reguliere arbeidsplaatsen. Ons is verteld dat dit zou worden opgevangen door de krapte op de arbeidsmarkt, zoals mevrouw Ortega net ook al opmerkte. We hebben dat vanochtend nagevraagd bij het CPB en het SCP. Zij kunnen die cijfers echter niet staven. De heer Wilthagen spreekt ook over krapte, maar is er ook niet zeker van dat we het daarmee kunnen opvangen. De aanname onder het wetsvoorstel is hoe dan ook dat die 70 000 banen er zullen komen. De heer Wilthagen spreekt dit tegen en vanochtend hebben we dus ook gehoord dat die aannames niet hard te maken zijn. Welke gevolgen heeft dit voor dit wetsvoorstel?

De heer **Wilthagen**: Je neemt in feite een voorschot op algemene ontwikkelingen. De vraag is of je zonder meer een voorschot kunt nemen. Er zal wat voorwerk gedaan moeten worden om die aannames valide te maken. We weten hoe moeilijk dat is. Nogmaals, ik vind de richting van het voorstel wel goed, maar de vraag is: hoe komen we daar? Daarvoor is een beleidstheorie nodig. Die moet rijker en systematischer zijn. Bovendien moet die op de een of andere manier zorgen voor temporeringsing. Je zult dit in stappen moeten doen. Je kunt dit niet per 1 januari of 1 juli 2013 bereiken. Dat gaat echt niet werken. De route ernaartoe en de beleidstheorie eronder zijn van levensgroot belang.

De **voorzitter**: Ik wil nu graag de heer Nijhuis nog het woord geven.

De heer **Nijhuis**: Er zijn een paar vragen die nog openliggen en op enkele genoemde punten wil ik ook nog even ingaan. Het probleem van de misfit is dat we allerlei functies hebben gecreëerd in de samenleving die combinaties zijn van meer en minder complexe taken. Wil je een deel van die misfit oplossen, dan zul je opnieuw en anders naar functies moeten kijken. Het functiegebouw moet anders worden ingevuld. Een deel van de zorg bestaat uit heel elementaire werkzaamheden en die zijn best anders te organiseren. Dat vraagt echter wel dat we anders naar werk kijken.

Je ziet dat er in veel cao's al maatregelen zijn om mensen met een beperking aan het werk te helpen. Werkgevers zijn echter volstrekt onthand omdat ze niet weten hoe ze dit moeten aanpakken. Feitelijk maken zij de keuze om de meest productieve werknemer in te zetten. Daarom komen ze er niet toe om in het functiegebouw opnieuw functies aan de onderkant te definiëren. We zullen werkgevers moeten ondersteunen bij het creëren van nieuwe functies. Dat is namelijk niet het vak van de werkgever. Een werkgever wil huizen bouwen, brood verkopen of nog iets anders doen. Het is zijn vak niet om functies te creëren; die zijn toevallig zo ontstaan.

Bij de krapte op de arbeidsmarkt zie je hetzelfde gebeuren. Werkgevers zijn op zo'n moment niet geneigd mensen met een beperking aan te nemen. De misfit zit dan op een ander niveau. Bij krapte op de arbeidsmarkt worden de meest productieve medewerkers van elders aange-trokken. Dat hebben we eerder gezien in de geschiedenis, ook in Amerika. Die kun je bijvoorbeeld twaalf uur laten werken in plaats van acht uur en alles wat je maakt, kun je verkopen. Er is dus veel winst te behalen als je zo productief mogelijke werknemers hebt. In die zin is krapte op de arbeidsmarkt, althans in het verleden, nooit een voorspeller geweest van een grotere deelname van mensen met een beperking. Het werkte eerder omgekeerd: het heeft altijd geleid tot meer mensen met een beperking die buiten de arbeidsmarkt kwamen te staan.

Een probleem dat nog helemaal niet aan de orde is geweest, is de grote groep mensen met een beperking die wij buiten de samenleving plaatsen.

Ik wijs op jongeren die nog thuis wonen en waar een inkomen of een uitkering is. Zij kunnen best een forse beperking hebben. Als zij willen gaan participeren in de samenleving zullen zij ondersteund moeten worden om dat mogelijk te maken. Daarvoor lijkt het me noodzakelijk dat er een recht is voor die jongeren om de weg naar werk te kunnen gaan. Als er allerlei drempels worden opgeworpen en de loondispensatie eigenlijk niet telt voor zo'n jongere omdat hij geen uitkering krijgt en dus geen recht heeft op een aanvulling, werkt hij voor 30% van het jeugdloon. Die loondispensatie werkt in dat soort gevallen dus niet zo. Bovendien hebben veel van die jongeren veel en intensieve begeleiding nodig. Hoe wordt dat geregeld als de budgetten afnemen? Ik voorzic dat in een aantal gemeenten – dat wordt ook bijna letterlijk door een aantal wethouders gezegd – hieraan de komende tijd helaas geen aandacht kan worden besteed. De misfit op de arbeidsmarkt wordt niet opgelost. Dat komt niet omdat er geen werkzaamheden zijn. We zullen die werkzaamheden anders moeten organiseren om de misfit op te lossen. Daarmee doen we recht aan de capaciteiten van mensen die anders buiten de samenleving komen te staan.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Doen we met deze forse bezuinigingen recht aan de mensen die nu eerlijk werk met een eerlijk loon in de sociale werkvoorziening hebben?

De heer **Nijhuis**: Zonder aanvullende maatregelen die gericht zijn op ondersteuning en op de beschikbaarheid van werk, voorzie ik wel problemen, ook al zeggen werkgevers dat zij zich committeren. De Vereniging van Universiteiten bijvoorbeeld heeft in haar cao afgesproken dat zij een deel van de loonsom gebruikt om jongeren met een beperking aan te nemen. Het merendeel van de universiteiten zegt echter daar nu geen tijd en geld voor te hebben, bijvoorbeeld omdat ze in een reorganisatie zitten. Bovendien constateren zij dat Wajongers met zes talen en een brede wiskundeachtergrond ook niet alom aanwezig zijn. Zij zeggen hard te zoeken, maar niet te vinden. Er wordt veel onrecht gedaan aan mensen die willen werken, hun capaciteiten willen ontplooiën en willen participeren in de samenleving. Die samenleving, die wij zelf hebben georganiseerd de afgelopen 50 jaar, sluit hen uit. Dat gaat averechts werken als de ondersteunende maatregelen niet voldoende zijn.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): De heer Nijhuis zegt dat we functies opnieuw moeten bekijken. We moeten zelfs het hele functiegebouw onder handen nemen en functies opnieuw definiëren. Dat betekent een hele verandering voor de inrichting van bedrijfsprocessen. De hele organisatieontwikkeling en alles wat daarmee gepaard gaat, moet dan op de schop om deze kwetsbare mensen een plek te geven op de arbeidsmarkt. Of kan er met job carving gewerkt worden?

De heer **Nijhuis**: Als samenleving moet je een standpunt innemen. Willen we mensen met een beperking serieus een maatschappelijke kans geven? We hebben het over een grote groep als we «beperking» breed nemen. We hebben er als samenleving ook voor gekozen om mensen met een beperking buiten de samenleving te plaatsen. Dat hebben we in de jaren negentig vlekkeloos gedaan met de arbeidsongeschiktheidwetgeving, de Wajong en allerlei andere wetgeving. Daardoor konden we wel de meest productieve werknemers van de wereld creëren. Als we een andere koers willen, moeten we daar als samenleving voor kiezen. Dan zul je een slag moeten maken. Je kunt niet met oude structuren doorgaan en denken dat alle problemen zichzelf zullen oplossen. Nee, zo gaat het helaas niet.

De **voorzitter**: Ik dank iedereen hartelijk voor zijn inbreng in deze ronde.

## **Blok 6: Onderzoek/kenniscentra**

- mevrouw Engelen, Research voor Beleid
- de heer Mallee, Regioplan
- mevrouw Cuelenaere, AStri Beleidsonderzoek en -advies
- mevrouw Huvenaars, CrossOver
- mevrouw Andriessen, TNO
- Ernst & Young, de heer Revenboer.

De **voorzitter**: Hoewel nog niet alle leden er zijn, wil ik toch beginnen omwille van de tijd. Vijf minuten is tenslotte vijf minuten.

Allereerst heet ik u hartelijk welkom bij deze hoorzitting. Dit is het laatste blok voor ons vandaag. Morgen hebben wij nog een hele dag met gesprekken. U bent ondergebracht in het blok Onderzoek en kenniscentra. Aan u is gevraagd om in twee minuten iets weer te geven van uw visie op de Wet werken naar vermogen. Een aantal van u is ook betrokken geweest bij de pilots. Het zou goed zijn als u dat even aangeeft, zodat voor ons duidelijk is wie wij waarvoor moeten hebben.

Mevrouw **Engelen**: Mirjam Engelen is mijn naam. Ik ben van Research voor Beleid. Wij zijn betrokken bij de monitoring en evaluatie van de pilot loondispensatie. Jullie hebben gisteren, als het goed is, het rapport gekregen met een mooie brief daarbij van de staatssecretaris over de highlights van de uitkomsten. Ik kan daar heel kort iets over vertellen. De pilot loopt nu ruim anderhalf jaar. Je ziet dat gemeenten er nu echt mee aan de slag gaan. Nu zijn de eerste mensen geplaatst met loondispensatie. Er wordt nu goed ervaring mee opgedaan. Deze pilot en het plaatsen van deze mensen bij de werkgevers zijn voor gemeenten behoorlijke opgaven, want loondispensatie is voor werkgevers wel een aantrekkelijk instrument, maar ook weer niet. Het is eigenlijk meer een voorwaarde. Als iemand niet kan werken op het niveau van het minimumloon, waarom zou je hem dan moeten betalen op dat niveau? Loondispensatie is dus meer een voorwaarde dan een lokkertje. Ook voor cliënten is het geen makkelijk instrument, want heel veel cliënten begrijpen dit instrument niet zo heel goed. Wij hebben het namelijk over mensen van wie na een toegangstoets blijkt dat ze niet het minimumloon kunnen verdienen. Dat maakt het nog eens extra lastig. Desondanks slagen bepaalde gemeenten erin om mensen aan het werk te krijgen met loondispensatie. Dat zijn vooral gemeenten die bestuur, beleid en uitvoering goed op orde hebben, die goed prioriteiten stellen en meteen beginnen werkgevers te benaderen. Zij slagen erin om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om te gaan werken met cliënten met loondispensatie. Het tweede deel van ons rapport, dat gisteren naar de Kamer is gestuurd, gaat over de loonwaardemethodieken. Daar komen ook allerlei interessante dingen uit. Ik denk dat jullie daar vast vragen over hebben, dus laten we dat maar even bewaren.

De heer **Mallee**: Goedemiddag, ik ben Luuk Mallee van Regioplan. Ik dank jullie voor deze uitnodiging. Ik ben betrokken bij de monitor SW-pilot Meer werkplekken bij werkgevers, die inmiddels al ruim twee jaar loopt. Ik wil beginnen met een positief punt bij het wetsvoorstel. Hoewel ik het niet eens ben met het tempo van de bezuinigingen, is het toch goed dat er nu een veel sterkere prikkel bij gemeenten komt om re-integratie veel selectiever en effectiever in te zetten. Daarnaast heb ik drie zorgpunten bij het wetsvoorstel: de versnippering, concurrentie tussen de verschillende klantengroepen en drempels voor werkgevers. Ten eerste, versnippering. Straks gaan 400 gemeenten beleid maken voor jonggehandicapten. Op de schaal van 400 gemeenten wordt het heel moeilijk om dat goed te organiseren, zeker omdat één instantie met

redelijk veel expertise het nu doet. Mijn zorg is dat er jaren overheen gaan voordat dat niveau wordt bereikt en dat dat niveau bij de kleinere gemeenten nooit bereikt zal worden.

Ten tweede concurrentie tussen de verschillende klantengroepen. Doordat er één re-integratiebudget komt voor een brede groep met verschillende klantgroepen, ontstaat hevige concurrentie tussen die groepen om het re-integratiebudget. Ik maak mij vooral zorgen over de jonggehandicapten zonder uitkering, op wie de gemeenten niet verdienen en die ook nog eens heel veel investeringen vragen. Ik zou ervoor zijn om voor hen een of andere waarborg in te bouwen in de zin van oormerking van het budget dan wel het recht op re-integratie.

Ten derde de drempels voor werkgevers. Die 400 gemeenten gaan straks allemaal bij werkgevers aankloppen voor de oude en de nieuwe doelgroepen. Je ziet in de pilot dat het met name voor grote werkgevers een hele puzzel is om uit te vinden waar ze terecht kunnen. Als ze een wat groter gebied bestrijken, hebben ze bijvoorbeeld met vijf SW-bedrijven te maken die samen niet kunnen komen tot één contactpersoon. Ik zie dit soort dingen in de toekomst veel meer ontstaan. Daar maak ik mij zorgen over. Daarnaast is vandaag al vaak gezegd dat het hele loonwaarde-instrument onnodige administratieve lasten met zich brengt, wat ook zeker nieuwe drempels gaat opleveren.

Mevrouw **Cuelenaere**: Goedemiddag. Ik ben ook blij dat ik uitgenodigd ben. Ik ben ook onder de indruk van de andere kant van de tafel, want ik zie hoe lang jullie hier al zitten. Jullie werken naar enorm vermogen, denk ik.

Wij zijn niet betrokken bij bepaalde pilots, maar hebben wel al twintig jaar ervaring met onderzoek naar arbeidsgehandicapten. Wij doen op dit moment bijvoorbeeld onderzoek naar de jobcoaches, bij wie veel Wajongers baat hebben. Ik heb ook drie punten.

Ten eerste maak ik mij veel zorgen over de gemeentelijke vrijheid in het wetsvoorstel. Wij doen op dit moment een onderzoek waarin wij spreken met gemeentelijke uitvoerders. Hoe plaatsen zij mensen? Hoe stimuleren zij cliënten om aan het werk te gaan? Dan hebben wij het over de gewone WWB'ers. Wat ze doen en hoe effectief dat is, is zo ontzettend verschillend dat ik niet denk dat dat op 1 januari ineens heel erg verandert. In een recent inspectierapport is ook te zien hoe enorm verschillend gemeenten omgaan met rechten en plichten en mensen effectief plaatsen. Nu krijgen ze een heel nieuwe doelgroep erbij met veel minder geld. Ik snap echt niet waar dat voor nodig is.

Ik snap ook niet waarom het bijvoorbeeld nodig is om de voorzieningen over te hevelen naar de gemeenten. Je hoeft niet in elke gemeente een apart systeem te hebben om een mooie computer aan te vragen. Het is een mooi systeem, dat werknemers en werkzoekenden nu aanvragen bij het UWV. Straks mogen alleen werknemers dat doen bij het UWV. Als je onder de Wet werken naar vermogen valt, moet je dat bij je gemeente doen. Van die dingen denk ik: jongens, haal dat er alsjeblieft uit, want deze wet is al lastig genoeg.

Ten tweede zit er een aantal grote risico's op arbeidsparticipatievermindering in. Dan heb ik het niet over vermeerdering maar echt over een vermindering ten opzichte van de huidige situatie, onder andere doordat instrumenten weggehaald worden. Het instrument groepsdetachering, werken op locatie verdwijnt bijna geheel voor een grote groep die daar nu recht op heeft. Het is zeer de vraag of de jobcoach in de huidige vorm blijft bestaan voor mensen die niet 100% onder de Wajong vallen.

Ten derde zit er inhoudelijk een aantal heel gekke dingen in. De Wajong wordt alleen nog toegankelijk voor mensen van wie duidelijk is dat ze de eerste tien jaar niet herstellen. Wij hebben bij de WIA gezien via de IVA-toets dat mensen het eerste jaar niet herstellen. Dat haalt al bijna niemand. Zelfs van een ernstige comapatiënt durft een arts niet te zeggen



dat hij niet herstelt binnen de eerste tien jaar. Zo werkt de medische wetenschap niet. Dat betekent dat de nieuwe Wajong bijna voor niemand toegankelijk zal zijn, zie wat er nu gebeurt bij de IVA. Dat is heel zot. Het is al raar dat je in de WSW twee groepen hebt: de voor-'98-groep en de na-'98-groep. De voor-'98-groep wordt niet geherindiceerd en valt volledig onder de SW-cao. Ik weet niet precies hoe groot die groep nu is, maar die beslaat zeker nog de helft van de mensen die in de WSW zitten. Straks creëren wij er een derde groep bij die helemaal geen cao-rechten meer heeft en die ook geherindiceerd wordt. Dat moet je ook niet willen. De praktijk wordt daarmee niet eenvoudiger en dat was nou juist het idee van het wetsvoorstel.

**Mevrouw Huvenaars:** Mijn naam is Neeltje Huvenaars van Kenniscentrum CrossOver. Wij zetten ons in om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk jongeren met een beperking kunnen werken en leren naar vermogen, zodat ze hun potentieel maximaal kunnen benutten. Op zich kun je het niet oneens zijn met het uitgangspunt van het wetsvoorstel. Wij willen dat iedereen gaat werken naar vermogen en zo veel mogelijk regulier gaat werken. Daaraan gaat voor ons wel leren naar vermogen vooraf. Daarom is het belangrijk dat aansluiting wordt gezocht bij de wetsvoorstellen voor het passend onderwijs en het wetsvoorstel voor de verbetering van de kwaliteit van het speciaal onderwijs.

In de Wet werken naar vermogen zelf zit één punt dat leren naar vermogen beïnvloedt: de studieregeling Wajong. Die is straks niet meer toegankelijk voor studenten met een beperking, want waarschijnlijk gaan zij binnen tien jaar wel werken. Dat betekent dat zij geen inkomensondersteuning meer kunnen krijgen tijdens hun studie. Zij zijn dus meer dan andere studenten aangewezen op lenen, omdat zij naast hun studie vaak niet de energie of de mogelijkheden hebben om te werken naast hun studie. Wij vragen ons af of je dat anders zou moeten oplossen, eventueel via de studiefinanciering.

Ik sluit mij aan bij wat mijn voorgangers hebben gezegd over werken naar vermogen. Het zit met name in de vraag welke ondersteuning er straks nog is voor jongeren met een beperking. Over het budget dat overblijft voor jongeren die nog gebruikmaken van de Wajong, maakt ook het UWV zich zorgen. Kunnen wij daar nog de jobcoaching die wij nu geven, van blijven verstrekken? Wat betekent het voor de mensen die zich gaan melden naar aanleiding van de herbeoordeling? Kunnen wij die wel een traject aanbieden?

Bij gemeenten zal een groot deel van de jongeren met een beperking geen recht op een uitkering hebben, omdat hun ouders wel werken. Welke arbeidsondersteuning krijgen zij dan nog? Boukje Cuelenaer heeft het net al «de groep die tijdelijk geen benutbare mogelijkheden heeft» genoemd. Dan hebben wij het over mensen van wie wij denken dat zij binnen tien jaar nog wel mogelijkheden krijgen. Wat gaan gemeenten daarmee doen? En wat gaan ze doen met de nuggers?

De voorzieningen zijn ook al eerder genoemd. Die zitten nu in de WIA en de Wajong. Het gaat om één regeling die overal hetzelfde is. Die is voor werkgevers en werknemers heel duidelijk. In het wetsvoorstel wordt voorgesteld om die de eerste twee jaar naar de gemeente te doen en daarna weer naar het UWV. Ik voorzie daar problemen ontstaan in de aansluiting qua voorwaarden. Het brengt ook onnodig kosten met zich mee om die steeds op een andere plek te verstrekken. Daar zou ik zeker iets aan doen.

**Mevrouw Andriessen:** Ik ben Saskia Andriessen van TNO, onderzoeker van een groep die gericht is op arbeidsparticipatie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Ik ben zelf jarenlang betrokken geweest bij onderzoek naar Wajong en werk. Het afgelopen jaar heb ik heel veel projecten gedaan op het gebied van social return bij aanbestedingen. Dat

heb ik de afgelopen uren nog weinig horen noemen, tenminste in de sessies waar ik bij aanwezig ben geweest.

TNO denkt dat de richting van het wetsvoorstel heel goed is, maar dat met de huidige invulling absoluut niet wordt gegarandeerd dat die doelstellingen behaald worden. Heel veel van de punten die wij zouden kunnen noemen, hebben anderen al genoemd. Ik probeer mij daarom te beperken tot wat minder genoemde zaken.

Het motiveren van werkgevers is al eerder genoemd, maar dat is onvoldoende gewaarborgd. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld social return inzetten. Er is veel hoop dat dat wat op zal leveren, maar uit lopend onderzoek dat wij doen met name met werkgevers, waarbij het gaat om het in contact brengen van werkgevers met gemeenten, blijkt dat de manier waarop het nu gebruikt wordt absoluut nog niet werkbaar is voor beide partijen. Er is veel regionaal overleg nodig om dat beter te maken. Wij hebben aanzetten gegeven om werkgevers met gemeenten in contact en gesprek te brengen. Dat lukt heel goed en dat levert ook verbeteringen van het instrument op.

Uit diezelfde ervaringen met social return zien wij dat het vanwege de lappendeken van verschillend beleid per gemeente heel erg lastig is voor werkgevers, met name voor mkb-werkgevers. Ook die hebben te maken met aanbestedingen van verschillende gemeenten. Denk aan de infra- en bouwsector. Het gaat om kleinere bedrijven die vaak heel erg bereid zijn om mensen aan te nemen, maar die zich gefrustreerd voelen door elke keer weer een andere regel en een andere manier van uitvoering. Dat kan beter. Wij verwachten dat het voor deze wet een probleem zal zijn dat werkgevers gefrustreerd worden door al die verschillende regelingen per gemeente.

In het wetsvoorstel zitten heel weinig prikkels voor partijen om ervoor te zorgen dat kandidaten vanuit de Wet werken naar vermogen duurzaam inzetbaar worden gemaakt of duurzaam ingezet worden.

Er is in de vorige sessie iets gezegd over quota. Ik heb een flink aantal jaren geleden een artikel geschreven over quotasystemen en de argumenten voor en tegen. Ik kan u dat doen toekomen. Hetzelfde geldt voor arbeidspools, die ook hiervoor zijn genoemd. Daar ben ik ook weer een zeer groot aantal jaren geleden mee bezig geweest, maar toen bleek dat het heel moeilijk was om een sluitend businessmodel te maken voor arbeidspools. Ik juich het heel erg toe om detachering vanuit dat soort pools te realiseren voor werkgevers. Werkgevers vinden het ook een prettige methode, maar het is niet eenvoudig om dat op een goede manier te doen.

In het vorige blok is ook jobcarving genoemd.

De **voorzitter**: Ik aarzel een beetje, maar ik wil toch vragen of u langzaam kunt afronden.

Mevrouw **Andriessen**: Er zijn ook andere mogelijkheden om meer functies te maken.

Ik zou verder nog iets kunnen zeggen over het beter mogelijk maken van de evaluatie van de wet en de uitvoering, over de eisen die aan het werkzoekendenbestand gesteld zouden worden, en over de financiële prikkels en risico's voor gemeenten. De financiële prikkels staan niet altijd de goede kant op naar ons idee.

De **voorzitter**: De Kamer stelt inderdaad prijs op de artikelen die u eerder heeft geschreven. Misschien kunt u na afloop contact hebben met de griffier zodat die ons worden toegestuurd.

De heer **Revenboer**: Hartelijk dank voor de uitnodiging. Anton Revenboer is de naam. Ik ben binnen Ernst & Young Advisory verantwoordelijk voor een groep adviseurs op het terrein van werk en inkomen. Wij voeren

momenteel in opdracht van Sociale Zaken de evaluatie uit van de pilots 2 en 3. De pilots 2 betreffen socialewerkvoorzieningsbedrijven als springplank om mensen verder te helpen in hun werk. De pilots 3 betreffen het Werkplein. Wij zijn dus bezig met de pilots 2 en 3. Dat zijn in totaal 40 pilots.

Daarnaast komen wij vanuit onze adviesrol op dit moment bij ongeveer tien gemeenschappelijke regelingen/SW-bedrijven. Wij hebben ook te maken met zo'n 100 gemeenten in het land die wij ondersteunen met advisering bij de ontwikkelingen, de businesscase en met het nadenken over de uitvoering van de wet.

Wij zijn positief over de intenties van het wetsvoorstel, maar die geluiden zijn breed te horen. Ook over de decentralisatie die dit met zich meebrengt, zijn wij positief. Tegelijkertijd hebben wij vier zorgpunten. Ten eerste de werkgeversbenadering. Wij vragen ons af of werkgevers echt bereid zijn om mensen aan te nemen. Bij DAF in Eindhoven werken bijvoorbeeld 100 mensen van Ergon, het SW-bedrijf, met veel plezier, maar die zijn gedetacheerd. Ik heb begrepen dat DAF ervan af zou zien als DAF die mensen zou moeten aannemen. Er zijn dus bedrijven die niet zomaar mensen zullen aannemen. In die zin wordt detachering voor hen veel belangrijker.

Van overheidskant is het UWV zich door de bezuinigingen aan het terugtrekken, ook met de dertig Werkpleinen. Er kan een gat ontstaan in een goede werkgeversbenadering. Gelukkig zie ik dat een aantal werkvoorzieningsbedrijven de taal van de werkgevers spreekt en kennis heeft van de bedrijfsprocessen van de werkgevers om echt mensen te plaatsen. Een voorbeeld is te vinden in Presikhaaf in Arnhem, waar men van de fietsenfabriek Gazelle een stuk van de productielijn heeft overgenomen om op die manier de mensen uit de brede doelgroep in te zetten. Maar ik ben bang dat een aantal sociale diensten vanuit rechtmatigheid denkt en ook de werkgevers probeert te benaderen. Dat baart mij enige zorgen.

Ten tweede de samenwerking in de regio. Die gaat op een aantal plaatsen goed, maar op een aantal plaatsen ontstaat een soort suboptimalisatie, doordat gemeenten vooral zelf zaken willen organiseren en te weinig oog hebben voor de doelgroep en voor wat er in de regio speelt.

Ten derde hangt daarmee samen dat wat door de wet op dit moment op gemeenten afkomt nog redelijk complex is. Wethouders en raadsleden moeten goed in staat zijn om de kaders aan te geven en daar een slag in te maken. Dat heeft niet zozeer met de wet te maken. Ik denk eerder dat de VNG daar nog veel meer aan zou moeten doen. Een raadslid in Schijndel moet bijvoorbeeld ook goed de kaders kunnen stellen en daarmee goed de ambtelijke organisatie kunnen sturen naar wat de politiek wil.

Ten vierde is de wet een goed instrument, maar daarbij is van belang hoeveel geld daarmee gemoeid is. Hoeveel geld is er om de wet uit te voeren? Wij zien een forse bezuiniging op het werkdeel, maar ook op de sociale werkvoorziening. Dat geeft een stapeling van bezuinigingen, die problemen gaat geven. In Groningen is er nu bijvoorbeeld een aantal gemeenten die in de richting van artikel 12 gaan, dus onder curatele van het Rijk worden gesteld, omdat de omvang te groot wordt en ze daar problemen mee krijgen. Tegelijkertijd zijn gemeenten nu redelijk calculatorisch. Dat begrijp ik ook, maar dat heeft tot gevolg dat een fors deel van de doelgroep wordt afgeschreven in die zin dat men er weinig geld meer voor wil of kan inzetten om ze naar een plaats op de arbeidsmarkt te krijgen.

De heer **De Jong** (PVV): Voorzitter. Er zijn nu iets meer sprekers. Daarom is het lastig om mij tot één vraag te beperken, maar ik ga dat toch doen. Ik heb een vraag aan mevrouw Engelen over loondispensatie. Loondispensatie is in dit wetsvoorstel ontzettend belangrijk. Er is een rapport naar de Kamer gestuurd, een evaluatie van de pilot. Mevrouw Engelen zei zelf

dat de zorgen over loondispensatie op dit moment ook te maken hebben met het begrijpen van loondispensatie. Waar lopen de werkgevers precies tegen aan? Wat kunnen wij vanuit de Wwnv doen om dat probleem, dat er is, weg te nemen? Moet meer aangestuurd worden op overleggen? Moeten meer informatieavonden gehouden worden voor ondernemers? Noem maar op. Wat is nodig om dat te verbeteren?

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ik heb een vraag aan mevrouw Engelen, maar mogelijk kan ook de heer Revenboer van Ernst & Young daar iets over zeggen. De pilots die nu lopen, kenden een trage start vanuit gemeenteland. Daarbij zie je nu ook aanzienlijke verschillen tussen gemeenten. Ik noem één gemeente die daar best goed in presteert: Enschede, ondanks dat er in die gemeente sinds jaar en dag tekorten zijn in de uitkeringen. Daar kun je een conclusie aan verbinden. Ik denk dat het niet altijd een terechte conclusie is. Het gaat om een omgeving waar eerst textielindustrie was. Die is toen weggegaan. De werkgelegenheid ligt daar niet voor het oprapen. Toch vinden daar succesvolle plaatsingen plaats. Hoe komt dat? Waarom is een pilot in de ene gemeente wel succesvol en werkt die in een andere gemeente minder? Waar zit het hem exact in?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik sluit mij uiteraard aan bij de vragen die net zijn gesteld over loondispensatie. Ik wil aan mevrouw Cuelenaere en mevrouw Andriessen een vraag stellen. Wij hebben de hele dag gehoord dat bij alles begeleiding op de werkvloer cruciaal is. Nu bestaat een groot risico dat juist die begeleiding sneuvelt, enerzijds vanwege de manier waarop de wet nu is opgezet en anderzijds vanwege de bezuinigingen. Ik wil graag hun visie daarop vernemen.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. Ik heb vanochtend een hele bundel van persoonlijke verhalen ontvangen van jonggehandicapten, mensen die in een SW werken en mensen die op zoek zijn naar een baan. Dat gaat al maanden door. Mensen hebben heel grote zorgen. In alle rondes valt het volgende op. Iedereen zegt: de doelen van de wet zijn perfect, maar de wet zelf niet.

Ik heb een vraag aan mevrouw Huvenaars, mevrouw Andriessen en mevrouw Cuelenaere. Hebt u de indruk dat dit wetsvoorstel de mensen, hun problemen en behoeftes als uitgangspunt neemt? Als dat niet of heel weinig het geval is, welke grote stappen en belangrijke punten missen wij dan in het wetsvoorstel?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik heb een vraag aan de heer Mallee.

Ik hoor u in uw betoog heel duidelijk zeggen dat de doelstelling van het wetsvoorstel goed is. Het is inderdaad goed om in te zoomen op de mogelijkheden van mensen. Het is ook goed dat een en ander gedecentraliseerd wordt en dat gemeenten de zorgplicht krijgen. Maar misschien vindt u dat ook wel niet, want op een gegeven moment zegt u dat u ziet dat er sprake is van versnippering. U vraagt zich af of er sprake zal zijn van meer effectiviteit. U ziet gebeuren dat er heel veel concurrentie is tussen de verschillende doelgroepen, omdat gemeenten calculerend kunnen gaan werken. Vervolgens ziet u het ook niet gebeuren dat al die gemeenten gaan aankloppen bij de werkgevers. Ook vraagt u zich af hoe het zit met die expertise en of gemeenten in staat zijn om het kwaliteitsniveau te halen dat het UWV nu bijvoorbeeld heeft.

In een vorige ronde is heel duidelijk gezegd dat er nog ontzettend veel voorwerk moet worden gedaan voordat deze wet geïmplementeerd kan worden. Bent u dezelfde mening toegedaan? Rekenen gemeenten zich op dit moment rijk? Of zijn de mogelijkheden er nu al om deze uitdaging aan te gaan, zoals het kabinet vindt?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. De heer Mallee zei dat het recht op re-integratie voor Wajongers wenselijk is. Mevrouw Cuelenaere zei dat de nieuwe Wajong voor niemand meer haalbaar zal zijn. Maar als die niet meer haalbaar is, heb je überhaupt geen recht meer nodig. Kunnen beiden hierop ingaan?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Zou mevrouw Engelen nog wat dieper in kunnen gaan op de validiteit en de betrouwbaarheid van de verschillende loonwaardemetingen? Er wordt gestreefd naar een zekere mate van objectiviteit. Ik ben benieuwd in hoeverre die te bereiken is. Als dat moeilijk is, wat voor consequenties heeft dat dan voor het goed kunnen inzetten van deze loonwaardemetingen?

De **voorzitter**: Dan had ik namens de CDA-fractie nog een vraag aan mevrouw Andriessen over social return. U zei dat overal waar u komt, het instrument heel erg wordt opgeklopt en wordt gezegd: dat is een mooi instrument. Maar u zegt dat het nog niet werkbaar is. Waar zitten precies de knelpunten? Of wellicht hebt u daar een artikel over geschreven. Dan kunt u dat misschien toesturen.

Mevrouw **Engelen**: Ik heb drie vragen gekregen van jullie. De eerste ging over het begrijpen van het instrument loondispensatie. Men vroeg: hoe zit dat nou? Er zijn twee dingen door elkaar gehaald. Ik zei dat loondispensatie voor werkgevers meer een randvoorwaarde is en dat die voor cliënten heel moeilijk te begrijpen is. De werkgever redeneert als volgt. Gemeenten, jullie hebben voor mij een cliënt die maximaal 60% van het minimumloon kan verdienen. Ik mag daar dan 60% voor betalen. Dat vind ik prima, want ik vind het niet meer dan logisch dat ik niet meer dan die 60% betaal als iemand niet meer kan leveren. Die werkgever snapt dat dus wel, maar voor hem is dat instrument niet meer dan een randvoorwaarde. Het is verder niet heel aantrekkelijk, want er komt nog heel veel rompslomp bij enzovoort. Voor de cliënt is het moeilijker te begrijpen. Er is een toegangstoets waarbij wordt bekeken of iemand in staat is het minimumloon te verdienen. Die personen zijn dat niet. Daar zitten voor een deel mensen met een verstandelijke beperking bij. Ga ze maar even uitleggen dat ze gaan werken, dat ze nog steeds een uitkering krijgen, dat de werkgever ze betaalt voor het deel dat ze zelf kunnen verdienen, dat de gemeente een en ander aanvult, dat ze zich ook nog kunnen ontwikkelen en een hogere loonwaarde kunnen krijgen en dat ze wat meer kunnen verdienen bij de werkgever en dan minder compensatie krijgen van de gemeente. Dat is voor dit type cliënten niet heel makkelijk. De gemeenten moeten dus behoorlijk hun best doen om dat uit te leggen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Vanochtend hebben wij dit een beetje anders aan de orde gehad. Het CPB stelde toen dat de loondispensatie eigenlijk bedoeld is om een fout in het minimumloon te compenseren, omdat er een soort marktverstoring optreedt op de arbeidsmarkt. Het CPB zei dat met fiscale prikkels naar werkgevers toe werken het beste werkt. Het ging over een earned income tax credit. In plaats van dat je een subsidie geeft aan de werknemer, een aanvulling op het loon, zou je het direct via de belastingen moeten regelen. Zou een dergelijke manier van verevening gemakkelijker zijn uit te leggen aan iemand uit de doelgroep?

Mevrouw **Engelen**: Ik snap het nog niet, maar dat zegt niks. Ik weet het niet.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Simpel uitgelegd: als je nu loondispensatie krijgt, krijg je een deel salaris en keert de gemeente een deel uit. Zou het

niet heel veel schelen als alles vanuit de werkgever wordt betaald in ieder geval om dingen uit te kunnen leggen aan de cliënt?

Mevrouw **Engelen**: Ik vind dat moeilijk te beoordelen. Van een cliënt die jarenlang een uitkering heeft gehad, wordt nu bekeken wat hij nog kan. «Hé, hoera, je kunt gaan werken, want er wordt nu bekeken wat jij nog kunt.» Die cliënt moet toch nog een compensatie krijgen omdat hij eigenlijk niet voldoende kan. «Ik kan gaan werken, ik mag iets, hoera, ik kan toch wel wat.»; die prikkel wordt meteen weer tenietgedaan, omdat wordt gezegd: eigenlijk kun je niet genoeg.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Wat de heer Klaver voorlegt, is dat je werknemers een gewoon loon geeft en er vervolgens voor zorgt dat de werknemer die aanvulling via een arbeidskorting krijgt. Dan hebben werknemers daar helemaal geen last van en hoef je ze ook niet als op een veemarkt te gaan beoordelen. Je doet wat je kunt. Daar staat een eerlijk loon tegenover. Vervolgens verreken je dat via de belasting.

Mevrouw **Engelen**: Je merkt het: ik heb het vanochtend niet gevolgd. Wat mevrouw Karabulut stelt, kan maar dan plaats je weer meer administratieve rompslomp bij de werkgever. Het kan, maar ik moet mij er meer in verdiepen om daar een goede uitspraak over te kunnen doen. Een andere vraag was gesteld door de heer Azmani. Hoe zit het met de verschillen tussen de gemeenten? Waarom doet die ene gemeente het zo veel beter dan de andere? De gemeenten pakken het allemaal op hun eigen manier aan. In de Nederlandse pilot zitten 32 gemeenten, die op heel veel verschillende manieren met deze pilot bezig zijn. De ene gemeente doet dit naast de lopende processen, waarbij elke klantmanager dit erbij doet. Een andere gemeente maakt mensen helemaal vrij om zich hier helemaal op te storten. Van Enschede weet ik dat zij gigantisch veel capaciteit heeft vrijgemaakt voor deze specifieke pilot om werkplekken te gaan werven. Zij gedraagt zich – ik mag het misschien niet zo zeggen – als een soort uitzendbureau. Zij neemt alle ballast van de werkgever weg en regelt alles. Zij is een soort humanresourcesmanagementbureau voor de werkgever die hierin geïnteresseerd is. Dat doet Enschede. Enschede lukt het om behoorlijk veel mensen met loondispensatie aan het werk te krijgen. Of dit uiteindelijk voor de gemeente financieel goed uitpakt, durf ik niet zo te zeggen, want de capaciteit die zij heeft vrijgemaakt om met al die mensen te werken, kost ook heel veel geld. Dat geld kun je niet aan andere dingen besteden.

Er was nog een vraag over de loonwaardemeting, het leukste gedeelte. Op dit moment zijn zes methodieken toegelaten in de pilot om loonwaarden te bepalen van cliënten. Wij hebben die zes loonwaardemethodieken en de methodieken van het UWV naast elkaar gezet. Wij hebben steeds één cliënt met drie methodes beoordeeld. Wij schrokken zelf van de uitkomsten. Er is tussen die verschillende methodieken tot 40% loonwaardeverschil, maar gelukkig konden wij ons troosten met het feit dat er heel duidelijk verschillen zijn in hoe die loonwaardemethoden meten. Zo hanteert niet elke methode dezelfde norm om mensen te vergelijken. De ene kijkt naar een reguliere werknemer in dezelfde baan en stelt de loonwaarde op basis daarvan vast. De ander kijkt naar een aangepaste werknemer en een aangepaste functie en bepaalt op basis daarvan de loonwaarde. Zo zijn er vier belangrijke zaken, bijvoorbeeld wat je meeneemt in je loonwaarde. Neem je bijvoorbeeld begeleiding mee? Iemand kan 50% van het minimumloon verdienen, maar iemand heeft nog 50% extra geld nodig voor begeleiding. Dat trek ik van die loonwaarde af, waardoor die loonwaarde 35% wordt. Of zeg je: nee, dat is iets anders; die begeleiding neem ik niet mee in de loonwaarde. Dat soort verschillen zitten in die methoden.

Dit resultaat werd in januari duidelijk. Dit zijn allemaal commerciële methoden. De betrokken partijen willen niet precies uitleggen hoe een methode precies gebouwd wordt. Wij onderzoekers gaan met de partijen achter elke methode praten. Wij vragen wat de verschillen zijn en zeggen wat zij moeten aanpassen om ervoor te zorgen dat ze gelijkwaardiger worden. In de zomer gaan wij ditzelfde experiment nog een keer herhalen met de verwachting dat het veel dichter bij elkaar zal liggen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Het klinkt als een hele opgave om die methoden dichter bij elkaar te brengen als je een soort biechtstoelprocedure moet hebben waarin je met al die aanbieders van die loonwaardebepalingsmethoden gaat praten. Wat is er het voordeel van dat er zo veel verschillende aanbieders op de markt zijn? Wat is het voordeel voor werkgevers, gemeenten en gebruikers? Wat zou het voordeel kunnen zijn van één, uniforme loonwaardebepaling? Of is het misschien veel handiger om die volledig los te laten, alles en iedereen toe te laten en iedere loonwaardemeting een plek te geven?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): In aanvulling hierop heb ik nog een laatste vraag. Zijn er al manieren waarop je zaken kunt uniformeren zonder dat je weer in allerlei pilots gaat zitten?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Als ik de resultaten tot nu toe er even bijpak, dan zie ik dat in anderhalf jaar tijd iets van 80 mensen aan werk zijn geholpen. Of dat vast werk is, is nog maar de vraag. Is het realistisch om te verwachten dat met dit instrument en deze ingewikkelde zaken de komende jaren duizenden mensen aan het werk geholpen zullen worden, temeer omdat maar vier werkgevers in het rapport aangeven dat dit instrument ze heeft overtuigd om mensen in dienst te nemen?

Mevrouw **Engelen**: Ik beantwoord de eerste twee vragen eerst, want dat kan ik in één keer doen. Moet je dit met zes verschillende methoden doen of met één? Wat zou beter zijn? Dat durf ik niet te zeggen. Een gemeente bepaalt met welke loonwaardemethodiek zij in zee gaat. Loonwaardemethodieken worden vaak uitgevoerd door organisaties die zich ook met diagnose bezighouden. Die weten dus wel degelijk hoe dit werkt. Zou het goed zijn om dit helemaal los te laten en er helemaal niets voor te schrijven? Gezien de verschillen die wij in onze pilot hebben gehad, is dat niet zo verstandig. Ik denk dat je dit op een andere manier moet oplossen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Wat is dan die andere manier?

Mevrouw **Engelen**: Het zou heel goed zijn om nu eens goed te gaan kijken naar die methoden. Wat meten ze? Welke elementen moeten precies worden meegenomen in de loonwaardebepaling? Dan moet de methode worden aangepast en onderzocht worden of die werkt. Het UWV had een methode bij de Wajong. Die methode hebben wij ook meegenomen, maar ook de UWV-methode blijkt de ene keer veel meer te meten dan een andere methode, een andere keer minder en soms hetzelfde. Ook dat vliegt alle kanten op. Wij weten dus niet hoe het moet op dit moment, maar omdat die verschillen heel duidelijk zijn terug te voeren op een aantal elementen uit die methoden – dat staat in deel twee van ons rapport dat gisteren naar jullie is gestuurd – denken wij dat het veel beter kan.

Die andere vraag ben ik even kwijt.

De **voorzitter**: Zowel mevrouw Koşer Kaya als mevrouw Karabulut had nog een vraag.

Mevrouw **Engelen**: Die laatste vraag ging over iets heel anders volgens mij.

De **voorzitter**: Mevrouw Karabulut, wat was uw vraag?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Zal ik hem nog een keer herhalen?

Mevrouw **Engelen**: Ja, graag.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Als ik de tussenstand bekijk, dan zijn de resultaten bedroevend. Mevrouw Engelen vertelde hoe verschrikkelijk ingewikkeld het is. Is het dan realistisch te verwachten dat de komende jaren tienduizenden mensen met behulp van dit instrument aan het werk zullen komen bij reguliere werkgevers? Ik stel deze vraag temeer omdat maar vier werkgevers zeggen dat dit instrument hen heeft overtuigd. In het rapport staat dat ook.

Mevrouw **Engelen**: Bedenk je wel dat loonwaarden worden gemeten als iemand geplaatst is. De loonwaardemeting wordt dus pas gedaan als iemand een proefplaatsing achter de rug heeft, en aan het werk is met loondispensatie. Je hebt in het begin dus geen last van dat hele ingewikkelde verhaal.

Hoe realistisch is het? Ik weet het niet. De ene gemeente slaagt er heel goed in. Die zet alles op alles. De andere gemeente loopt niet zo hard.

Mevrouw **Karabulut** (SP): In anderhalf jaar tijd zijn 80 mensen ...

Mevrouw **Engelen**: Het zijn er iets meer.

Mevrouw **Karabulut** (SP): ... 82 mensen van de 100 000 aan het werk geholpen.

Mevrouw **Engelen**: Op dit moment zijn er 123 dienstverbanden en 265 proefplaatsingen. De staatssecretaris heeft in zijn brief een heel mooi plaatje staan waaruit blijkt hoe hard het gestegen is.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Als u daar niets over kunt zeggen, is dat ook een antwoord.

Mevrouw **Engelen**: Ik vind dat heel moeilijk. Als je een wet of een pilot invoert, dan moet er toch eerst nagedacht worden. Dan moeten bestuur, beleid en uitvoering op orde gebracht worden. De gemeenten die dat heel snel gedaan hadden, gingen harder dan de gemeenten die er veel langer over deden.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Laat ik de vraag dan nog één keer anders stellen. Is het realistisch dat dit instrument vanaf 1 januari volgend jaar datgene gaat opleveren wat er van deze wet wordt verwacht?

Mevrouw **Engelen**: Dat is een gewetensvraag. Ik denk het niet.

De heer **Azmani** (VVD): De aantallen die bij een gemeente instromen, zijn in het begin heel klein. Zeker bij kleine gemeenten kun je niet eens op twee handen tellen wat de instroom is. Ik vind het heel speculatief om te zeggen: als niet en masse een grote groep instroomt middels dit instrument, dan moet er meteen gepraat worden. Dat is het beeld dat de Kamer hier op dit moment creëert.

Mevrouw **Engelen**: De gemeenten moeten eerst de plekken creëren. Dat gaat eraan vooraf.



Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Zijn de werkgevers het altijd eens met wat er uit de pilot komt? Schikken ze zich ernaar, of ontstaat er vaak een geschil? Kunt u daar wat meer over zeggen?

Mevrouw **Engelen**: Ja. In principe komt er uit de methode een bepaald percentage en dat is het. Dat vindt iedereen ook prettig, zeker nu een externe partij het uitvoert. Maar bedenk je ook dat die gemeente er belang bij heeft dat de werkgever die persoon aanneemt. Daar zit dus wel een zeker risico in. Wat zegt de gemeente als de werkgever zegt: ik vind 40% te veel, want deze persoon levert maar 20% aan mij? Zegt de gemeente dan: laat maar zitten, ik ga een andere kandidaat zoeken? Of gaat ze daarin meebewegen? Dat mag niet. Uit de loonwaardenmethodiek komt 40%, en dat is het dan. Maar stel dat de werkgever zegt: dan hoef ik deze persoon niet. Wat is dan het belang van de gemeente? Wat gaat de gemeente dan doen?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Hoe zit het met de casus van Enschede? Hoe doet men dat dan?

Mevrouw **Engelen**: Dat weet ik niet.

De heer **Mallee**: Er zijn twee vragen aan mij gesteld. Mevrouw Ortega vroeg: is er voorwerk nodig? Rekent het kabinet zich niet rijk door het 1 januari al te laten beginnen? Mijn antwoord daarop is ja. Gemeenten hebben veel meer tijd nodig, al is het om te beginnen met het ombouwen van de WSW. Het zou goed zijn als daar een paar jaar tijd voor was. De ombouw moet wel gebeuren, maar die heeft meer tijd nodig. Daarnaast moeten gemeenten expertise opbouwen. Gemeenten hebben weinig tot geen ervaring met het re-integreren van mensen met medische en psychische problematiek. Dat moeten ze van nul af aan leren. De trage start van de loondispensatie heeft ook daarmee te maken. Gemeenten moeten zich eerst een beeld vormen van deze mensen en wat ze voor hen gaan doen. Loondispensatie is zo'n klein schakeltje in het geheel. Daar zijn ook alternatieven voor. Veel belangrijker is dat gemeenten beleid moeten maken, expertise moeten inkopen of in ieder geval zelf moeten krijgen. Inderdaad stromen bij de meeste gemeenten per jaar niet meer dan tien à twintig jonggehandicapten in, van wie drie kwart zonder uitkering. Daarnaast is het essentieel dat gemeenten veel meer gaan samenwerken, ook met het oog op expertise. Ik denk dat er nog een vrij lange weg te gaan is voordat het op zo'n niveau zal plaatsvinden dat je die expertise kunt borgen.

Ik kom op de werkgeverskant. Uit de pilot die wij evalueren, monitoren, blijkt dat het ook voor de grote werkgevers, waar het vooral om gaat, iets nieuws is om mensen met een beperking een plek te geven. Het is een leerproces voor de werkgevers, maar ook voor de toeleveranciers. In Nederland is altijd vooral vanuit het aanbod een plek voor iemand gezocht. Het ligt niet aan de bereidheid van de werkgever om mensen met een beperking aan te nemen. Die is er wel. Maar als een werkgever daartoe bereid is – dan heb ik het over grote bedrijven – is het vervolgens een heel moeizaam en lang traject om tien, vijftien mensen te krijgen. Er moet echt heel goed bekeken worden en met elkaar afgestemd worden wat de mogelijkheden zijn in het bedrijf en wat de mogelijkheden zijn van de grote groep die niet aan het werk is. Dat is een heel complex en ingewikkeld proces. Daar moeten we in Nederland nog heel veel ervaring mee opdoen. Dat zal niet op 1 januari lukken.

Mevrouw Koşer Kaya had een vraag gesteld over jonggehandicapten zonder uitkering. Het gaat niet om mensen die recht hebben op Wajong, maar om jonggehandicapten die geen recht hebben op Wajong en dus onder de Wet werken naar vermogen komen te vallen. Drie kwart van deze jonggehandicapten zal zonder uitkering komen te zitten. Ik denk dat er

voor gemeenten op een of andere manier een prikkel moet komen om iets met die groep te doen. Ik kom op de ervaring met de oude nuggers, dus mensen zonder handicap. Bij hen is ook met verordeningen gewerkt en met een heel ingewikkelde prikkelwerking, maar dat heeft niets opgeleverd. Politiek zal deze groep iets meer aandacht krijgen, maar er is meer nodig om hem te kunnen bedienen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik ben benieuwd naar wat de heer Mallee bedoelt met meer. Wat is er precies nodig? Ik zie namelijk ook het probleem.

De heer **Mallee**: Een manier om het op te lossen is een geormerkt budget voor die groep. Daar zullen de gemeenten niet blij mee zijn. Een andere manier is recht op re-integratie.

Mevrouw **Engelen**: Wij hebben ook heel veel onderzoek gedaan naar de overgang van school naar werk bij jongeren in het speciaal onderwijs, in het voortgezet speciaal onderwijs en in het praktijkonderwijs. Er wordt steeds meer geïnvesteerd om deze groep naar werk toe te leiden, maar zeker die overgang is niet makkelijk. Als een jongere met een beperking klaar is met school en moet gaan werken, dan is er vaak al een Wajong, dan is die jongere al in beeld bij school en wordt hij warm overgedragen aan het UWV. Met dit nieuwe wetsvoorstel ontvangt een groot deel van deze groep geen uitkering meer, omdat deze jongeren inwonen bij hun ouders, niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, enzovoort. Je bent ze dus kwijt. De gemeenten hebben geen prikkel om iets met deze groep te doen, want deze jongeren hebben geen uitkering en leveren dus geen uitkeringslast. Je moet daar dus iets mee. Dat begint met op een of andere manier iets doen met die scholen en zorgen voor werk. Op dit moment lukt het dus best goed om deze jongeren aan het werk te krijgen, maar dat kost heel veel geld, aandacht en tijd.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Daar ging mijn vraag precies over. Het is ontzettend belangrijk dat je vanuit het onderwijs deze groep direct begeleidt, niet loslaat, enzovoorts. Dat weten we allemaal. In dit wetsvoorstel lijkt dat helemaal weg. Hoe moet dat erin geregeld worden? Ik kijk hierbij ook naar de ontwikkelingen binnen het speciaal onderwijs, waarin ook heel veel gaat veranderen. Wat is het toekomstperspectief voor deze jongeren en voor de maatschappij als het wetsvoorstel doorgaat zoals het er nu ligt? Wat moet de Kamer vooral gaan regelen?

De **voorzitter**: Aan wie stelt u die vraag? Aan de heer Mallee, neem ik aan.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ja, hij was net aan het woord.

De heer **Mallee**: Dat is geen makkelijke vraag. Ook voor het vso is nog veel voorwerk nodig. Het vso is niet ingericht op arbeidstoeleiding. Daar wordt aan gewerkt, tenminste er zijn voorbereidingen. Sommige scholen doen het redelijk, de meeste niet. Voor gemeenten geldt hetzelfde. Het UWV heeft inmiddels mooie netwerken opgebouwd. Ik hoop dat gemeenten dat ook gaan doen. Enige betrokkenheid van het UWV, bijvoorbeeld in de overgangperiode, zou wel aan te raden zijn, maar dat neem je niet in een wet op.

Mevrouw **Karabulut** (SP): U vertelde hiervoor dat we versnippering krijgen. Zegt u hiermee niet dat we de kennis en expertise moeten houden waar ze zitten, en dat we ervoor moeten zorgen dat die aansluiting verbetert?

De heer **Mallee**: Als ik die wet had moeten schrijven, dan had ik de jonggehandicapten onder de verantwoordelijkheid van het UWV laten blijven vallen.

De **voorzitter**: Ik zie dat andere mensen hier ook graag iets over willen zeggen, dus ik stel voor dat we doorgaan. Het woord is aan mevrouw Cuelenaere van AStri.

Mevrouw **Cuelenaere**: Er waren een aantal vragen aan mij gesteld op dit terrein. We zitten hier op een heel essentieel punt. Heel veel sprekers zijn hun inleiding gestart met de uitspraak dat ze het eens zijn met de uitgangspunten, maar dat het uitgangspunt het probleem is van dit wetsvoorstel: iedereen die iets kan, krijgt hetzelfde regime. Dat is de consequentie. Als je helemaal niets meer kunt, krijg je Wajong of WSW beschut werk, maar als je nog iets kunt op de reguliere arbeidsmarkt, dan krijg je dit regime. Voor een bepaalde groep is dit een heel hard gelag. Je moet dus nadenken over het overall uitgangspunt van dit wetsvoorstel. Je kunt zeggen: we zijn blij met de jongeren van wie we allemaal zien dat ze wat kunnen, daar zijn we trots op, die omslag is gemaakt of we zijn bezig om die te maken, het gaat her en der best goed en her en der nog wat moeizaam. Je kunt ook zeggen: nou jongeren, jullie kunnen wat, dus jullie vallen onder de Wet werken naar vermogen; als je ouders geld hebben, dan is dat leuk voor jou; wij zien jou niet meer. Dat is de consequentie van dit uitgangspunt. Je moet dus heel goed bekijken of je dat uniforme uitgangspunt ook voor deze groep wilt laten gelden, of dat je zegt: er zijn mensen die wel degelijk wat kunnen; we gaan inzetten op wat ze kunnen, maar aan hen gaan we begeleiding en voorzieningen bieden. Mevrouw Hamer vroeg: is begeleiding op de werkvloer niet cruciaal? Ja, dat zie je bij de Wajongers. Er is nu een nieuw instrument, de interne jobcoach, waarmee werkgevers het beter zelf kunnen regelen. Wellicht kan dit onder voorwaarden. Het kan wat goedkoper. Dan hoeft het misschien niet na drie jaar te stoppen. Maar goed, iedereen heeft zo zijn eigen dingen die hij wil zeggen over een regeling. Het is wel zeer de vraag of je dat regime voor deze groep houdt. Het hangt heel erg af van hoe gemeenten dat gaan inrichten. Je moet ervoor zorgen dat je dat met dit wetsvoorstel absoluut houdt, dat er bijna een soort garantie op is voor deze groep.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): U zegt dat die begeleiding heel erg belangrijk is. Vandaag hebben wij onder andere van VNG het signaal gehad dat gemeenten zich grote zorgen maken of ze de middelen hebben om die begeleiding door te zetten.

Mevrouw **Cuelenaere**: Dat snap ik.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Wat gebeurt er als zij die middelen niet hebben?

Mevrouw **Cuelenaere**: Het zal per gemeente verschillen. Het hangt er dus een beetje van af waar je woont, hoeveel jonggehandicapten er in jouw streek zijn, en hoe jouw gemeente eruit ziet. In Heemstede wordt het een ander verhaal dan in Rotterdam, laat staan in Zuidoost-Limburg en in Oost-Groningen, waar tot nu toe relatief veel arbeidsbeperkten zijn. Het zal daar dus van afhangen. In de ene gemeente zal een en ander wel mogelijk zijn en in de andere gemeente niet. Dat is de consequentie van dingen decentraal doen en het budget ontschotten. Dat is de consequentie van dit verhaal.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Het is toch ook de consequentie van een combinatie van dit verhaal en de bezuinigingen die eraan geplakt zijn?

Mevrouw **Cuelenaere**: Ja, dat zal wel. Ik heb niet precies de hele verdeling. Natuurlijk weet ik dat er bezuinigingen zijn en dat er ontschot wordt, maar ik heb niet doorgerekend wat dat precies op welk gemeenteniveau betekent en hoe dat met het verdeelmodel samenhangt, want daar maakt het natuurlijk heel erg voor uit. De potentiële doelgroep van de WSW was in de grote steden altijd veel groter dan het aantal mensen dat ervan gebruikmaakte, terwijl de potentiële doelgroep in de periferie, de gebieden die ik net noemde, veel kleiner was dan het aantal mensen dat van de WSW gebruikmaakte. Het verdeelmodel voor de Wet werken naar vermogen moet aangepast worden. Het WWB-model moet aangepast worden. Ik heb niet doorgerekend wat dat betekent.

De heer **De Jong** (PVV): Re-integratie ging in de afgelopen jaren ook niet goed. Dat wordt een beetje onderbelicht in de inbrengen van vandaag. Er werden vaak vaste bedragen aan personen gegeven, die een vast traject ingingen van zes maanden. Na die zes maanden waren ze ook weg. Eén ding wist je wel zeker: na die zes maanden was de kans dat je weer ergens anders aan de slag ging, nog net zo groot als voordat je aan een re-integratietraject begon. Dat is een van de punten die het kabinet nu probeert te regelen met de Wet werken naar vermogen. Het ligt ook aan de manier waarop gemeenten dit gaan aanpakken. Dat deelt de Kamer. Een van de essentiële dingen zou kunnen zijn dat gemeenten meer met elkaar gaan samenwerken, dat ze om die groep te kunnen blijven volgen, om mensen die nu een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen, de handen ineenslaan om te bekijken hoe ze met budgetten en al dat soort zaken moeten omgaan. Ziet u daarin kansen? Hebt u er vertrouwen in dat dat ook voor de komende periode een positief element zou kunnen zijn, kijkend naar de cultuuromslag die daarin nodig is? Hebt u er vertrouwen in dat wat vanuit de oude gedachte hier voor allerlei zorgen zorgt, kansen biedt, vanuit de nieuwe gedachte naar voren kijkend?

Mevrouw **Cuelenaere**: Een goede uitvoering biedt meer kansen dan een slechte uitvoering. Als je een goede uitvoering kunt realiseren door samen te werken en een goed bedrijfsmodel te hebben, biedt dat meer kansen. De inspectierapporten laten helaas zien dat het aantal gemeenten die dit voor elkaar krijgen, op dit moment geen meerderheid vormt. Bij de gemeenten die het voor elkaar krijgen, zal het wat beter gaan. Ik ben bij verschillende re-integratieonderzoeken betrokken geweest, dus ik herken het helemaal. Het is niet te geloven wat er soms met geld is gebeurd. Ik voel heel erg mee met dat verhaal. Bij de jobcoach was er ook nog wel een risico dat mensen uitvielen, maar de jobcoach was wel het enige instrument dat kansen bood voor een deel van de groep. Dan zou je die regeling kunnen aanscherpen, verbeteren enzovoorts. Ik ben de eerste die daarvoor opstaat, maar het probleem is dat een groot deel van deze groep helemaal buiten beeld raakt en nergens meer recht op heeft.

De heer **De Jong** (PVV): Ik kom nog even heel kort op die re-integratie, want dat is voor mij een heel belangrijk punt. Er zijn namelijk periodes geweest waarin je € 6000 beschikbaar stelde, en that's it. Het is nu mogelijk dat de ene persoon € 1000 voor integratie nodig heeft, de andere persoon misschien wat meer, en weer een ander helemaal niets. De manier waarop wordt omgegaan met budgetten is belangrijk. Dat komt ook bij u naar voren. Er is een nieuwe kijk op re-integratie en op het begeleiden van mensen. Biedt het kansen, ook voor de samenwerkingsverbanden die gemeenten aangaan, het opnieuw bekijken van die groep, en dus ook het volgen? Het technische aspect begrijp ik helemaal, maar bij de gemeenten zelf ligt toch ook een verantwoordelijkheid, in verordeningen en al dat soort zaken, om te proberen om juist die groep mensen

via scholing of op een andere manier in de gaten te houden? In hoeverre kunnen decentraal nog zaken gebeuren die u positief vindt?

Mevrouw **Cuelenaere**: Gemeenten hebben in de afgelopen jaren hun bestanden gescreend, daartoe gestimuleerd door financiële prikkels. Ze hebben een deel van hun WWB-bestand naar de Wajong gesluisd. Dat bestand krijgen ze nu weer terug. Dan zouden ze nu met minder middelen naar mogelijkheden moeten zoeken om iets voor die burgers te doen. Een deel van die burgers zien ze niet terug, althans, op termijn zien ze dat wel terug. Die mensen gaan namelijk een keertje uit huis en dan hebben ze toch een uitkering nodig. Maar een kleine groep zien ze sowieso terug. Natuurlijk hoop en wil je een en ander, maar ik vind het erg neigen naar wishful thinking, kijkend naar de huidige praktijk.

De **voorzitter**: Ik kijk even naar de voortgang, want er is nog een vraag aan u gesteld over de IVA.

Mevrouw **Cuelenaere**: Mevrouw Koşer Kaya, ik denk dat uw vraag over de nieuwe Wajong daarbij zat.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Hebt u de criteria op papier staan om te onderbouwen dat bijna niemand er meer in komt? Hebt u iets op papier staan daarover?

Mevrouw **Cuelenaere**: Dat is een goede vraag, omdat het nieuwe criterium voor de Wajong geheel nieuw is. Op dit moment zijn mensen niet op die manier gekeurd. Het enige wat je nu kunt zien, is het ao-percentages in de Wajong. Dat zijn cijfers van het UWV. Als u daar belangstelling voor hebt, wil ik daar best even op puzzelen.

De heer **Mallee**: Ik heb een notitie geschreven over de gevolgen van de Wet werken naar vermogen in opdracht van de CG-Raad, waarin alle klantgroepen aan bod komen met schattingen daarbij. Op zich kun je op basis van gegevens van de laatste twee jaar al zien hoeveel mensen er meteen komen in wat straks de nieuwe Wajong heet. Dat is niet niks.

De **voorzitter**: Ik weet niet hoe openbaar die notitie is, maar kunnen wij haar krijgen? Ik hoor dat wij die al hebben.

Mevrouw **Cuelenaere**: Mevrouw Karabulut vroeg: neemt dit wetsvoorstel de mensen, de problemen en de behoeften als uitgangspunt? Zo nee, wat zou er nodig zijn om daar wel voor te zorgen? Dat is altijd een lastige vraag, zeker voor een onderzoeker. Een onderzoeker kijkt naar zo'n wet en ziet de beleidstheorie en de idee die daarachter zit. Een mooiere titel had niet bedacht kunnen worden: Wet werken naar vermogen. Stel je voor dat je daarop inzet, en dat je echt zegt: als overheid, als samenleving wil ik mensen niet aan de kant zetten; ik wil dat mensen werken naar vermogen en dat ze ook die kansen krijgen. Ik denk dat u weinigen vandaag hier hebt gezien, maar überhaupt ook elders ziet, die het daar niet mee eens zijn. De vraag is alleen: is de theorie die er vervolgens achter zit over hoe dat dan moet werken, kansrijk om dat mooie uitgangspunt te realiseren? Eén belangrijk punt hierbij is de keuze voor de decentrale uitvoering. Ik snap dat de heer De Jong wijst op mogelijkheden voor samenwerking tussen gemeenten, maar je ziet ook in grote gemeenten, waarbij het over heel grote groepen en oppervlaktes gaat, dat het niet altijd goed werkt. Mensen hebben warme ondersteuning nodig, maar gemeenten zitten met een verschil in uitvoeringspraktijk en een redelijk lege portemonnee.

Mevrouw **Huvenaars**: Ik wil eerst wat meer in het algemeen reageren. Iemand vroeg: hoe kunnen we de aansluiting van onderwijs op arbeid

verbeteren? Wat zou je dan in het wetsvoorstel moeten aanpassen? Je zou ervoor kunnen zorgen dat de vier weken zelf zoeken niet gaat gelden voor de groep praktijkonderwijs, speciaal onderwijs. Dat is in de sluitende aanpak namelijk niet erg handig.

Vervolgens ging het over het percentage. Het UWV heeft laatst tijdens een bijeenkomst opgemerkt dat het verwacht dat nog 15% zal instromen in de Wajong en de rest niet. Dan kloppen toch ruim 13 000 jonggehandicapten volgend jaar bij de gemeenten aan voor ondersteuning. Het zou goed zijn als duidelijk is welk recht op ondersteuning zij hebben. In de oude Wajong, of eigenlijk in de nieuwe oude Wajong, had je negen jaar recht op ondersteuning om te laten zien wat je aan vermogen zou kunnen ontwikkelen als je ondersteuning kreeg. Die periode zie je nu helemaal niet meer terug. Langdurige ondersteuning kost geld. Jobcoaching is geen goedkoop instrument, maar het werkt wel.

Gemeenten zouden heel selectief re-integratiebedrijven kunnen kiezen. Het UWV doet dat nu heel goed. Met zo'n nieuw inkoopkader worden eisen gesteld aan de plaatsingspercentages en de ervaringen die bedrijven hebben met doelgroepen. Je kunt erop sturen dat je duidelijkere afspraken maakt met re-integratiebedrijven, zodat je meer resultaat zult behalen.

Mevrouw Karabulut vroeg: zien wij nou nog mensen en hun problemen als uitgangspunt in het wetsvoorstel? Ik heb dit niet zo sterk teruggedzien als in vroegere wetten. Vroeger zat het centraal stellen van de cliënt sterker in wetgeving. De werkgeversbenadering staat nu meer centraal. Dat zie je ook terug in re-integratietrajecten. Vroeger werd gewerkt met een individuele, vraaggerichte benadering, maar nu wordt «vraaggericht» veel meer in verband gebracht met werkgevers. Dat is op zichzelf helemaal niet slecht, maar het is de vraag wat je nog kunt doen aan de positie van de cliënt. Verduidelijkt kan worden op welke ondersteuning hij dan nog wel recht heeft.

De **voorzitter**: Mevrouw Hamer verexcuseert zich. Zij moet ergens anders heen.

Mevrouw **Andriessen**: Allereerst beantwoord ik de vraag van mevrouw Hamer. Wat is mijn visie op het feit dat de begeleiding sneuvelt? Dat leidt, zoals al gezegd is, tot meer thuiszitten. Dat kan verschillende onwenselijke maatschappelijke gevolgen hebben voor de mensen in kwestie en voor de omgeving. Het zal misschien voor mensen die wel aan het werk zijn bij een werkgever, leiden tot meer uitval. Er zit een weeffoutje in de Wet werken naar vermogen, waardoor de mensen die met loondispensatie werken, gauw in de WIA terechtkomt. In de WIA wordt geduid op de vraag: is er een functie waarmee je het minimumloon kunt verdienen? Die is er niet, want die persoon had loondispensatie, dus de uitkomst is: volledig WIA.

De overgang van school naar werk zal minder aandacht krijgen. Die is heel erg nodig. Afgelopen jaar heb ik bij het vso naar de arbeidsvoorbereiding, arbeidstoeleiding gekeken. Sommige scholen hebben te maken met tientallen gemeenten. Kun je nagaan hoe moeilijk dat te organiseren is.

Het is te duur voor gemeenten om dat op een goede manier te doen. Voor de rest is er al een heleboel over gezegd, dus dat zal ik niet herhalen.

Mevrouw Karabulut vroeg: neemt het wetsvoorstel de mensen met problemen en behoeften wel als uitgangspunt? Nee, ik denk het niet. Sommige groepen hebben inderdaad geen recht meer op begeleiding. Dat is heel erg slecht. Dat is al eerder gezegd. Ze hebben daardoor minder mogelijkheden om een zelfstandig bestaan op te bouwen.

Mevrouw Sterk vroeg naar de knelpunten van social return. Die staan voor een klein deel al in artikelen, maar voor een groot deel nog niet. We zijn dit project al aan het afsluiten, dus de komende tijd komen die artikelen wel. Ik heb hier wat punten op een rijtje. Social return leidt op het

moment, met een moeilijke economie, bij bedrijven tot verdringing van geschoolde arbeidskrachten, die ze al zo moeilijk krijgen en heel graag vast willen houden. Het is niet duurzaam. Een werkgever gaf een mooi voorbeeld: ik werk voor drie gemeenten, die willen alle drie dat ik iemand inzet; dan zet ik dus een halfjaar iemand bij A, een halfjaar iemand anders bij B, en een half jaar weer iemand anders bij C. Maar het zou veel effectiever zijn om één persoon aan te nemen, die langdurig te begeleiden, inzetbaar te maken en langdurig in dienst te nemen. Door samenwerking tussen gemeenten kun je onderling ook accepteren dat een en ander rond die ene persoon voor allemaal geldt. Überhaupt is het handig als daarbij bestaande inspanningen voor het inzetten van moeilijke groepen meegeteld worden. Bedrijven die daar heel erg veel aan doen, hebben hierbij een lastige positie, want die kunnen vaak niet nog meer mensen erbij nemen.

De jobcoach is veel over tafel gegaan. Veel bedrijven hebben ook heel erg behoefte aan een lifecoach. De mensen met wie ze te maken krijgen, hebben vooral veel privéproblemen: schulden, huisvesting, enzovoorts. Die bedrijven zeggen: de jobcoach mag zich daar officieel niet mee bezighouden, en de begeleiding op het werk kunnen wij in veel gevallen zelf regelen, maar juist bij privébegeleiding gaan we eigenlijk buiten ons boekje.

Bedrijven krijgen te maken met heel veel verschillende soorten regelingen, van gemeenten onderling maar ook tussen gemeenten en Rijk. Het Rijk voert bijvoorbeeld geen doelgroepenbeleid en de gemeente juist wel, wat tot een heel andere invulling van social return leidt.

De heer **Revenboer**: Er werd aan mij een vraag gesteld over de pilots. Daarbij is het belangrijk dat socialewerkvoorzieningsbedrijven en gemeenten deze ontwikkeling allang hebben zien aankomen. We hebben de commissie-De Vries gehad. We hebben al de invoering van het participatiebudget gehad. Een aantal meer vooroplopende SW-bedrijven had die ontwikkeling allang in gang gezet. Er is zelfs een discussie over geweest tijdens de verdeling van de pilots. Sommige SW-bedrijven zeiden namelijk zo iets: wij komen hier niet voor in aanmerking, want we zijn eigenlijk al klaar, we staan al klaar voor de toekomst. In de rapportage staat ook dat de pilots voor een deel bij organisaties zitten die misschien wat achterlopen. Ook andere ontwikkelingen nemen we mee, bijvoorbeeld vanuit SBCM, waarbij SW-bedrijven al vooroplopen. Dat is van belang, omdat we ook een discussie voeren over de loondispensatie en loonwaardemeting. Het is de vraag of je vanachter je bureau die loonwaardemeting kunt doen, terwijl er in de praktijk al veel ervaring is met begeleid werken en mensen die gedetacheerd zijn. Ik gaf net het voorbeeld van Ergon, het SW-bedrijf in Eindhoven, samen met DAF. Daarbij heeft min of meer een onderhandeling plaatsgevonden over wat DAF betaalt aan mensen die in die productielijn aan de gang zijn. Daar zit dus al heel veel ervaring. Uiteraard zul je dat wat naar de bredere doelgroep moeten uitwerken, maar er zijn al plekken in ons land waar dat al met de bredere doelgroep gebeurt. Ik ben dus wat minder pessimistisch over de huidige ervaring, nog even los van die zes instrumenten en de vraag hoe je die moet organiseren.

Ik kom op de kwestie van meer tijd. Er zijn organisaties die zich voorbereiden. Er staan er nog meer klaar. Vanuit organisatiekundig perspectief zou het onverstandig zijn om de invoering van het wetsvoorstel uit te stellen, omdat dan toch een aantal mensen achterover gaan leunen en juist niet in beweging komen, wat nou net noodzakelijk is om de slag te maken. Bij de pilots die goed gaan, zitten bewogen, betrokken, ondernemende mensen. Een wethouder, een directeur van de sociale dienst, een ondernemer of een directeur van een SW-bedrijf kan degene zijn die de kar trekt. Die energie, dat elan heb je nodig om deze slag te maken.

Ik kom terug op de regionale samenwerking. Een heel goed voorbeeld hierbij is hoe het bij de Wmo is gaan lopen. Op regionaal niveau zijn er aanbestedingen, discussies en gesprekken met aanbieders, om dat vanuit de regio samen te organiseren. Dat is een mooi voorbeeld van hoe het bij de Wet werken naar vermogen geregeld kan worden. Er zou nog wat druk op gezet moeten worden, misschien niet bij wet maar wel met flankerend beleid of aanvullende instrumenten, om die gemeenten op het spoor van regionale samenwerking te zetten. Ik heb begrepen dat er deze week een brief van de VNG naar gemeenten is uitgegaan over de vraag hoe zij op arbeidsmarktbeleid in welke regio's willen samenwerken. Daar komt zeker uit dat ze niet in 30 regio's zullen samenwerken. Het zullen er misschien een stuk of 50 worden of 55. Dat is een heel natuurlijk proces van onderop, met kennis van de arbeidsmarkt, waarbij je de koppeling kunt maken met het beroepsonderwijs en eventueel met de vso-scholen, en waarbij je nog heel wat slagen kunt maken. Ik ben daar ook niet pessimistisch over. Die slag zouden we moeten maken. Uiteraard moet dat goed gevolgd worden.

Bij de decentralisatie moet het democratisch proces bij raden, met collegeleden, goed worden gevolgd. Een goed voorbeeld hierbij is hoe de Wmo is opgepakt. Het Rijk is daarbij op afstand gaan staan. Gemeenten voeren het lokaal met hun eigen regionale accenten prima uit.

**De voorzitter:** Ik geloof dat wij allemaal verzadigd zijn na deze dag. Dank voor alle input. Ik denk dat we er vanavond nog aan een aantal keren aan terug zullen denken. Dat geldt voor mij wel. Wellicht zie ik een aantal van u morgenochtend om 10.00 uur weer in deze zaal. Ik wens iedereen wel thuis.