

Vergaderjaar 2009–2010

31 780

Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met het bevorderen van de participatie van jonggehandicapten door werk en arbeidsondersteuning

C

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 15 oktober 2009

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Werkgeversbenadering	2
3	Relatie met andere regelingen	5
4	Plichten en sancties	11
5	Inkomensvoorzieningen	15
6	Overige aspecten	16

1. Inleiding

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het voorlopig verslag bij het onderhavige wetsvoorstel. Met genoegen stelt zij vast dat meeste fracties de doelstelling van het wetsvoorstel onderschrijven, te weten het voorop stellen van de mogelijkheden van jongeren, en het bieden van arbeidsondersteuning daarbij, in plaats van het accent te leggen op wat jongeren niet kunnen.

De leden van de fractie van het CDA onderschrijven de doelstelling van dit wetsvoorstel en hebben nog enkele vragen. Deze leden vinden het bevorderen van de participatie van jonggehandicapten van groot belang voor de jongere en zijn omgeving, maar ook voor de samenleving als geheel. De leden van de fracties van ChristenUnie en SGP kunnen zich vinden in de strekking en het onderliggende principe van het wetsvoorstel namelijk de ondersteuning van de jonggehandicapte in het vinden en behouden van werk. Deze leden achten het van belang dat jonggehandicapten, indien mogelijk, betaalde arbeid verrichten en hebben vragen bij een aantal aspecten van het wetsvoorstel. De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel dat de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening (Wajong) activerender moet maken en de arbeidsmarktpositie van jonggehandicapten moet versterken. De doelstelling wordt door hen onderschreven, evenals het middel om de *labeling* als jonggehandicapte naar een latere leeftijd te verschuiven. Wel roept de uitwerking bij deze leden vragen op. De leden van de fractie van GroenLinks hebben kennisgenomen van de wijziging van de Wajong en zijn het van harte eens met het inzicht dat er bij elke jonggehandicapte gekeken moet worden naar de mogelijkheden om mee

te doen en deel te nemen aan de reguliere arbeidsmarkt in plaats van bij voortduring de beperking of het niet kunnen als uitgangspunt te nemen. De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. De leden steunen het streven naar een grotere arbeidsparticipatie onder jongeren met beperkingen, maar hebben bij voorliggend wetsvoorstel de nodige bedenkingen en vragen. De VVD-fractie heeft met gemengde gevoelens kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel en heeft een aantal vragen. Deze leden stellen vast dat de groep jongeren die een beroep doet op de Wajong in de laatste jaren steeds groter is geworden en zijn van mening dat alles in het werk moet worden gesteld om deze instroom fors om te buigen. Deze leden zijn ook van mening dat van jongeren die nu op grond van de Wajong een uitkering krijgen, opnieuw zou moeten worden beoordeeld of zij niet een grotere bijdrage kunnen leveren aan deze samenleving door meer te werken, wat daarnaast zal bijdragen aan het zelfrespect van de jongere.

Deze memorie van antwoord beantwoordt de vragen en opmerkingen ter verduidelijking van het wetsvoorstel. De memorie van antwoord volgt grotendeels de indeling van het verslag.

2. Werkgeversbenadering

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de effectiviteit van de beoogde regeling en het optimisme van de regering naar de kansen van jonggehandicapten om aan het werk te komen. De jonggehandicapten moeten concurreren met andere groepen terwijl de werkloosheid fors oploopt, aldus deze leden. Zij vragen naar de aantallen werkzoekenden die zich naar verwachting bij het loket van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) aan zullen melden, uitgesplitst naar langdurig werklozen met een achtergrond in de Werkloosheidswet (WW), jonggehandicapten en personen die recht hebben op een inkomensvoorziening op grond van de Wet investeren in jongeren (WIJ). De leden van de fracties van ChristenUnie en SGP hebben vragen naar de inspanningen van werkgevers en overheid om Wajongers een plek te bieden. De leden van de SP-fractie vragen naar de prikkels en mogelijkheid van de inzet van sancties richting werkgevers. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of het enkel wijzigen van de rechten en plichten van jonggehandicapten werkt als werkgevers niet tevens geconfronteerd worden met evenwichtige plichten en rechten.

De diverse maatregelen en acties die het kabinet, sociale partners en andere betrokkenen hebben genomen om kansen voor Wajongers te vergroten zijn neergelegd in de notitie «Aanpak werk voor Wajongers» die op 15 juli 2009 naar de Eerste en Tweede Kamer is gestuurd¹.

De werkgeversbenadering is gericht op het stimuleren van werkgevers om werkplekken te creëren en het verbeteren van de beeldvorming over de mogelijkheden van Wajongers. Werkgevers met goede ervaringen spelen daarin een belangrijke rol. Zij laten zien dat Wajongers een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan hun bedrijf. Goede praktijkvoorbeelden worden via diverse kanalen verspreid, waaronder campagnes van UWV en Ik Kan, het cultuurprogramma Wajong en de pilots naar aanleiding van het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft samen met de ministeries van OCW, VWS en J&G een tweejarig programma opgezet om een cultuuromslag dichterbij te brengen bij onder andere professionals in de (jeugd)zorg, in het onderwijs, binnen UWV, bij werkgevers en werknemers, bij ouders en bij de jongeren zelf. Een wijziging in

¹ Kamerstukken I, 2008/09, 31 775, G.

wet- en regelgeving is niet genoeg om de (arbeids)participatie van jongeren met een beperking te stimuleren maar er moet ook een cultuuromslag komen. Belangrijk zijn de denkbeelden die mensen hebben over personen met een beperking. Het gaat om denken vanuit mogelijkheden tot (arbeids)participatie en niet in termen van beperkingen. Tot eind 2011 voert het Programma diverse acties uit, gericht op drie groepen: Wajongers en hun ouders, beleidsmakers en professionals en werkgevers en collega's. Richting werkgevers zijn er de volgende acties:

- Aansluiten bij regionale en sectorale bijeenkomsten werkgevers, bijvoorbeeld tijdens de Performa beurs voor HR-managers
- Actie «100 Wajongers – 100 werkgevers»: de minister van SZW zal werkgevers die Wajongers in dienst hebben vragen om hun ervaringen te delen met andere werkgevers. Deze actie wordt gekoppeld aan de CNV jubileumactie «100 jongeren aan het werk».

Het kabinet heeft besloten een aantal pilots te starten om elementen uit het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw in de praktijk te testen (zie ook hoofdstuk 3 van deze memorie van antwoord; relatie met andere regelingen). Een van de pilots is gericht op het realiseren van meer werkplekken voor personen met een beperking (in het bijzonder Wsw'ers en Wajongers) bij werkgevers. Bij een aantal toonaangevende bedrijven wordt ervaring opgedaan met het creëren van werkplekken voor zowel Wajongers als Wsw'ers. Doel is om met deze ervaringen meer werkgevers over de streep te trekken Wajongers in dienst te nemen.

UWV ondersteunt werkgevers bij het zoeken en behouden van Wajongers. De integrale dienstverlening vanuit de werkpleinen vormt daarbij de basis van de werkgeversbenadering, met waar nodig specifieke acties vanwege het bijzondere karakter van deze doelgroep. Tevens werkt UWV samen met de re-integratiebranche aan betere dienstverlening aan werkgevers door afspraken te maken over het uitwisselen van vacatures en Wajongers.

Voor de werkgeversaanpak zet de regering in de periode 2009–2011 € 16,5 miljoen extra middelen in uit de IDM-gelden. De regering is van mening dat de gekozen aanpak effectiever is dan werkgevers te verplichten jongeren met een beperking aan te nemen. Tijdens de behandeling van onderhavig wetsvoorstel in de Tweede Kamer heeft de regering toegezegd te bezien of de bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen na invoering van de wet toereikend is. De regering zal deze bereidheid blijven stimuleren en bespreken met sociale partners.

Het feit dat, ondanks de huidige economische omstandigheden, werkgevers nog steeds bereid zijn om Wajongers in dienst te nemen, is positief. Zo heeft UWV recentelijk een aantal convenanten met werkgevers gesloten waarin afspraken zijn gemaakt over het in dienst nemen van Wajongers. Daarnaast heeft het Sociaal Akkoord van het kabinet met sociale partners van maart jl. gezorgd voor een impuls en neemt het aantal cao's met afspraken over Wajongers toe.

Door de gekozen aanpak zijn er al diverse resultaten te melden. Zo blijkt dat na totstandkoming van het Sociaal Akkoord in maart jl. het aantal cao's waarin afspraken zijn opgenomen over Wajongers is gegroeid van 5% naar 21%. De Rijksoverheid wil in 2009–2010 250 extra Wajongers en Wsw-ers aannemen en reserveert vanaf 2011 structureel 1% van de bezetting in fte's voor (werkervarings) plaatsen voor onder andere Wajongers en Wsw-ers. In mei 2010 zal de minister van BZK rapporteren over de realisatie van deze afspraak. Bovenop de 250 werkplekken creëert UWV 125 werkervaringsplaatsen voor Wajongers.

Sociale partners en de uitvoering blijken in staat goede stappen te zetten om de arbeidsparticipatie van Wajongers te bevorderen. De eerste resultaten zijn bemoedigend. Dat is niet een kwestie van garanties, maar van vertrouwen in de mogelijkheden om deze trend – ondanks de crisis – voort te zetten.

De regering investeert juist nu in een effectieve werkgeversbenadering, opdat de kansen van Wajongers als de economie straks weer aantrekt extra groot zullen zijn. De regering bespreekt de voortgang met sociale partners en UWV en beziet hoe we gezamenlijk de kansen die er liggen kunnen verzilveren.

Dat neemt niet weg dat de uitdaging waarvoor we staan groot is, zeker volgend jaar als het effect van de crisis op de werkloosheid zoals bekend aanzienlijk zal zijn. De verwachting is dat in 2010 ongeveer 492 000 personen instromen in de WW. Voor de nieuwe Wet Wajong is de verwachting dat in 2010 7200 instromen in de nieuwe werkregeling van de nieuwe Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong). Voor de jaren erna wordt uitgegaan van 10 000. (Als gevolg van de overgangseffecten van de oude naar de nieuwe wet die te maken hebben met het moment waarop aanvragen worden ingediend, zal de instroom in de nieuwe wet in het eerste jaar lager liggen.) Voor de WIJ is de verwachting dat de instroom in 2010 ongeveer 5950 uitkeringen betreft.

Dat de regering de arbeidsparticipatie van al deze doelgroepen wil bevorderen betekent niet automatisch dat sprake is van concurrentie of verdringing op de arbeidsmarkt. Natuurlijk neemt het absorptievermogen van de arbeidsmarkt af in tijden van crisis. Maar met gericht beleid, de inzet om middels «jobcarving» functies te splitsen en daarmee geschikt te maken voor jonggehandicapten, de gemaakte afspraken met sociale partners alsmede goede afstemming in de uitvoering kunnen kwetsbare groepen aan werk geholpen worden zonder dat inspanningen voor de één per definitie ten koste gaan van de kansen van de ander.

De leden van de CDA-fractie wijzen in dit verband op het onderzoek in opdracht van de FNV¹ naar gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De onderzoekers stellen onder andere dat re-integratie-inspanningen bij bedrijven in het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) te wensen overlaat, omdat de juiste prikkels en waarborgen zouden ontbreken. Het onderzoek toont daarmee niet aan dat er geen plaats zou zijn voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Uit onderzoek van Regioplan dat in opdracht van de Raad voor werk en inkomen is uitgevoerd blijkt dat het MKB nog steeds een belangrijke sector is waar Wajongers aan de slag komen.

De leden van de fractie van het CDA willen weten hoe UWV omgaat met de regionale regiefunctie en hoe UWV dit vorm geeft. Zij vragen tevens naar de rol van onderwijsinstellingen en naar de inzet van praktijkopleiding indien de jonggehandicapte een tekort op een aantal competenties en vaardigheden heeft.

De participatie van jongeren met een beperking wordt vergroot langs drie actielijnen; preventie en gerichte voorbereiding op participatie in de (voor-)schoolse fase, de overgang van school naar werk en de voorname zoals beschreven in het voorliggende wetsvoorstel. De eerste twee actielijnen zijn geen rechtstreeks onderdeel van het onderliggende wetsvoorstel, maar uiteraard hangt de verhoging van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten nauw samen met de inzet van het onderwijs en verbeteringen in de overgang van school naar werk. Er worden op deze terreinen dan ook verschillende acties ondernomen.

¹ De WGA-gerechtigde in het private stelsel, een verkennend onderzoek in opdracht van FNV-Vakcentrale, Zoetermeer, 29 juni 2009.

De regionale regierol met betrekking tot de Wajong is in 2005 aan UWV toebedeeld. De uitvoering van deze regierol heeft plaats in ruim 200 regionale netwerken. Deelnemers aan deze netwerken zijn UWV, de scholen, de gemeenten en de stichting MEE. Het doel is het realiseren van afstemming rondom leerlingen inzake de overgang van school naar arbeid. Onderwijsinstellingen die stage- en arbeidsplaatsen leveren, behouden hun vrijheid van werken. UWV maakt middels het participatieplan afspraken met de Wajonger en diens ouders en/of vertegenwoordiger. De rol van de school wijzigt daarin niet. Voor sommige jongeren kan het goed zijn in de laatste fase van het onderwijs meer te doen om de overgang naar arbeid te vergemakkelijken. Het kabinet geeft hieraan een extra impuls en maakt het mogelijk om jobcoaches eerder in te zetten, te weten in het laatste schooljaar. Hiervoor is € 4 miljoen beschikbaar. Het kabinet wil door middel van een pilot ervaring opdoen met dit instrument. De pilot moet duidelijk maken of de inzet van een jobcoach tijdens stage zinvol en effectief is en voor welke doelgroep dat in het bijzonder het geval is. De pilot is inmiddels gestart in september 2009 en loopt tot 1 januari 2011. Daarna zal de pilot geëvalueerd worden.

UWV WERKbedrijf beschikt over competentietestcentra. Binnen deze centra komen testen beschikbaar specifiek voor de doelgroep van de Wet Wajong. Indien de arbeidsdeskundige geen volledig beeld van de cliënt heeft dan kan er een specifieke test worden ingezet om het klantbeeld te optimaliseren ten behoeve van een gerichte participatieaanpak. De testresultaten worden meegenomen in het participatieplan. Als blijkt dat aanvullende scholing – bijvoorbeeld in de vorm van praktijkopleiding – noodzakelijk is en de cliënt in staat om een dergelijke scholing te volgen dan zal dat zeker worden ingezet. Indien mocht blijken dat dit niet haalbaar is voor de cliënt dan zal naar andere mogelijkheden worden gezocht, bijvoorbeeld een werk/leer traject.

3. Relatie met andere regelingen

De leden van de fracties van ChristenUnie en SGP merken op dat er met de nieuwe Wet Wajong een nieuwe regeling bij komt die lokaal uitgevoerd gaat worden, naast de WIJ, de Wet werk en bijstand (WBB), de WSW. Zij vragen een reactie op de visie dat er veel voor te zeggen is deze regelingen nauwer op elkaar te betrekken, ook om nieuwe verkokering te voorkomen. De leden van de fractie van GroenLinks vragen de regering duidelijk te maken hoe aan jongeren in vergelijkbare situaties kan worden uitgelegd dat zij onder verschillende regelingen vallen en dat de één te maken heeft met UWV en de ander met de gemeente. De leden van de VVD-fractie vragen wat de exacte redenen zijn om de gemeenten niet nu al volledig verantwoordelijk te maken – ook in financieel opzicht – voor de uitvoering van de Wajong. Tevens vragen deze leden waarom de regering er niet voor heeft gekozen om dit wetsvoorstel tegelijkertijd met het wetsvoorstel WSW in te dienen. Ook vragen deze leden hoe de regering voorkomt dat het bestaan van de eigen financieringsstromen problemen geeft in afstemming, coördinatie en doelmatige samenwerking, zoals dit bijvoorbeeld in de jeugdzorg het geval is. De leden van de fractie van GroenLinks vragen hoe de regering de relatie ziet tussen voorliggend wetsvoorstel en het rapport van de commissie de Vries, «Werken naar vermogen», inzake de fundamentele herbezinning van de WSW.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering het met hen eens is dat de scheidslijn tussen groepen die net wel of net niet te goed zijn voor arbeid in een beschutte werkomgeving lastig te bepalen is en geven aan dat dat vooral problematisch is vanwege het verschil in belonings-

structuur tussen Wsw-werkenden en werkenden onderaan het reguliere loongebouw. Deze leden vragen welke oplossing de regering voor ogen staat.

De verschillende regelingen hebben gemeen dat zij zich zowel richten op het verschaffen van inkomenszekerheid als op het bevorderen van de arbeidsparticipatie. De regelingen zetten werk voorop en gaan uit van wat betrokkenen wel kunnen in plaats van wat ze niet kunnen. Het verschil tussen de doelgroepen van de regelingen vraagt echter veelal een verschillende benaderwijze en uitwerking. De thematiek is vergelijkbaar met de uitkomsten van de evaluatie van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) en de keuzes die naar aanleiding daarvan zijn gemaakt¹. De verschillende materiewetten zijn gehandhaafd (geen stelselwijziging), maar de focus is gelegd op het beter op elkaar afstemmen van werkzaamheden door gemeenten en UWV en aldus samenhangende dienstverlening tot stand te brengen waardoor organisaties worden gestimuleerd over hun grenzen en «eigen» regelingen heen te kijken.

UWV is de uitvoerder van de Wajong. Met ingang van 1 januari 2010 zal UWV ook de (nieuwe) Wet Wajong gaan uitvoeren. UWV heeft ruime ervaring met de uitvoering van de medische claimbeoordeling. De ervaringen met de Wet WIA laten zien dat de kwaliteit van de claimbeoordeling een uitermate sterke competentie van UWV is. Ook heeft UWV diepgaande ervaring met de begeleiding en activering van mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en heeft de laatste jaren daarin ook veel geïnvesteerd. Gespecialiseerde arbeidsdeskundigen werken in regionale netwerken om Wajongers waar mogelijk te begeleiden naar passend werk. Deze ervaringen en competenties van UWV zijn noodzakelijk voor een goede vormgeving en uitvoering van de werkregeling, maar ook een nauwe samenwerking met andere betrokken partijen – waaronder gemeenten, scholen, zorginstellingen en werkgevers – is daarvoor vereist. Ook daarin zijn al belangrijke stappen gezet. De vorming van zogeheten «Werkpleinen» betekent dat de gemeenten en UWV reeds zeer nauw (gaan) samenwerken met betrekking tot re-integratie. Overdracht van taken is gelet op die ontwikkeling niet nodig, maar ook niet wenselijk omdat dat het doel, verbetering van de re-integratie, op korte termijn erg zou belasten.

De regering is van mening dat diversiteit en samenhang geen onderling tegenstrijdige grootheden zijn. Het bestaan van uiteenlopende verantwoordelijkheden en regelingen kan en mag er niet toe leiden dat dit het beoogde doel – een duurzame participatie op de arbeidsmarkt- in de weg staat. Geïntegreerde dienstverlening – zoals vastgelegd in de per 1 januari 2009 gewijzigde Wet SUWI – impliceert een door de ketenpartners gewaarborgde samenhang, waarbij de werkzoekende of werkgever de keten als geheel kan aanspreken en de keten ook als geheel zijn diensten aanbiedt. De essentie van het beoogde dienstverleningsconcept is kort samengevat: één aanspreekpunt, één geïntegreerd ketenwerkproces en klantvolgsysteem, een andere klantbenadering door en houding van medewerkers en een geïntegreerde werkgeversbenadering. Belangrijk element in deze dienstverlening is voorts het bieden van maatwerk, waarbij de behoefte van de klant centraal staat. Iedereen is immers anders en dat vraagt om een gedifferentieerde aanpak. Dat raakt in positieve zin ook de populatie die valt onder het bereik van de (nieuwe) Wajong, de WIJ en de Wet werk en bijstand (WWB). Ondanks verschil in regelingen is er wel degelijk eenvormigheid waar het gaat om het aanbieden van re-integratievoorzieningen. UWV en gemeenten die de genoemde regelingen uitvoeren, beschikken over dezelfde set van re-integratie-instrumenten. Een uitzondering hierop is het instrument loondispensatie. Deze

¹ Kamerstukken II 2007/08, 26 448, nr. 342.

mogelijkheid staat alleen ter beschikking voor mensen met een arbeidsbeperking in de Wajong. Maatwerk dient de norm te zijn voor de uitvoering. De uitvoering moet die instrumenten kunnen inzetten die voor de desbetreffende persoon noodzakelijk zijn. Kern daarbij is dat re-integratie-instrumenten effectief én selectief worden ingezet. Centraal staat de afstand tot de arbeidsmarkt in het bepalen van de geschikte re-integratie-instrumenten en *niet* welke regeling op betrokkene van toepassing is.

Om maatwerk te kunnen bieden op het Werkplein bij de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking, waaronder Wajongers, is veelal specifieke kennis, expertise en een specifieke werkwijze nodig. Derhalve wordt tezamen met VNG, Divosa, Cedris en UWV een pilot voorbereid om een impuls te geven aan de vormgeving door gemeenten en UWV op de werkpleinen van de integrale dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers, mede ten behoeve van mensen met een arbeidsbeperking. Deze pilot maakt onderdeel uit van een serie pilots die wordt uitgevoerd naar aanleiding van het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw. De Wsw biedt mensen met een lichamelijke, psychische en/of verstandelijke beperking de mogelijkheid om betaald werk te verrichten wat aangepast is aan de mogelijkheden van deze mensen. Bij voorkeur gaan mensen begeleid aan de slag bij reguliere werkgevers maar het grootste deel van de Wsw'ers heeft een beschutte werkplek binnen een sw-bedrijf. Het kabinet heeft besloten eerst in pilots meer ervaring op te willen doen om meer mensen met een arbeidsbeperking de kans te bieden om te werken naar vermogen gelet op de verstrekkendheid van de voorstellen van de commissie. De pilots, die gezamenlijk worden aangehaald als de pilots «werken naar vermogen», richten zich op (1) het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers voor personen met een beperking (in het bijzonder Wsw'ers en Wajongers), (2) het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven, (3) het vormgeven van een integrale dienstverlening op de Werkpleinen en (4) het toetsen van een nieuwe systematiek, waarbij de inzet van het instrument loondispensatie centraal staat. De eerste drie pilots zijn randvoorwaardelijk. Mocht in de toekomst worden besloten tot het invoeren van de nieuwe systematiek dan is het voor de implementatie daarvan belangrijk dat innovaties in de uitvoeringspraktijk (grotendeels) zijn ingevoerd. Tegelijkertijd is verdere verbetering van de dienstverlening ook in het «hier en nu» van belang.

Tot slot is voorzien dat experimenten mogelijk worden waarbij gemeenten de Wet Wajong kunnen uitvoeren. Deze experimenten zullen erop gericht zijn inzicht te verkrijgen in de mate waarin de doeltreffendheid van de arbeidsinschakeling van Wajongers zou kunnen worden verhoogd, zowel op het gebied van de toetreding tot de reguliere arbeidsmarkt, als op het gebied van de duurzaamheid van de arbeidsinschakeling door de praktische uitvoering van de Wet Wajong bij gemeenten te leggen met gebruikmaking van (financiële) prikkels richting gemeenten.

De keuze van het kabinet om nu al in te zetten op wijziging van de Wajong is ingegeven door de urgentie en omvang van de problematiek die zich bij deze groep voordoet. De voorstellen van de commissie en de daaruit voortvloeiende pilots sluiten hier zeer goed bij aan. Op basis van de uitkomsten van de pilots zal definitieve besluitvorming over (onder meer) de toekomst van de Wsw plaatsvinden. Tot die tijd zal de Wsw in zijn huidige vorm in beginsel blijven bestaan en zal er dus ook nog nieuwe instroom (op de wachtlijst) plaats kunnen vinden. Met de wijziging van de Wajong wordt in relatie tot de Wsw geregeld dat als voor Wajongers het perspectief bestaat op reguliere arbeid met gebruikmaking van de mogelijkheden die de Wet Wajong biedt, de nieuwe werkregeling van de Wet Wajong voorrang heeft boven eventuele mogelijke begeleiding naar werk

in het kader van de Wsw. Gedurende de periode dat de Wajonger op de Wsw-wachlijst staat, zijn derhalve de sollicitatie- en re-integratieverplichtingen in het kader van de Wet Wajong aan de orde, tenzij UWV van oordeel is dat de Wajonger is aangewezen op afgeschermd arbeid en niet in staat is om (aangepaste) algemeen geaccepteerde arbeid bij een reguliere werkgever te verrichten.

Geïntegreerde dienstverlening houdt overigens niet op bij de keten van werk en inkomen. In het programma Stroomlijning indicatieprocessen (STIP) is onderzocht hoe verbeteringen in het indicatieproces van werk en inkomen en zorg domeinoverstijgend kunnen worden bewerkstelligd, opdat mensen met een meervoudige problematiek beter worden bediend en verschoond kunnen blijven van dubbele uitvraag van hun gegevens en onnodige bureaucratie.

Eén van de onderdelen van het programma stroomlijning indicatieprocessen is de «gezamenlijke beoordeling». Op de locaties Leeuwarden en Doetinchem hebben medewerkers van gemeenten, UWV en Centrum indicatiestelling zorg gezamenlijk informatie verzameld en gedeeld over klanten met meervoudige aanvraag en indicatiestelling op elkaar afgestemd. Een ander onderdeel is het webloket Regelhulp, dat informatie over meerdere voorzieningen bundelt en digitale aanvragen van cliënten mogelijk maakt. Het programma is per 1 september jl. beëindigd. De resultaten van de pilots voor gezamenlijke beoordeling waren positief. De cliënten waren meer tevreden, er is sprake van beter passende indicaties en er is sprake van minder gegevensuitvraag bij de klant.

Het voornemen is om naar aanleiding van het programma drie vervolgotrajecten te starten: Implementatie en doorontwikkeling Regelhulp, het verder verspreiden van de werkwijze van gezamenlijke beoordelingen met behulp van de lessen uit de pilots en het wetstraject gegevensuitwisseling om waar nodig wettelijke belemmeringen voor gegevensdeling op te heffen. Momenteel vindt hierover afstemming plaats tussen de ministeries van SZW en VWS. De brief over de resultaten en het vervolg zal aan het einde van het jaar aan uw beide Kamers worden verstuurd.

De leden van de fractie van Groenlinks vragen welke relatie er ligt tussen dit wetsvoorstel en de operatie modernisering van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). Hoe gaat voor jongeren die zeer beperkt zijn in hun mogelijkheden de toekomst er uitzien. Uit het AWBZ-pakket is immers al de begeleiding weggevallen. De leden van de fractie van GroenLinks missen bovendien in het gehele wetsvoorstel de preventieve kant voor zover die vervuld kan worden door het basisonderwijs. De leden van de fracties van de ChristenUnie en de SGP vragen of er ten aanzien van voorzieningen combinaties mogelijk zijn met de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Immers, de voorzieningen die mensen nodig hebben in hun arbeidssituatie, hebben ze ook nodig in hun dagelijkse bestaan.

Jongeren die een beroep doen op de Wajong, maken veelal ook gebruik van regelingen op het terrein van zorg waaronder de AWBZ. Het is niet alleen belangrijk dat jongeren vanuit de verschillende beleidsterreinen de noodzakelijk ondersteuning en zorg krijgen, maar ook dat zij gestimuleerd worden in hun mogelijkheden. De geboden ondersteuning zal afgestemd moeten worden op de individuele situatie. Niet iedereen met een beperking heeft zowel in de werk- als thuissituatie voorzieningen nodig of heeft daarvoor dezelfde voorzieningen nodig.

De Wet Wajong en de wijzigingen in de AWBZ zetten de mogelijkheden van de jongeren voorop en bieden noodzakelijke ondersteuning waar dat

nodig is. De pakketmaatregel op het terrein van de begeleiding op grond van de AWBZ heeft er niet toe geleid dat mensen met beperkingen helemaal niet meer voor begeleiding in aanmerking kunnen komen. De functies ondersteunende en activerende begeleiding uit de AWBZ zijn omgevormd tot de functie begeleiding. Deze nieuwe functie is gericht op de bevordering van de zelfredzaamheid en is bedoeld voor mensen met matige of zware beperkingen. Voor zover het gaat om ondersteuning bij (maatschappelijke) participatie is het aan de gemeente om daar invulling aan te geven.

Het maatschappelijke doel van de Wmo is «meedoen». De WMO moet er voor zorgen dat mensen zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven wonen en mee kunnen doen in de samenleving. De Wmo regelt dat mensen die hulp nodig hebben in het dagelijkse leven ondersteuning krijgen van hun gemeente. Het gaat om voorzieningen als hulp bij het huishouden, een rolstoel of woningaanpassing. Het is aan de gemeente om te bepalen op welke wijze dit wordt ingevuld (en welke voorzieningen worden geboden). Mensen met een meervoudige hulpvraag kunnen bij hun ondersteuning met verschillende wetten te maken krijgen zoals de Wmo en de Wet Wajong. In de uitvoering kunnen afspraken worden gemaakt om de ondersteuning van de cliënt zo efficiënt mogelijk vorm te geven. Dit vereist een goede samenwerking tussen de betrokken uitvoerders zoals in het geschetste voorbeeld tussen het UWV en de gemeente. Op lokaal niveau zijn er voorbeelden waarin deze samenwerking goed verloopt en waar er ook verbindingen worden gelegd tussen de verschillende beleidsterreinen. Er is echter ook nog veel winst te behalen. Daarom wil ik in dit kader wijzen op het hierboven beschreven programma stroomlijning indicatieprocessen zorg en sociale zekerheid.

In het kader van de hierboven beschreven actielijn preventie en gerichte voorbereiding op participatie in de (voor)schoolse fase wijst de regering op de vorming van Centra voor Jeugd en Gezin (CJG's) en de Zorgadvies-teams in het onderwijs die in gang is gezet. Verder spreekt het voor zich dat het belangrijk is dat alle betrokkenen in het netwerk van de jongere elkaar goed op de hoogte houden en problemen (vroeg)tijdig signaleren, opdat de juiste interventies of maatregelen kunnen worden genomen.

De leden van de PvdA-fractie vragen of het onderscheid tussen de doelgroep van de WIJ en de Wet Wajong duidelijk is en of het feit dat beide doelgroepen te maken hebben met twee verschillende uitvoerders met een eigen re-integratiebudget niet voor problemen zorgt.

Tot de doelgroep van de WIJ behoren alle jongeren van 18 tot 27 jaar die niet leren en niet werken en een inkomen hebben onder de geldende norm. De doelgroep van de Wet Wajong bestaat uit jonggehandicapten, dat wil zeggen jongeren die arbeidsbeperkingen hebben als gevolg van een ziekte of handicap. Dat kan een aangeboren of een erfelijke ziekte of handicap zijn, maar ook een ziekte die is ontstaan op jonge leeftijd (voor de 17e verjaardag) of later tijdens studie. Verdere voorwaarde is dat de jonggehandicapte door zijn ziekte of handicap niet in staat is om met arbeid meer dan 75% van het maatmaninkomen (meestal wettelijk minimumloon (WML)) te verdienen. Dit wordt vastgesteld door middel van een verzekeringsgeneeskundige en een arbeidskundige beoordeling. Tot slot moet het aannemelijk zijn dat betrokkene niet binnen een jaar zal herstellen. Omdat de doelgroep van de Wet Wajong met stringente voorwaarden is omschreven acht de regering het niet aannemelijk dat verwarring ontstaat bij de doelgroep danwel onder de uitvoerders.

De leden van de PvdA-fractie vragen of zij het goed hebben begrepen dat voor jongeren zonder medische beperking een recht is gecreëerd op een

werkleeraanbod tegenover de verplichting van de gemeente om een dergelijk aanbod te doen (in het kader van de WIJ), terwijl voor jonggehandicapte het recht beperkt is tot arbeidsondersteuning versus de verplichting van UWV een participatieplan vast te stellen. Zij vragen waarom niet is gekozen om voor jonggehandicapten verdergaande en meer direct op arbeid gerichte faciliteiten in het voorliggende wetsvoorstel te formuleren.

Zowel het voorliggende wetsvoorstel als het wetsvoorstel WIJ is gericht op de bevordering van arbeidsparticipatie van jongeren. Beide wetsvoorstellen zetten de ondersteuning van betrokkene bij de re-integratie voorop en niet het recht op uitkering of inkomensondersteuning. Het verschil tussen de beoogde doelgroepen vraagt echter een verschillende benaderwijze en uitwerking.

De WIJ is gebaseerd op het uitgangspunt dat jongeren in de leeftijdscategorie tot 27 jaar normaliter werken óf leren. Goed geschoolde of over voldoende kwalificaties beschikkende jongeren zullen makkelijker een baan vinden en daardoor zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. De activering van deze jongeren is daarom vormgegeven door aan hen het recht op een werkleeraanbod te geven.

De nieuwe Wet Wajong is primair gericht op het vinden, begeleiden bij en behouden van werk voor jonggehandicapten. Toelating tot de nieuwe Wet Wajong betekent dat de betrokkene niet in staat is om op eigen kracht regulier werk te vinden waarmee hij in zijn levensonderhoud kan voorzien: bij het vinden en behouden van werk heeft hij ondersteuning nodig. De beperkingen van jonggehandicapten kunnen een belemmering vormen om de arbeidsmarkt te betreden. Enerzijds kan het werkgevers tegenhouden om een jonggehandicapte aan te nemen en anderzijds kan de beperking ertoe leiden dat de jonggehandicapte niet in staat is op eigen kracht werk te vinden. Vanuit dit vertrekpunt is gekozen om de arbeidsparticipatie van deze specifieke groep te stimuleren door hen een recht op arbeidsondersteuning te geven.

Voor jonggehandicapten die arbeidsperspectief hebben, staan werk en de hulp en begeleiding bij het vinden en behouden daarvan voorop. Deze ondersteuning is toegesneden op de individuele jongere. De arbeidsondersteuning kan de vorm krijgen van werkplekaanpassingen, begeleiding en bemiddeling bij het vinden van werk, persoonlijke ondersteuning van een jobcoach, vervoersvoorzieningen, ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf, een concreet werkaanbod, een re-integratietraject, scholing en/of inkomensondersteuning. Het participatieplan vervult daarbij een belangrijke rol. Het plan geeft de wijze weer waarop de arbeidsondersteuning van de jongere wordt vormgegeven. Bij de vaststelling van het participatieplan gaat UWV uit van de mogelijkheden van de jonggehandicapte. Als de jonggehandicapte klaar is voor een plek op de arbeidsmarkt zijn de inspanningen gericht op het realiseren van die plek. De regering is van mening dat de essentie van het wetsvoorstel daarmee het beste tot uitdrukking komt. Gelet op het bovenstaande krijgen jongeren – met of zonder beperking – met de WIJ en de Wajong goede handvatten om hun kwaliteiten optimaal te benutten met het oog op de participatie op de arbeidsmarkt.

4. Plichten en de sancties

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering nog eens kan aangeven waarin de rechten en de rechtspositie van jongeren (tot 27) die voor, dan wel na 1 januari 2010, 18 jaar zijn geworden na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zullen verschillen en voor welke jonggehandicapte

deze stap aantrekkelijk is. De leden van de SP-fractie vragen of zij het goed zien dat met het onderhavige wetsvoorstel een verschuiving in de balans tussen rechten en plichten van Wajong-gerechtigden wordt beoogd.

Zowel de huidige Wajong als de nieuwe Wet Wajong kent een aantal algemene verplichtingen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de informatieplicht en de medewerking aan controle.

In dit wetsvoorstel staat het recht op arbeidsondersteuning voor de jonggehandicapte centraal. Jonggehandicapten die kunnen werken krijgen ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Er komt een participatieplan, dat wordt opgesteld met de jonggehandicapte (en eventueel diens ouders), waarin onder andere staat wat de beste manier is om een baan te vinden, welke ondersteuning daarbij beschikbaar is en welke rechten en plichten de jonggehandicapte heeft. De arbeidsondersteuning kan de vorm krijgen van werkplekaanpassingen, begeleiding en bemiddeling bij het vinden van werk, persoonlijke ondersteuning van een jobcoach, vervoersvoorzieningen, ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf, een concreet werkaanbod, een re-integratietraject, scholing of studie en/of inkomensondersteuning. De jonggehandicapte die onder de Wet Wajong recht heeft op arbeidsondersteuning kan op aanvraag inkomensondersteuning ontvangen. Hieraan zijn voorwaarden verbonden. Met andere woorden, de inkomensondersteuning is geconditioneerd. De jonggehandicapte moet bereid zijn om naar vermogen arbeid te verrichten en meewerken aan activiteiten die UWV voorstelt om zijn kans op een baan te vergroten.

De huidige jonggehandicapte heeft op grond van de huidige Wajong minder strikte re-integratieverplichtingen en is minder activerend. Zo is in de huidige Wajong is geen actieve sollicitatieverplichting opgenomen en de plicht om werk te aanvaarden én is recht op een uitkering niet geconditioneerd is. Als een jongere een re-integratietraject doorloopt dan brengt dat uiteraard ook rechten en verplichtingen met zich mee.

De inkomensondersteuning van jonggehandicapten die kunnen werken is in het wetsvoorstel zo vormgegeven dat zij zoveel mogelijk zelf in hun inkomen voorzien en de systematiek maakt het aantrekkelijk en lonend om te werken.

In deze eerste fase ontvangt de jonggehandicapte een inkomensondersteuning die zijn totale inkomen *tenminste* aanvult tot 75% van het WML. Indien de jonggehandicapte meer verdient dan 20% WML neemt zijn totale inkomen bij iedere euro die hij meer verdient toe met een halve euro. Met andere woorden, hoe meer de jonggehandicapte verdient, hoe meer hij er op vooruit gaat tot een maximum van 100% WML. In het hoofdstuk over de inkomensvoorzieningen wordt hier verder op ingegaan. De huidige Wajong kent een andere uitkeringsstructuur. Hierin is de hoogte van de uitkering afhankelijk gesteld van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de jonggehandicapte is ingedeeld en kan het voorkomen dat werken niet altijd loont.

De leden van de PvdA-fractie hebben enkele vragen over de uitleg van het recht op arbeidsondersteuning zoals het in artikel 1 wordt gedefinieerd. Tevens vragen zij of de aanspraak op de inkomensvoorziening deel uitmaakt van het recht op arbeidsondersteuning.

In artikel 1 wordt een definitie opgenomen van het recht op arbeidsondersteuning. Op deze manier kan in deze wet eenvoudig naar het recht op arbeidsondersteuning worden verwezen, zonder dat daarbij telkens zou moeten worden aangegeven dat het om het recht op arbeidsonder-

steuning op grond van hoofdstuk 1A gaat. Het dient dus niet ter onderscheiding van gelijklopende rechten in andere activeringsregelingen.

In de nieuwe Wet Wajong staat het recht op arbeidsondersteuning centraal. Het doel is immers om jongeren met een beperking te ondersteuning bij het vinden en behouden van een baan bij een reguliere werkgever. De inkomensondersteuning is daar ondergeschikt aan. Daarom zijn ook de rechten die verband houden met re-integratie voorop gezet. Als de jonggehandicapte recht heeft op arbeidsondersteuning, kan hij ook aanspraak maken op inkomensondersteuning mits hij aan de voorwaarden daarvoor voldoet. Inkomensondersteuning is derhalve een onderdeel van het recht op arbeidsondersteuning. Om te verduidelijken welke ondersteuningsmogelijkheden en re-integratie-instrumenten er voor de jonggehandicapte zijn, is er voor gekozen deze expliciet op te nemen in de nieuwe Wet Wajong. Nieuw is het participatieplan. Dit participatieplan geeft niet alleen invulling aan de ondersteuning die de jonggehandicapte nodig heeft, maar dient ook informatie te bevatten over re-integratie-instrumenten waar de jonggehandicapten voor in aanmerking kan komen. Dit kan voor (potentiële) werkgevers van belang zijn.

De leden van de fracties van ChristenUnie en SGP vragen of de regering kan aangeven op welke manier de begeleiding van nieuwe Wajongers naar werken of leren (via het door UWV op te stellen participatieplan) wordt gevolgd.

UWV contracteert een sluitende aanpak met re-integratiebedrijven. Dat impliceert dat vanaf dag 1 de Wajonger aan het werk is of onderweg naar werk. De arbeidsdeskundige monitort zowel de Wajonger als het re-integratiebedrijf intensief. Dit gebeurt aan de hand van de driemaandelijke voortgangsrapportages van het re-integratiebedrijf en de directe contacten die onderhouden worden (dit zijn 6 tot 8 contactmomenten op jaarbasis). Dit alles wordt geregistreerd. Op die manier is van dag tot dag bekend hoe de stand van zaken is en kan worden bijgestuurd op het moment dat dat noodzakelijk is.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de uitleg van de bepaling zoals geformuleerd in artikel 5.6.2 eerste lid, onderdeel a. Hierin staat dat de jonggehandicapte verplicht is zich te onthouden van verwijtbaar gedrag dat als een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW kan worden aangemerkt. Zij vragen of het reëel is om het regime één op één door te trekken naar een regeling voor een kwetsbare doelgroep.

De verplichting om zich te onthouden van verwijtbaar gedrag dat een dringende reden voor ontslag kan opleveren is in de nieuwe Wet Wajong opgenomen om te bewerkstelligen dat jonggehandicapten binnen het arbeidsproces blijven en te voorkomen dat zij uitvallen. De regering acht het belangrijk dat Wajongers die werken dit werk ook behouden. Net als andere werknemers, kan de jonggehandicapte verwijtbaar zijn dienstbetrekking verliezen. Het moet hier gaan om gedrag, dat niet voldoet aan de normale, reguliere plichten die aan de jonggehandicapte worden gesteld. Daarbij kan gedacht worden aan het verwijtbaar verlies van een werkplek-aanpassing of verlies van arbeid wegens een dringende reden, bijvoorbeeld in geval van diefstal of mishandeling. UWV moet de maatregel die wordt opgelegd bij het niet-naleven van de verplichting afstemmen op de ernst van de gedraging en de mate waarin de gedraging aan de belanghebbende verweten kan worden. UWV kan rekening houden met specifieke omstandigheden; als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn kan UWV afzien van het opleggen van een sanctie. Als elke mate van verwijtbaarheid ontbreekt, legt UWV in ieder geval geen sanctie op. Wanneer verlies van arbeid niet te voorkomen was als rechtstreeks en objectief vast

te stellen gevolg van ziekte of gebrek zal het in die gevallen dan ook niet verwijtbaar worden geacht. Er zal dus altijd een beoordeling van de individuele situatie door UWV aan ten grondslag liggen waarin zal meewegen in hoeverre het verlies van werk het gevolg is van de ziekte of gebrek van de jonggehandicapte. Het huidige sanctieregime biedt derhalve voor UWV de ruimte om bij het opleggen van een maatregel rekening te houden met individuele omstandigheden.

De leden van de PvdA-fractie vragen een nadere toelichting op de mededeling van de minister van SZW dat in het beoogde systeem geen uitkering wordt gegeven, als niet wordt meegewerkt aan integratie en het arbeidsaanbod niet wordt geaccepteerd¹. De leden van de PvdA-fractie konden deze wel erg rigoureuze consequentie niet in de tekst van de wet lezen. Voorts vragen zij of de (concept)AMvB op artikel 5.9.2 lid 3 al beschikbaar is, of deze kan worden toegestuurd en hoeveel ruimte deze UWV biedt om bij de beoordeling van de verwijtbaarheid rekening te houden met de persoon en de eventuele medische of psychologische beperkingen van de «overtreder». De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering de opvatting deelt dat het werk voor de jonggehandicapte moet aansluiten bij zijn/haar persoonlijke kwaliteiten, interesses en mogelijkheden. De leden van de SP-fractie vragen hoe de zwaardere plichten door betrokkenen zullen worden ervaren en of dit door een deel van de doelgroep mogelijk als psychische druk kan worden ervaren.

In het wetsvoorstel staat het recht op arbeidsondersteuning voor de jonggehandicapte centraal. Het hebben van rechten impliceert ook verplichtingen. Elke persoon die een aanvraag doet voor arbeidsondersteuning wordt door UWV medisch gekeurd en beoordeeld op zijn mogelijkheden tot arbeidsdeelname. Zijn vermogen om aan de verplichtingen die hem in het kader van de nieuwe Wet Wajong worden opgelegd, te voldoen, is eveneens in deze beoordeling begrepen. Over die verplichtingen zal helder met de jonggehandicapte worden gecommuniceerd, bijvoorbeeld in het kader van het participatieplan dat UWV samen met hem opstelt. In datzelfde participatieplan wordt vastgesteld wat redelijkerwijs van hem kan worden gevraagd, daarbij ook rekening houdend met een eventuele verstandelijke beperking of psychische aandoening.

Het meewerken aan re-integratie is voorwaarde om in aanmerking te komen voor inkomensondersteuning. Meewerken aan re-integratie betekent ondermeer dat de jonggehandicapte moet meewerken aan re-integratietrajecten en dat van de jonggehandicapte verwacht wordt dat hij algemeen geaccepteerde arbeid verricht wanneer hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld. De voorwaarden zijn opgenomen in artikel 5.7.1, derde en vierde lid. Als niet wordt voldaan aan deze voorwaarden voor inkomensondersteuning, dan ontvangt de jonggehandicapte met ingang van de dag waarop niet langer aan deze voorwaarden wordt voldaan geen inkomensondersteuning. Het stopzetten van de inkomensondersteuning in verband met een weigering van een werkaanbod is een verregaande maatregel en het besluit daartoe zal slechts in het uiterste geval door UWV worden genomen. Een concreet werkaanbod is evenwel na een zorgvuldig proces en grotendeels in samenspraak met de jonggehandicapte tot stand gekomen. Vooraf is met alle betrokkenen – onder wie de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige – vastgesteld wat redelijkerwijs van hem kan worden gevraagd, daarbij ook rekening houdend met de verstandelijke beperking of psychische aandoening. In deze systematiek heeft UWV alle ruimte om rekening te houden met de beperkingen van de jonggehandicapte en om vast te stellen in hoeverre de betrokkene, gezien ook zijn beperkingen, in staat is alles te overzien. Uiteraard kan UWV gedurende het proces van een werkaanbod of bij wijziging van de omstandigheden bijsturen.

¹ Handelingen TK 2008/009, nr. 73, p. 5795.

De vraag van de leden van de fracties van de ChristenUnie en de SGP of een tijdelijk of kortdurend verblijf in het buitenland een manier kan zijn om aan de verplichtingen die de vernieuwde Wajong nu stelt te ontkomen, beantwoordt de regering ontkennend. De jonggehandicapte ontvangt alleen inkomensondersteuning indien hij meewerkt aan zijn re-integratie.

Mocht de jonggehandicapte plannen hebben om tijdelijk op vakantie naar het buitenland te gaan, kan hij dit in overleg met UWV plannen.

Als de jonggehandicapte naar het buitenland zal verhuizen, is het slechts in zeer beperkte gevallen mogelijk om het recht op arbeidsondersteuning te houden. In beginsel is het recht op de arbeidsondersteuning niet exporteerbaar en moet een jonggehandicapte in Nederland wonen. Artikel 17, zevende lid Wajong biedt het UWV de bevoegdheid om in bepaalde gevallen af te wijken van dit absolute exportverbod. Deze hardheidsclausule kan bijvoorbeeld worden toegepast indien de jonggehandicapte een medische behandeling in het buitenland zal ondergaan. UWV weegt alle relevante feiten en omstandigheden van het individuele geval af bij de bepaling of de hardheidsclausule van toepassing is. Het UWV gaat terughoudend om met het toepassen van de hardheidsclausule.

De vraag van de leden van de fracties van de ChristenUnie en de SGP of een tijdelijk of kortdurend verblijf in het buitenland een manier kan zijn om aan de verplichtingen die de vernieuwde Wajong nu stelt te ontkomen, beantwoordt de regering ontkennend.

De leden van de PvdA-fractie geven voorts aan dat het voorliggende wetsvoorstel de (rechts)positie van volledig en duurzaam arbeidsongeschikten klantvriendelijker in lijkt te richten dan de Wet WIA omdat in laatstgenoemde wet geen instemmingsrecht voorkomt zoals in artikel 5.1.4 en omdat voor de volledig en duurzaam arbeidsongeschikten geen re-integratie-instrumenten openstaan. Zij vragen naar de achtergrond van dit verschil.

Het instemmingsrecht houdt in dat de jonggehandicapte alleen als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt kan worden beschouwd indien en zolang hij daarmee instemt. Wanneer de jonggehandicapte van mening is dat hij nog verdien capaciteit heeft kan hij ervoor kiezen om niet als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt te worden aangemerkt. Daarmee kan hij in aanmerking komen voor arbeidsondersteuning. De ratio achter deze bepaling is om de jonggehandicapte als hij dit wenst toch nog een opening in de vorm van ondersteuning te kunnen bieden in geval van vaststelling van volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. Daarbij moet nog wel worden opgemerkt dat alleen van instemming sprake kan zijn indien duidelijk is dat de jonggehandicapte de gevolgen daarvan kan overzien. Als blijkt dat daarvan geen sprake is, zal het UWV dit ontraden maar uiteindelijk beslist de jongere of diens bewindvoerder.

Het is juist dat in de IVA geen instemmingsrecht is opgenomen. Indien een volledig en duurzaam arbeidsongeschikte van mening is dat toch sprake is van een resterende verdien capaciteit dan kan hij het UWV vragen om een herbeoordeling. Als daaruit blijkt dat er toch nog resterende verdien capaciteit is dan wordt deze persoon beschouwd als gedeeltelijk arbeidsongeschikte en kan hij aanspraak maken op ondersteuning bij re-integratie door het UWV in de vorm van een re-integratietraject.

5. Inkomensvoorzieningen

De leden van de fracties van ChristenUnie en SGP merken op dat het risico van de nieuwe regelingen in de Wet Wajong is dat ze onbedoeld onderscheid maakt en dat jonggehandicapten met veel verdien capaciteit beter af zijn dan jonggehandicapten met weinig verdien capaciteit. Zij geven aan dat een jonggehandicapte met een beperkte verdien capaciteit nooit meer zal kunnen verdienen dan 75% van het WML) terwijl een jonggehandicapte met een hogere verdien capaciteit tot 100% van het WML kan verdienen en vinden dit wringen vooral daar waar arbeidsgehandicapten wel naar vermogen werken, maar zich toch niet een grotere verdienste kunnen behalen.

De vraag heeft betrekking op de inkomensondersteuning in de eerste fase van de werkregeling. In de tweede fase ontvangt een jonggehandicapte immers als regel een aanvulling tot 100% WML als hij zijn resterende verdien capaciteit volledig benut. De eerste fase dient om de jonggehandicapte de kans te geven zich te ontwikkelen, gezien het feit dat de fysieke en verstandelijke ontwikkeling en maatschappelijke vorming nog niet afgerond is. Om deze ontwikkeling en vorming te stimuleren, is een prikkel in het systeem ingebouwd om meer te gaan verdienen en om meer werken lonend te maken. In deze eerste fase ontvangt de jonggehandicapte een inkomensondersteuning die zijn totale inkomen *tenminste* aanvult tot 75% WML. Dit is het geval indien hij niet-verwijtbaar een inkomen verdient van 20% WML of minder. Meestal zal de jonggehandicapte echter meer verdienen dan 20% van het WML en daarmee een inkomensondersteuning ontvangen die zijn totale inkomen aanvult tot 75% WML. Zijn totale inkomen neemt dan met een halve euro toe bij iedere euro die hij meer verdient. Met andere woorden, hoe meer de jonggehandicapte verdient, hoe meer hij er op vooruit gaat. Als zijn inkomen uit arbeid 70% WML is, zal de inkomensondersteuning zijn totale inkomen aanvullen tot 100% WML.

Volledig en duurzaam jonggehandicapten hebben aanspraak op een uitkering, waarvan de hoogte 75% van het WML bedraagt. Mocht de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is toch werken, worden de inkomsten uit die arbeid op dezelfde wijze verrekend als in de werkregeling tot 27 jaar.

In antwoord op de vraag van de leden van de GroenLinksfractie geeft de regering aan dat zij de opvatting van deze leden deelt dat ook voor jonggehandicapten het principe geldt dat werk moet lonen, dat studeren financieel mogelijk moet zijn en dat de opbouw van andere voorzieningen van sociale zekerheid (bijvoorbeeld pensioenopbouw) in geval van werken zoals bij alle werknemers mogelijk zouden moeten zijn. De regering bepaalt niet waarover pensioenopbouw plaatsvindt. Het is immers aan de sociale partners om invulling te geven aan pensioenregelingen. Thans is het zo dat de jonggehandicapte alleen pensioen opbouwt over het loon dat hij ontvangt na loondispensatie. Sociale partners hebben uiteraard de mogelijkheid om nieuwe afspraken te maken over de pensioenopbouw van de jonggehandicapte die met loondispensatie werkt. De regering heeft thans een adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid in voorbereiding waarin advies wordt gevraagd over de pensioenopbouw bij loondispensatie en de mogelijkheden daartoe.

De vraag van de leden van de PvdA-fractie of artikel 5.7.4 (Bremmanregeling) ook van toepassing kan zijn op de jonggehandicapte die met loondispensatie en zonder jobcoach werkt, beantwoordt de regering ontkenkend. De Bremmanregeling is destijds in het leven geroepen om inkomensgelijkheid te creëren tussen enerzijds jonggehandicapten die

met een WSW-indicatie begeleidde arbeid verrichten en anderzijds jonggehandicapten die onder vergelijkbare omstandigheden in een reguliere dienstbetrekking arbeid verrichten. Van vergelijkbare omstandigheden is sprake als een jonggehandicapte zijn arbeid alleen kan verrichten met behulp van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een jobcoach én voor wie zijn werkgever loondispensatie ontvangt.

6. Overige aspecten

De leden van de VVD-fractie vragen naar een toelichting op het voorstellen van de regering om niet de keuringseisen voor jonggehandicapten aan te scherpen, maar wel ten aanzien van de lichte aandoeningen de bestaande beoordelingssystemen waar nodig aan te passen en/of te protocolleren. De leden van de CDA-fractie vragen naar de stand van zaken terzake. De leden van de fractie van GroenLinks vragen een reactie op de uitspraak van de directeur van het CPB om de «Wajong dicht te schroeven».

Ik heb toegezegd om binnen de bestaande beoordelingssystematiek de problematiek van lichte aandoeningen nader te bekijken en waar nodig aanpassingen en/of protocollering te overwegen. Daarbij is benadrukt dat scherpere toetredingscriteria voor deze groep geen optie is, omdat deze jongeren, indien zij door aangescherpte criteria buiten de Wajong zouden vallen, daarmee tussen de wal en het schip terecht zouden komen. Een deel van deze jongeren kan – al dan niet met ondersteuning – (gedeeltelijk) werken. Het is belangrijk dat zij daarbij de begeleiding ontvangen die hen met de werkregeling uit dit wetsvoorstel geboden kan worden. Dit houdt in dat binnen de bestaande beoordelingssystematiek gekeken kan worden naar het verbeteren van het claimbeoordelingsproces. Het ontwikkelen doorontwikkelen van mediprudentie kunnen hier een bijdrage aan leveren. Tot slot heeft UWV de «Richtlijn ontwikkelingsstoornissen in de Wajong» ontwikkeld. De implementatie van deze richtlijn is voorzien per 1 januari 2010 en geeft handvatten voor verzekeringsartsen voor de keuring van jongeren met ontwikkelingsstoornissen.

De leden van de fracties van de ChristenUnie en de SGP vragen of de regering nog eens kan aangeven hoe de vaststelling (indicatie) tot stand komt en op basis waarvan de verdien capaciteit van de jonggehandicapte wordt vastgesteld. Tevens vragen zij of hiertegen een beroep mogelijk is, zodat de jonggehandicapte een «second opinion» kan vragen en of hierbij ook het oordeel wordt van opvoeders en het speciaal onderwijs, waar de betrokken Wajonger dus begeleid en geschoold is voor hij de arbeidsmarkt op ging.

De resterende verdien capaciteit bepaalt mede de hoogte van de (voortgezette) inkomensondersteuning. Tegen beslissingen inzake de inkomensondersteuning staat bezwaar en beroep open en daarmee dus ook tegen de vaststelling van de resterende verdien capaciteit.

Na de aanvraag van recht op arbeidsondersteuning vindt een geneeskundig en arbeidsdeskundig onderzoek plaats om te beoordelen of de jongere gedeeltelijk arbeidsgeschikt of arbeidsongeschikt is. De verzekeringsgeneeskundige beoordeelt welke functionele (arbeids)beperkingen de jongere heeft als gevolg van zijn ziekte of gebrek. Vervolgens bepaalt de arbeidsdeskundige of de jongere met zijn beperkingen nog arbeid kan verrichten, en zo ja, welke functies hij in principe zou kunnen uitoefenen. Bij het duiden van functies zijn ook opleiding, ervaring en vaardigheden van belang. Als bij het duiden van functies drie functies gevonden worden die de jongere zou kunnen verrichten is het loon van de middelste functie de resterende verdien capaciteit. Voor een jongere met beperkingen

kunnen in de praktijk bij de eerste keuring (rond 18 jaar) meestal geen functies worden geduid (de meeste jongeren hebben dan nog geen enkele werkervaring en zijn nog volop in ontwikkeling), zodat er op dat moment nog geen resterende verdien capaciteit kan worden vastgesteld. Het merendeel van de jongeren heeft echter nog wel perspectief op arbeid en zij zullen arbeidsondersteuning ontvangen. Rond de leeftijd van 27 jaar (of eerder indien aan voorwaarden die daarvoor gelden is voldaan) zullen wel functies kunnen worden geduid, omdat de jonggehandicapte in de tussentijd werkervaring heeft opgedaan en kan de resterende verdien capaciteit worden vastgesteld.

Het participatieplan dat weergeeft hoe de arbeidsondersteuning van de jongere wordt vormgegeven wordt opgesteld in overleg met de jongere, de ouders en de school. In dit plan komen de (toekomstige) mogelijkheden van de jongere op de arbeidsmarkt aan de orde.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom het zittend bestand van de Wajongers niet cohortsgewijs worden hergekeurd, net zoals destijds is gebeurd bij de invoering van de Wet WIA.

De herbeoordelingsoperatie, waar de leden van de VVD-fractie op doelen, heeft zich niet beperkt tot de zittende WAO'ers. Deze operatie had betrekking op alle arbeidsongeschikten – dus ook jonggehandicapten – die na 1 juli 1959 zijn geboren en voor 1 oktober 2004 een uitkering hadden. Deze groep is herbeoordeeld op basis van de regels van het nieuwe Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. In het kader van herbeoordelingstraject zijn in het kader van de Wajong 59 515 herbeoordelingen uitgevoerd waarvan 58 486 jonggehandicapten jonger dan 45 jaar en 1029 jonggehandicapten ouder dan 45 jaar. Als gevolg van de herbeoordeling zijn 4097 Wajong-uitkeringen beëindigd en 882 Wajong-uitkeringen verlaagd.

De leden van de VVD-fractie vragen of UWV ook na het 27e levensjaar de plicht heeft om te herkeuren.

De beoordeling op 27-jarige leeftijd is niet de laatste beoordeling. Bij iedere beoordeling, en dus ook bij de beoordeling op de leeftijd van 27 jaar, bepaalt UWV namelijk of en wanneer de betrokkene zal worden herbeoordeeld (de professionele herbeoordeling). Daarnaast kan UWV een jonggehandicapte voor een herbeoordeling oproepen als UWV dat nodig acht. Deze herbeoordelingen vinden plaats naar aanleiding van veranderingen in de situatie van de cliënt. Dit kan bijvoorbeeld zijn een verandering in de gezondheid, werkhervatting of stoppen met werken. De jonggehandicapte kan ook zelf om een (her)beoordeling vragen.

Naar aanleiding van de beperking van de terugvaloptie, merken de leden van de PvdA-fractie op de motivering van de regering om die optie (ook) voor deze doelgroep na vijf jaar af te sluiten, niet overtuigend te vinden. Naar het oordeel van de aan het woord zijnde leden is de doelgroep van het wetsvoorstel Wajong niet in alle opzichten vergelijkbaar met werknemers die vanuit een dienstverband ziek zijn geworden, zodat een beroep op het gelijkheidsbeginsel om die reden faalt.

Beëindiging van het recht op arbeidsondersteuning, en daarmee het recht op de jonggehandicaptekorting en tegemoetkoming arbeidsongeschikten op grond van de Wtcg, op grond van de nieuwe Wet Wajong wordt met een aantal stevige waarborgen omgeven die voorkomen dat iemand ten onrechte niet langer als jonggehandicapte zou worden aangemerkt. Beëindiging is pas aan de orde is als de jonggehandicapte na een periode van vijf jaar werken met die arbeid meer dan 75% van zijn maatmaninkomen

(vaak WML) verdient of gedurende één jaar met arbeid ten minste 100% WML verdient.

Voor jonggehandicapten die minder dan 75% van het maatmaninkomen verdienen is beëindiging nooit aan de orde.

Tevens geldt dat het recht op arbeidsondersteuning niet zal eindigen als de jonggehandicapte het werk slechts kan verrichten met behulp van een structurele arbeidsondersteuning. Onder een structurele arbeidsondersteuning worden de volgende vormen van arbeidsondersteuning verstaan: loondispensatie, jobcoach, intermediaire voorziening (zoals een doventolk) en vervoersvoorzieningen. Het zou in tegenspraak zijn met het doel van het wetsvoorstel als een jonggehandicapte die een van deze vormen van arbeidsondersteuning ontvangt, die ondersteuning zou verliezen als hij met werken meer verdient dan 75% van zijn maatmaninkomen of 100% WML.

Indien beëindiging van het recht op arbeidsondersteuning wel aan de orde is, betekent dit niet dat er geen voorzieningen meer kunnen worden verstrekt. Zo geldt bijvoorbeeld dat iemand van wie het recht op arbeidsondersteuning wordt beëindigd, maar die wel meeneembare voorzieningen nodig heeft (zoals braileregels, orthopedisch schoeisel, gehoor toestellen, aangepaste bureaustoelen etc) een beroep kan doen op artikel 35 van de Wet WIA waarin geregeld is dat personen met een structurele functionele beperking die (gaan) werken of re-integratie volgen, aanspraak op voorzieningen kunnen doen gelden. Daarbij geldt dus uitdrukkelijk, dat niet alleen WIA-gerechtigden daarop aanspraak kunnen maken.

In het wetsvoorstel is in artikel 5.4.3 een herlevingsmogelijkheid van het recht op arbeidsondersteuning voor de jonggehandicapte opgenomen. Indien het recht op arbeidsondersteuning is beëindigd, herleeft op aanvraag dit recht weer als de jonggehandicapte binnen vijf jaar na de dag waarop het recht op arbeidsondersteuning is geëindigd niet in staat is om meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen en dit voortkomt uit dezelfde oorzaak als op grond waarvan hij eerder recht op arbeidsondersteuning had. De termijn van herleving geldt vanaf het moment dat het recht op arbeidsondersteuning eindigt.

De regering acht het niet wenselijk de termijn met waarin het recht op arbeidsondersteuning kan herleven te verlengen omdat de jonggehandicapte hiermee gedurende langere tijd of zelfs voor altijd in een uitzonderingspositie gebracht worden. De hele inzet van het tegengaan van discriminatie van mensen wegens handicap is nu juist om dergelijke uitzonderingsposities te voorkomen. Ook in andere wetten is wel voorzien in de mogelijkheid dat rechten binnen een zekere periode kunnen herleven en steeds wordt daarbij een periode van ten hoogste vijf jaren gehanteerd. Dit is bestaand beleid sinds de invoering van de Wet Amber (Wet afschaffing malus en bevordering re-integratie, 1995). In alle arbeidsongeschiktheidsregelingen is dit op dezelfde wijze geregeld.

Na de periode van vijf jaar geldt dat er geen reden meer is om mensen anders te behandelen dan mensen die geen beperking hebben; dat is het voor non-discriminatie van mensen met een handicap. Aan dat uitgangspunt moet niet getornd worden door personen gedurende veel langere tijd of zelfs duurzaam in een uitzonderingspositie te brengen.

Voorts geven de leden van de PvdA-fractie aan dat de werkende jonggehandicapte zich vaker wel dan niet onderaan het loongebouw bevindt en daardoor nauwelijks kans maakt om WGA-gerechtigd te worden. Zij vragen voorts naar de situatie dat een jonggehandicapte na vijf jaar werk uitvalt doordat zijn beperkingen hem steeds meer parten spelen en vrij

snel daarna werkloos wordt, omdat de laatste werkgever besluit het dienstverband niet te verlengen. Zij vragen hoe UWV met een dergelijk geval dient om te gaan: ziekingeld weigeren vanwege het verzekeringsbeginsel (artikel 44, eerste lid, van de Ziektewet), de bevoegdheid van artikel 44, eerste lid, niet toepassen en betrokkene ziekingeld toekennen, of de status als jonggehandicapte en dus het recht op arbeidsondersteuning laten herleven.

Zoals hierboven al beschreven eindigt het recht op arbeidsondersteuning als iemand een jaar lang meer dan 100% WML verdient of na 5 jaar meer dan 75% WML. Hierna bestaat op grond van artikel 5.4.3 een herlevingsrecht van vijf jaar. De jonggehandicapte uit het voorbeeld dat deze leden beschrijven heeft regulier werk gevonden en valt na vijf jaar uit doordat zijn beperkingen hem steeds meer parten spelen. Indien hij met zijn baan 100% WML verdiende, was zijn recht op arbeidsondersteuning al na een jaar geëindigd. Het recht op arbeidsondersteuning herleeft op aanvraag als de jonggehandicapte binnen vijf jaar na de dag waarop het recht op arbeidsondersteuning is geëindigd niet in staat is om meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen en dit voorkomt uit dezelfde oorzaak als op grond waarvan hij eerder recht op arbeidsondersteuning had. In dit geval valt de jonggehandicapte vier jaar na beëindiging van zijn recht op arbeidsondersteuning uit, hij kan dus een aanvraag indienen. Indien hij met zijn baan na vijf jaar meer dan 75%, maar minder dan 100% WML verdiende, eindigt het recht op arbeidsondersteuning. De jonggehandicapte uit het voorbeeld valt dus uit net nadat zijn recht geëindigd is. Hij kan op grond van artikel 5.4.3 een aanvraag doen voor het herleven van zijn recht op arbeidsondersteuning.

Op grond van artikel 44 eerste lid van de Ziektewet is UWV bevoegd om het ziekingeld geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk te weigeren als de arbeidsongeschiktheid bestond op de dag dat de verzekering begon. Het doel van deze bepaling is om misbruik te voorkomen, bijvoorbeeld in het geval dat iemand slechts gaat werken om in aanmerking te komen voor de uitkering. In het geval van een jonggehandicapte die gaat werken vanuit de nieuwe Wet Wajong, is dit niet aan de orde, aangezien in het participatieplan is vastgesteld wat hij kan en het werkaanbod rekening houdt met zijn beperkingen. Tot slot heeft UWV beleidsregels vastgesteld voor de uitvoering van de Ziektewet en geldt dat als iemand ten minste drie maanden heeft gewerkt sinds het ingaan van de verzekering, de uitkering niet wordt geweigerd.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom de zittende Wajongers buiten schot blijven in dit wetsvoorstel. De leden van de fracties van de Christen-Unie en de SGP vragen aandacht voor jonggehandicapten die de overstap willen maken van de huidige naar de nieuwe Wet Wajong. De leden gaan ervan uit dat jonggehandicapten daarvoor een uitnodiging ontvangen en vragen een bevestiging hiervan.

Met betrekking tot de nieuwe Wet Wajong zijn er zowel overwegingen die pleiten voor eerbiedigende als voor onmiddellijke of uitgestelde werking. Eerbiedigende werking biedt rechtszekerheid aan bestaande jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn voor wat hun inkomensvoorziening betreft reeds kortere of langere tijd (mede) afhankelijk van de Wajong en hebben daar hun leef- en verwachtingspatroon op afgestemd. Alles afwegende heeft de regering de conclusie getrokken dat overgangsrecht met eerbiedigende werking de voorkeur geniet¹.

Hierbij is rekening gehouden met het Toetsingskader Overgangsrecht. Bij de te maken keuze van overgangsrecht moet een afweging worden gemaakt tussen de beginselen van rechtszekerheid en rechtsgelijkheid. In

¹ Kamerstukken I, 1999/2000, 25 900, EK 87, nr. 87b

zijn algemeenheid is de rechtszekerheid het meest gediend met eerbiedigende werking en de rechtsgelijkheid met onmiddellijke werking van nieuwe regelgeving. Bij de afweging spelen aspecten als het karakter van de regeling en het doel van de wijziging, alsmede de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid een rol. Met betrekking tot de nieuwe regeling zijn er zowel overwegingen die pleiten voor eerbiediging van bestaande rechten als voor onmiddellijke werking of uitgestelde overgang naar de nieuwe regelingen. Alles afwegende heeft het kabinet de conclusie getrokken dat overgangsrecht met eerbiedigende werking de voorkeur geniet. Onderkend wordt dat aan de keuze voor eerbiedigende werking nadelen zijn verbonden, maar die zijn niet prohibitief.

Zoals ook in de brief van 8 september jl.¹ is toegelicht vindt de regering het belangrijk dat bestaande jonggehandicapten op termijn op vrijwillige basis kunnen kiezen of zij in aanmerking willen komen voor de werkregeling in de nieuwe Wet Wajong. Hierbij geldt dat de jonggehandicapte dan kiest voor de rechten en plichten van de werkregeling en ook niet meer terug kan. De nieuwe aanpak is echter nog niet in de praktijk gebracht. Het invoeren van de nieuwe regeling en werkwijze dient zorgvuldig te gebeuren. Daarom is het tijdstip waarop dit formeel wordt geregeld afhankelijk gesteld van de resultaten van de nieuwe aanpak en niet, zoals de leden van de ChristenUnie en de SGP veronderstellen, op 1 januari 2010. De jonggehandicapten die voor 1 januari 2010 Wajonggerechtigd zijn geworden zullen op dat moment op passende wijze worden geïnformeerd.

De resultaten van de werkregeling zullen regelmatig worden gemonitord en hierover zal worden gerapporteerd. In het wetsvoorstel is bij tweede nota van wijziging een bepaling opgenomen dat vanaf een nader bij algemene maatregel van bestuur te bepalen tijdstip zal worden geregeld dat bestaande jonggehandicapten kunnen kiezen voor de werkregeling in de nieuwe Wet Wajong.

Voorts wordt voor bestaande jonggehandicapten nu al veel inzet gepleegd. Als werkgevers hen in dienst nemen, kunnen deze gebruik maken van een groot aantal re-integratie-instrumenten, zoals loon dispensatie, loonkostensubsidie, participatieplaatsen, proefplaatsing, vergoeding van aanpassing van de werkplek, jobcoachvoorziening, etc. Voor deze jonggehandicapten heeft het kabinet daarnaast een aantal maatregelen genomen om hun kansen op werk te vergroten. Zo zijn, in het kader van de herbeoordelingsoperatie die voortvloeit uit de aanscherping van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, ook jonggehandicapten door UWV actief benaderd voor re-integratie op de arbeidsmarkt. Tevens is UWV gestart om huidige jonggehandicapten naar werk te bemiddelen en hiervoor zijn extra financiële middelen vrijgemaakt. Ook hebben zij profijt van een aantal recente acties en maatregelen van het kabinet om werkgevers actief te stimuleren om Wajongers in dienst te nemen. De maatregelen staan beschreven in de notitie «Aanpak werk voor Wajongers» die op 15 juli 2009 naar de Tweede Kamer is gestuurd². Hiermee zorgt de regering ervoor dat het belangrijkste doel van de nieuwe Wet Wajong, namelijk werk voor jonggehandicapten, ook voor bestaande groepen meer binnen handbereik komt.

De leden van de VVD-fractie vragen of het geen teken aan de wand is dat de minister verwacht dat de zittende Wajongers geen beroep zullen doen op arbeidsondersteuning. Staat dit niet haaks op de doelstelling van de regering om als uitgangspunt te nemen te bevorderen dat allen zoveel mogelijk aan de slag gaan.

¹ Kamerstukken I, 2009/2010, 31 775, onderdeel G.

² Kamerstukken I, 2008/09, 31 775, G.

Uit de het feit dat geen aanvullende middelen voor de bestaande jonggehandicapten zijn gereserveerd kan niet de conclusie worden getrokken dat zij geen beroep zullen doen op arbeidsondersteuning. Op het moment dat de regeling voor hen wordt opgesteld zal worden gezien of – en zo ja – hoeveel middelen hiervoor ingezet moeten worden. Voorts bieden de bestaande budgetten ruimte re-integratie in te zetten voor bestaande jonggehandicapten. Uit werkbezoeken en de gesprekken die ik met Wajongers heb gevoerd, heb ik de indruk gekregen dat de wil en bereidheid om te werken onder de mensen met een beperking groot is. Daarom kan naar de mening van de regering ook niet in algemene zin worden gesteld dat de huidige Wajongers niet aan het werk zouden willen indien ze daartoe mogelijkheden hebben.

De leden van de PvdA-fractie vragen wat na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel de positie is van zogenaamde late melders, te weten mensen van wie na medisch onderzoek komt vast te staan dat zij vanaf de geboorte structurele functionele beperkingen hebben maar die zich pas op hun 30e of nog later bij UWV als jonggehandicapt aanmelden.

De nieuwe Wet Wajong geldt voor degenen die op of na 1 januari 2010 een aanvraag indienen. Iedereen die voor die datum een uitkering heeft aangevraagd en recht heeft op een uitkering op basis van de huidige Wet Wajong, behoudt dat recht. Iedereen die na die datum een aanvraag indient valt – ongeacht de leeftijd – onder de bepalingen van het voorliggende wetsvoorstel.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de wijzigingen in overige regelingen.

Met het wetsvoorstel worden ook andere wetten, besluiten en regelingen aangepast. Het betreft wijzigingen van louter technische aard. Na inwerkingtreding van deze wetswijziging luidt de citeertitel van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. De wijzigingen in andere wetten, in besluiten en regelingen betreffen verwijzingen die, in verband met de nieuwe citeertitel, aangepast dienen te worden. Voorts worden de betreffende wetten, besluiten en regelingen inhoudelijk in overeenstemming gebracht met het wetsvoorstel.

De leden van de SP-fractie hebben enkele vragen met betrekking tot de ramingen van het aantal uitkeringen (tabel 1¹), de verwachte uitkeringslasten (In tabel 5²) en wat het effect is van de economische crisis indien deze van relatief korte duur blijkt te zijn danwel er vanaf 2010 een periode van tenminste 10 jaar beduidend hogere werkloosheid zou volgen. Voorts vragen de leden van de SP-fractie hoe tabel 5 eruit zou zien zonder intensivering van de re-integratie-inspanningen en -budget en de verwachte stijging van het aantal uitkeringen bij ongewijzigd beleid én zonder de intensivering van het re-integratiebudget. Ten slotte verzoeken deze leden aan te geven wat de uiteindelijke besparingen (of extra kosten) zijn van de wetswijziging ceteris paribus.

In de raming van het aantal Wajong-uitkeringen bij ongewijzigd beleid is een aantal aspecten zeker, en een aantal aspecten minder zeker. Zoals ook in de memorie van toelichting staat is er tot 2023 sprake van een natuurlijke oploop van het bestand, omdat pas dan de eerste generatie 18-jarige instromers uit 1976 de 65-jarige leeftijd bereikt en om die reden uitstroomt. Ook groeit het bestand nog snel door na 2023 vanwege de sterke instroom van de afgelopen jaren. Deze trends zijn vrijwel zeker.

¹ Kamerstukken II, 2008/09, 31 780, nr. 3, p. 34.

² Kamerstukken II, 2008/09, 31 780, nr. 3, p. 37.

Tabel : Aantal uitkeringen en uitkeringslasten Wajong bij ongewijzigd beleid

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2020	2050
aantal uitkeringen ultimo (x 1 000)	167	179	192	204	216	227	238	299	450
uitkeringslasten (x € 1 miljard)	1,9	2,1	2,2	2,3	2,5	2,6	2,8	3,5	5,3

De precieze aantallen die in de raming zijn opgenomen, zijn tot stand gekomen door het aantal jonggehandicapten eind 2007 (167 000) door te trekken naar de toekomst aan de hand van het instroomniveau van 17 000 zoals dat in 2008 gerealiseerd werd. Hierbij is er niet vanuit gegaan dat de stijging blijft toenemen. Dit komt omdat een gedeelte van de stijging in de laatste jaren incidenteel is, veroorzaakt door de mensen die van de WWB naar de Wajong zijn gegaan als gevolg van de striktere screening van het bijstandsbestand door gemeenten sinds de invoering van de WWB. De onzekerheid van de aantallen zit in de mogelijkheid dat de werkelijke cijfers af gaan wijken van de doorgetrokken trend. Als de instroom hoger of lager uitvalt dan geraamd, vertaalt zich dat uiteindelijk min of meer lineair in de omvang van het bestand.

De huidige economische crisis heeft geen noemenswaardige effecten op de instroom in de nieuwe Wet Wajong. De hoogte van de instroom wordt immers bepaald door medische factoren en die zullen niet veranderen door de crisis. De huidige crisis kan wel enig effect hebben op de arbeidsparticipatie van Wajongers en daarmee op de hoogte van de uitkeringslasten. Dit is echter geen structureel effect en daardoor op een langetermijneraming als deze van weinig tot geen invloed. Hierbij is nog relevant dat bij de raming van de uitkeringslasten al de nodige voorzichtigheid in acht is genomen. Dit komt tot uiting in het buiten beeld houden van de gevolgen van een stijgende uitstroom op de korte termijn, zoals ook in de memorie van toelichting is beschreven.

In tabel 5 in de memorie van toelichting zijn, net als in tabel 1, de uitkeringslasten bij ongewijzigd beleid weergegeven.

Tabel 5: Ontwikkeling uitkeringslasten

(x € 1 miljoen)

	2010	2011	2012	2013	2050
Uitkeringslasten bij ongewijzigd beleid	2 300	2 500	2 600	2 800	5 300
Gevolgen nieuwe werkwijze	- 8	- 20	- 37	- 57	- 354
Minder uitkeringen	- 2	- 3	- 6	- 12	- 254
Werkregeling (studie, werk moet lonen)	- 6	- 17	- 31	- 45	- 100

Hieraan toegevoegd zijn de gevolgen van de nieuwe werkwijze op die uitkeringslasten. Als het gaat om zekerheid en onzekerheid geldt voor de gevolgen van de nieuwe werkwijze hetzelfde als voor het ongewijzigde beleid. Ook deze geraamde cijfers zijn afhankelijk van of de werkelijke cijfers gaan afwijken van de doorgetrokken trend bij ongewijzigd beleid. Indien het aantal jonggehandicapten sneller stijgt dan de doorgetrokken trend, zullen de uitkeringslasten hoger uitvallen en indien dit aantal minder snel stijgt, zullen deze lasten lager uitvallen.

De crisis is een tijdelijk verschijnsel en zal niet van invloed zijn op de lange termijn in de raming, zeker gezien de verwachte krapte op de arbeidsmarkt in de toekomst. Op de korte termijn kan de crisis meer invloed hebben via een effect op de participatie van jonggehandicapten. Maar dit zal zich niet vertalen in financiële tegenvallers want er is al voorzichtig geraamd. Door de nieuwe wet is er een stijgende uitstroom uit de Wajong te verwachten, maar zoals ook in de Memorie van Toelichting stond zijn de gevolgen van stijgende uitstroom voorzichtigheidshalve op de korte termijn buiten beeld gehouden.

Re-integratie is de kern van de nieuwe Wet Wajong. Het is onmogelijk om de gevolgen van de nieuwe werkwijze in kaart te brengen zonder de intensivering van re-integratieinspanningen en -budget, omdat de intensivering de belangrijkste oorzaak van de gevolgen van de nieuwe werkwijze is. Het is ook niet zinvol om de stijging van het aantal Wajong-uitkeringen weg te laten uit de tabel, omdat de stijging onder andere wordt veroorzaakt door gegeven trends (zoals hiervoor is beschreven, bijvoorbeeld de natuurlijke oploop tot 2023).

De ramingen voor de Wet Wajong zijn, zoals gebruikelijk, al ceteris paribus. Tabel 5 schetst de lagere uitkeringslasten die het gevolg zijn van de nieuwe werkwijze bij overige gelijkblijvende omstandigheden. Het begrip ceteris paribus houdt overigens niet in dat het Wajong bestand precies blijft zoals het op het moment van ramen is, maar geeft aan hoe het Wajong-bestand zich zou verder ontwikkelen als in de toekomst alle wetgeving gelijk zou blijven aan nu en instroomkansen en uitstroomkansen in de Wajong ook precies gelijk zouden blijven aan de huidige niveaus.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner