

Vergaderjaar 2012–2013

**29 817**

**Sociale werkvoorziening**

**Nr. 99**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 januari 2013

Hierbij bied ik u de monitor arbeidsparticipatie 2012 aan<sup>1</sup>. De monitor is opgesteld door het UWV en beschrijft de ontwikkelingen in arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking in de periode 2008 t/m 2011. Deze monitor komt in de plaats van de Wajongmonitor (Kamerstukken II, 2010/11, 29 817, nr. 73) en de Monitor Arbeidsbeperkten en Werk (Kamerstukken II, 2011/2012, 30 300, XV, nr. 66, bijlage 11). De monitorrapportage heeft betrekking op drie groepen met een arbeidsbeperking: de Wajongers, WIA-gerechtigden en personen die bij een WIA-aanvraag minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn bevonden (35-minners). De rapportage geeft inzicht in de dynamiek van de arbeidsparticipatie door in te gaan op het aan het werk zijn, aan het werk komen, en aan het werk blijven. De monitor is besproken met vertegenwoordigers van de landelijke cliëntenorganisaties die waardering hadden voor de kwaliteit van de monitor. De monitor gaat vergezeld van een bijlage inzake de werkgeversdienstverlening van het UWV. In deze brief vat ik de belangrijkste bevindingen van de monitor samen en formuleer ik mijn conclusies voor het beleid.

*Wajong*

De rapportage bevat een aantal belangrijke bevindingen over de volumeontwikkelingen in de Wajong en de arbeidsdeelname van mensen met een Wajong-uitkering. Ik noem de volgende bevindingen:

- Het aantal mensen dat jaarlijks de Wajong in kwam, nam tot 2010 fors toe. Aan deze toename is in 2011 een einde gekomen. Er zijn in 2011 16.100 Wajongers ingestroomd, dat zijn er 1600 minder dan in 2010.
- Het aantal mensen met een Wajonguitkering is inmiddels omvangrijk. Medio 2012 zitten 221.000 mensen in de Wajong. Daarvan hebben 30.000 mensen een uitkering op grond van de nieuwe Wajong die in

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

2010 van kracht werd en 191.000 op grond van de oude Wajong van voor 2010.

- De samenstelling van de nieuwe Wajong is in 2011 iets gewijzigd ten opzichte van 2010. In 2011 had 8% van de instroom in de nieuwe Wajongers geen arbeidsmogelijkheden (in 2010 was dit 13%). Zij stroomden in de uitkeringsregeling. 51% van de nieuwe instroom stroomde in de werkregeling voor mensen met arbeidsmogelijkheden (tegen 54% in 2010) en 41% in de studieregeling voor mensen die nog een studie volgen (tegen 34% in 2010). Het UWV wijst erop dat deze wijzigingen te maken hebben met aanloopeffecten van de nieuwe Wajong. De samenstelling van de nieuwe Wajong is dus nog niet stabiel.
- De monitor noemt een aantal positieve ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van de totale groep Wajongers. Eind 2011 werkten bijna 54.000 Wajongers, een stijging van 7% ten opzichte van 2010. Positief is voorts dat er in 2011 voor het eerst meer Wajongers bij een reguliere werkgever aan het werk zijn dan in of via de sociale werkvoorziening.

De ontwikkeling in arbeidsdeelname van Wajongers is weergegeven in onderstaande tabel:

**Tabel 1. Aantal en aandeel werkende Wajongers in periode 2008–2011**

	2008	2009	2010	2011
Aantal werkende Wajongers totaal	45.986	47.557	50.406	53.976
Aandeel werkende Wajongers				
% werkende Wajongers totaal	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%
% Wajongers werkend bij een reguliere werkgever	11,5%	11,4%	12,1%	13,2%
% Wajongers werkend in of via SW	14,2%	13,4%	12,5%	11,7%

- Wajongers in de nieuwe Wajong komen blijkens de monitor tot nu toe sneller na instroom aan het werk dan Wajongers uit de oude Wajong.
- Om werk bij een reguliere werkgever voor Wajongers mogelijk te maken zijn veel inspanningen nodig. Ruim 60% van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werken, krijgt ondersteuning, met name in de vorm van begeleiding door een jobcoach, de inzet van loondispensatie, een re-integratietraject of een andere voorziening.
- Het is moeilijk voor Wajongers om aan het werk te blijven. Van de Wajongers die in 2010 aan het werk zijn gekomen is iets meer dan de helft een jaar later nog (of weer) aan het werk. Het UWV noemt als belangrijke verklaring dat Wajongers meestal een tijdelijk contract krijgen. Deze worden bij hen minder vaak verlengd dan bij jongeren zonder Wajonguitkering. Maar als Wajongers er in slagen om langere tijd te werken, dan verliezen ze niet meer zo vaak het werk.
- 28% van de Wajongers die eind 2011 bij een reguliere werkgever werkte verdient een inkomen dat gelijk is of meer bedraagt dan het minimumloon. 72% van de werkende Wajongers verdient minder dan het minimumloon. Hiervoor zijn twee redenen, die ongeveer even vaak voorkomen: een deel van de Wajongers werkt met loondispensatie, en een ander deel werkt wel tegen minimumloon, maar parttime. Wajongers die minder dan 75% van het minimumloon verdienen ontvangen een aanvullende uitkering.

De rapportage bevat voorts belangrijke bevindingen over de volumeontwikkelingen in de WIA en de arbeidsdeelname in de WIA. Ik noem de volgende bevindingen:

- Het aantal personen dat in de WIA komt nam in 2011 nog steeds toe. Dit komt voor een belangrijk deel door de instroom van vangnetters uit de Ziektewet (ZW). Het betreft zieke uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract en zieke werklozen. Zij hebben tijdens de eerste twee ziektejaren geen of weinig binding met de arbeidsmarkt en kunnen daarna in de WIA komen. Verder zijn de opbouw van het stelsel en de stand van de conjunctuur van invloed op de instroom. Hetzelfde geldt voor het aantal 35-minners. In 2011 kwamen er 38.000 mensen in de WIA bij. Bij bijna 20.000 mensen is de aanvraag voor een WIA-uitkering in 2011 afgewezen, omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% is.
- Van iedereen in de WIA krijgt 53% een volledige WGA-uitkering (men is arbeidsongeschikt, maar niet duurzaam) en 21% een gedeeltelijke WGA-uitkering. De overige 26% van de mensen in de WIA is duurzaam arbeidsongeschikt en heeft dus geen arbeidsmogelijkheden.
- Het aantal personen uit het vangnet-ZW dat een aanvraag doet voor een WIA-uitkering groeide de afgelopen jaren sterk. Inmiddels zijn zes van de tien personen met een volledige WGA-uitkering, vier van de tien met een gedeeltelijke WGA-uitkering en bijna zes van de tien WIA 35-minners afkomstig uit het vangnet-ZW.
- De arbeidsparticipatie van WGA-ers en 35-minners daalde de afgelopen jaren. In 2011 was 50% van de personen met een gedeeltelijke WGA-uitkering aan het werk, in 2008 was dat nog 56%. Het aandeel werkende WIA 35-minners was in 2011 44%, in 2008 was dat nog 48%. De daling van de arbeidsparticipatie komt deels door de crisis, maar vooral doordat de groep arbeidsbeperkten voor een steeds groter deel bestaat uit de voormalig vangnetters-ZW. De arbeidsparticipatie van deze vangnetters is nog niet de helft van die van de voormalig werknemers. Dit verschil in arbeidsparticipatie is er zowel bij personen die een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering krijgen als bij WIA 35-minners.
- Een lichtpuntje is dat de participatie van vangnetters (35-min en gedeeltelijk WGA) na een daling weer een kleine groei laat zien.
- De monitor maakt duidelijk dat een belangrijke succesfactor voor arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten is dat zij aan het werk blijven tijdens de eerste twee ziektejaren. Uit de cijfers blijkt dat zij beter in staat zijn het werk te behouden dan degene die pas na aanvang van de uitkering aan de slag gaan.

*Werkgevers en arbeidsdeelname mensen met een arbeidsbeperking»*

- De monitor geeft ook aan wat de ontwikkeling is in het aandeel werkgevers dat een Wajongere of een WGA-er in dienst hebben. Voor beide groepen is sprake van een stijging: bij de Wajongers van 4,2% naar 4,8%, voor WGA-ers van 2,7% naar 3,1%. De volgende tabel laat dit zien.

**Tabel 2. Werkgevers die Wajongers en WGA'ers in dienst hebben, eind 2010 en 2011**

	2010	2011
Totaal aantal werkgevers	346.150	345.681
% werkgevers met Wajongers in dienst	4,2%	4,8%
% werkgevers met WGA-ers in dienst	2,7%	3,1%

- Uit de monitor blijkt dat de toename van het aantal reguliere werkgevers met een Wajongere in dienst voor grote werkgevers geldt, maar vooral voor kleine werkgevers. Voorts is in alle sectoren sprake van een stijging, met uitzondering van de overheid. Wel heeft de overheid het vaakst een Wajongere in dienst.

### **Beleidsconclusies**

De rapportage bevat veel informatie over de arbeidsdeelname van mensen met arbeidsbeperkingen. Dit geeft houvast voor het beleid. Er zijn positieve ontwikkelingen te noemen. Het doet deugd dat de afgelopen jaren, ondanks de crisis, meer Wajongers aan het werk zijn gekomen en dat inmiddels meer Wajongers werken bij een reguliere werkgever dan in de sociale werkvoorziening. Positief is voorts dat meer werkgevers Wajongers in dienst nemen.

De overall conclusie is echter dat er nog veel werk te doen is om mensen met een arbeidsbeperking kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Het aantal Wajongers is nog steeds groot en groeit. Er is sprake van toename van het aantal werkende Wajongers, maar er is nog veel winst te behalen als meer werkgevers Wajongers binnen hun bedrijf opnemen. Het kost Wajongers veel moeite om aan het werk te blijven. Voorts blijkt de arbeidsdeelname van mensen met een WIA-uitkering de afgelopen periode te zijn gedaald.

Dit leidt tot een tweetal centrale beleidsconclusies:

De eerste is dat het kabinet de arbeidsdeelname van mensen met arbeidsbeperkingen met kracht wil bevorderen. Ik zie in de monitor een bevestiging van de noodzaak om de participatie van jongeren met arbeidsbeperkingen met de Participatiewet te bevorderen. Voorts zie ik in de monitor een bevestiging van de noodzaak om werkgevers extra te stimuleren om mensen in dienst te nemen. Op de eerste plaats met de invoering van een quotumregeling. Deze regeling moet bijdragen aan de cultuuromslag bij werkgevers zodat het normaal wordt dat mensen met een arbeidsbeperking werkzaam zijn binnen reguliere bedrijven. Daarnaast blijft het kabinet investeren in regelingen die het in dienst nemen van mensen met beperkingen faciliteren, zoals de inzet van begeleiding en de mobiliteitsbonus. Deze bonus is met ingang van 2013 verhoogd naar maximaal drie jaar € 7000,- korting op de premies werknemersverzekeringen bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking. Vanaf 1 januari 2013 hebben mensen met een uitkering op grond van de oude Wajong voorts de vrijwillige keuzemogelijkheid om over te stappen naar de nieuwe Wajong (Stb. 562). Tezamen moeten de quotumregeling en de faciliteiten/voorzieningen die werkgevers financieel ondersteunen, ervoor zorgen dat mensen met een arbeidshandicap de banen krijgen die zij verdienen.

De tweede beleidsconclusie is dat een goede werkgeversdienstverlening van groot belang blijft. Gemeenten en UWV spelen hierbij een sleutelrol. Onlangs zijn UWV en VNG overeengekomen dat ze de dienstverlening aan werkgevers gaan organiseren vanuit 35 arbeidsmarktregio's. Deze krijgen één aanspreekpunt waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en expertise. In iedere arbeidsmarktregio dienen UWV en gemeenten dit aanspreekpunt gezamenlijk vorm te geven, zo is wettelijk vastgelegd in de Wet SUWI, die per 1 juli 2012 gewijzigd is. Aan de Programmaraad (het samenwerkingsverband van UWV, VNG en Divosa) is voor de jaren 2012 en 2013 een bijdrage beschikbaar gesteld om de samenwerking in de regio's te stimuleren.

Uit de bijlage bij de monitor blijkt dat het UWV zich inspant om de werkgeversdienstverlening te verbeteren<sup>2</sup>. Dit blijkt uit de convenanten met landelijke en regionale werkgevers; de 30 regionale werkgeversservicepunten die vanaf 2012 zijn ingericht om werkgevers te helpen mensen met beperkingen in dienst te nemen; de opgestelde profielen voor Wajongers; en de website Wajongwerkt.nl, waarmee werkzoekende Wajongers en werkgevers elkaar zonder tussenkomst van UWV kunnen vinden. Het is van belang dat het UWV en gemeenten deze inspanningen ook in de toekomst met kracht voortzetten.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma

---

<sup>2</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer