

Vergaderjaar 2010–2011

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 303

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 17 mei 2011

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar aanleiding van de brief van 21 april 2011 inzake de Hoofdlijnennotitie werken naar vermogen (Kamerstuk 29 544, nr. 297). De staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 16 mei 2011. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Gent

De griffier van de commissie,
Post

¹ Samenstelling:

Leden: Gent, W. van (GL), voorzitter, Hamer, M.I. (PvdA), Ham, B. van der (D66), Sterk, W.R.C. (CDA), Smeets, P.E. (PvdA), Dezentjé Hamming-Bluemink, I. (VVD), Hijum, Y.J. van (CDA), Omtzigt, P.H. (CDA), Koşer Kaya, F. (D66), Ulenbelt, P. (SP), Ortega-Martijn, C.A. (CU), Dijck, A.P.C. van (PVV), ondervoorzitter, Spekman, J.L. (PvdA), Vermeij, R.A. (PvdA), Ouwehand, E. (PvdD), Dijkgraaf, E. (SGP), Azmani, M. (VVD), Jong, L.W.E. de (PVV), Klaver, J.F. (GL), Huizing, M.E. (VVD), Straus, K.C.J. (VVD), Besselaar, I.H.C. van den (PVV) en Vacature SP.
Plv. leden: Voortman, L.G.J. (GL), Heijnen, P.M.M. (PvdA), Pechtold, A. (D66), Uitslag, A.S. (CDA), Klijnsma, J. (PvdA), Neppérus, H. (VVD), Biskop, J.J.G.M. (CDA), Smilde, M.C.A. (CDA), Dijkstra, P.A. (D66), Kooiman, C.J.E. (SP), Schouten, C.J. (CU), Fritsma, S.R. (PVV), Çelik, M. (PvdA), Dijsselbloem, J.R.V.A. (PvdA), Thieme, M.L. (PvdD), Staaij, C.G. van der (SGP), Aptroot, Ch.B. (VVD), Klaveren, J.J. van (PVV), Sap, J.C.M. (GL), Houwers, J. (VVD), Harbers, M.G.J. (VVD), Mos, R. de (PVV) en Gesthuizen, S.M.J.G. (SP).

1

Hoeveel Wajongers wonen bij hun ouders?

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) houdt deze informatie niet bij; ze is immers niet relevant voor het recht op of de hoogte van de uitkering. Voor de budgettaire ramingen van het wetsvoorstel zijn gegevens van UWV van 2008 gekoppeld met het GBA. Daaruit blijkt de verdeling zoals die in de tabel staat. De gemiddelde leeftijd van nieuwe instroom is lager dan die van de totale groep Wajongers. Daarom ligt bij de nieuwe instroom bijvoorbeeld het percentage «inwonend bij ouders» naar verwachting substantieel hoger.

Tabel 1: Wajongers naar leefvorm, in procenten, cijfers 2008

	%
Alleenstaande	30
Alleenstaande ouder	2
Samenwonend	17
Inwonend bij ouder(s)	28
Institutioneel	23
Totaal	100

2

Hoeveel niet-uitkeringsgerechtigden hebben de gemeenten afgelopen vijf jaar gere-integreerd?

Tussen 1 januari 2005 en 31 december 2009 is bij 43 duizend gemeentelijke re-integratietrajecten sprake van iemand die bij aanvang van het re-integratietraject niet-uitkeringsgerechtigd is¹.

3

Hoeveel middelen hebben gemeenten beschikbaar voor het re-integreren van niet-uitkeringsgerechtigden?

Gemeenten ontvangen een ongedeeld participatiebudget voor inburgering, scholing en re-integratie van uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Dit budget bedraagt in 2011 circa 1,7 miljard euro. Gemeenten hebben dus geen afzonderlijk budget om niet-uitkeringsgerechtigden te re-integreren; zij bepalen zelf hoeveel middelen zij hiervoor uit het participatiebudget inzetten.

4

Hoeveel Wajongers in absolute aantallen werken nu bij het Rijk?

Recent heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties u in een brief² geïnformeerd over de stand van zaken bij de sector Rijk. Deze brief geeft aan dat het niet eenvoudig is om informatie te verzamelen over personeel met een arbeidsbeperking dat in dienst is bij de overheid. Overheidsorganisaties registreren dit immers niet standaard.

5

Hoeveel plekken in absolute aantallen zijn er voor Wajongers in het afgelopen jaar afgesproken in cao's?

Uit de Eindevaluatie van het cao-seizoen 2010 van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) volgt dat in 20% van de afgesloten akkoorden afspraken zijn gemaakt over jonggehandicapten. Het is niet bekend om hoeveel absolute plekken het hierbij gaat.

¹ Bron: CBS, Statistiek Re-integratie Gemeenten.

² Kamerstukken 2010–2011, 32 501, nr. 13.

In het regeerakkoord staat: «huidige Wsw-ers kunnen gewoon op hun Wsw-werkplaats blijven werken». Kan de regering toelichten hoe dit onderdeel zich verhoudt tot de ontslagen bij de sociale werkplaatsen Roteb, Wedeka en Pantar?

Wsw-geïndiceerden met een Wsw-dienstbetrekking of een begeleid werken dienstbetrekking die werkzaam zijn op 1 januari 2013 behouden na de invoering van de Wet werken naar vermogen (WWNV) hun wettelijke rechten en plichten. Met de WWNV worden geen dienstbetrekkingen van mensen geschrapt: mensen met een vast dienstverband behouden hun dienstbetrekking. In de huidige financieringssysteem krijgen gemeenten een rijksbijdrage gekoppeld aan een aantal te realiseren plekken (taakstelling). Halen gemeenten hun taakstelling niet, dan wordt de Rijksbijdrage voor de niet-gerealiseerde plekken teruggevorderd. Het kan zijn dat mensen een dienstverband hebben voor bepaalde tijd. Een gemeente heeft als werkgever nu ook al de mogelijkheid deze dienstbetrekking niet te verlengen. Het Rijk treedt niet in deze verantwoordelijkheid van de werkgever.

Welke maatregelen staan er in de hoofdlijnennotitie die werkgevers verplichten, verleiden of zouden moeten motiveren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?

Werkgevers zullen als gevolg van de verwachte krapte op de arbeidsmarkt meer dan ooit een behoefte hebben aan werknemers, ook aan werknemers die verder van de arbeidsmarkt afstaan. De arbeidsmarkt zal de komende jaren als gevolg van demografische ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening meer gespannen worden vanwege een krimpende beroepsbevolking. We zullen allemaal, ook werkgevers, anders tegen de arbeidsmarkt aan moeten gaan kijken. Het zal steeds moeilijker worden om aan mensen te komen voor vacatures die ontstaan. Het is van groot belang dat werkgevers nu al aan de slag gaan om ook straks de juiste man of vrouw op de juiste plaats te hebben. Gebruik maken van, en ervaring opdoen met, de groep mensen met een arbeidsbeperking is daarbij noodzaak. Verschillende bedrijven, kenniscentra en branches zijn hier reeds mee aan de slag. Voorbeelden zijn Philips en NUON die binnen hun cao's afspraken maken en middelen reserveren om werkgelegenheidsprogramma's op te zetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met deze programma's vergaren de bedrijven kennis en ervaring over de manier waarop mensen met een beperking ingezet kunnen worden en welke functies daarvoor geschikt (te maken) zijn (functiedifferentiatie), en zorgen zij voor instroom van nieuw personeel binnen het bedrijf. Initiatieven zoals in het Slotervaartziekenhuis en in de procesindustrie sluiten hierbij aan.

Vele bedrijven en organisaties zijn inmiddels initiatieven gestart om mensen met een arbeidsbeperking een werkplek te bieden. Enkele namen: Philips, De Bijenkorf, NUON, Alliander, KPN, IKEA, Albert Heijn, VDL, Tata Steel, C1000, NXP, Sligro, Essent, CSU, Apollo Vredenstein en Albron. Ook het Slotervaartziekenhuis, Ebego, Asito en het project in de procesindustrie zijn goede voorbeelden.

Daarnaast blijkt dat er bereidheid onder werkgevers is om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Zo laat de eerste rapportage van de Wajong-monitor zien dat 93% van de werkgevers die door UWV zijn benaderd, geïnteresseerd is in een Wajonger. Eerder bleek uit onderzoek van Cross-over (2009) dat 42 procent van de werkgevers bereid is Wajongers aan te nemen. Ook de proef met de Wajongadviesvoucher laat zien dat er interesse en mogelijkheden zijn bij werkgevers.

Ook zijn verschillende partijen actief om werkgevers te benaderen om hen te stimuleren en te ondersteunen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij gaat het om uitvoeringsorganisaties als UWV, gemeenten, sw-bedrijven en re-integratiebureaus, maar ook om organisaties als CNV-jongeren, MVO-nederland, Cross-over en de Lucille Werner Foundation.

Ook spreek ik zelf de nodige werkgevers en werkgeversorganisaties tijdens bijeenkomsten in het land.

Het kabinet ziet er niets in om werkgevers te verplichten om mensen in dienst te nemen. Verplichten legt te veel nadruk op de onwil van werkgevers, terwijl verschillende onderzoeken en projecten aantonen dat werkgevers wel degelijk bereid zijn mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven¹. Bovendien zijn de nadelen van «verplichten» evident, bijvoorbeeld in termen van toename van administratieve lasten voor bedrijven en stigmatisering van de doelgroep.

Het kabinet zet in op het verleiden van werkgevers om mensen in dienst te nemen. Gemeenten hebben daarvoor een breed scala aan mogelijkheden, zoals werkplekaanpassingen, scholing, trajecten, no-risk polis, enzovoorts. Het instrument van de loondispensatie wordt hieraan toegevoegd via de Wet werken naar vermogen. Ook voegt het kabinet budgetten voor gemeenten samen tot één ontschot re-integratiebudget. De hoofdlijnennotitie wijst daarnaast op het belang van actieve werkgeversdienstverlening en voortbouwen op bestaande goede initiatieven. Daarnaast is het kabinet nog met gemeenten in overleg om ook de dienstverlening voor landelijke en regio-overstijgend werkende bedrijven zo goed mogelijk te regelen. Deze en andere initiatieven moeten er, met de noodzakelijke cultuuromslag, voor zorgen dat werkgevers meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen.

8

Gaat de regering de subsidie van een sociale werkplaats (sw)-plek terugbrengen van 31 000 (ernstig) en 25 000 (matig) naar 22 000 euro op jaarbasis? Zo ja, op welke wijze dienen gemeenten dit gat in de begroting op te vangen?

Het kabinet stelt nu en ook in de toekomst een Rijksbijdrage ter beschikking om de Wsw te financieren. De rijksbijdrage is per arbeidsjaar voor 2011 macro vastgesteld op gemiddeld 25 750 euro. In het huidige verdeelmodel van de Wsw telt een Wsw-werknemer met een indicatie «ernstig» met een factor 1,25 mee. De rijksbijdrage wordt met de invoering van de WWNV voor de nieuwe instroom begrensd en afgestemd op een inkomen van 100% van het wettelijk minimumloon. Met de invoering van de WWNV krijgen gemeenten de beschikking over een ontschot participatiebudget. De financiering per Wsw-plek wordt daarmee losgelaten. VNG en kabinet werken gezamenlijk een verdeelsystematiek voor het ontschotte participatiebudget uit.

9

Kan de regering een overzicht geven van de sw-bedrijven die in 2010 een sluitende begroting hebben gepresenteerd en zwarte cijfers hebben behaald en hiervoor geen aanvullende steun nodig hadden van de gemeente?

Het Rijk heeft deze gegevens niet. Het Rijk verstrekt op basis van een taakstelling (het aantal te realiseren Wsw-plekken) een rijksbijdrage aan de gemeenten. Gemeenten verantwoorden zich aan het Rijk over het al dan niet realiseren van deze taakstelling. Bij het niet volledig realiseren

¹ Uit de eerste rapportage van de Wajongmonitor volgt dat 93% van de werkgevers die door UWV zijn benaderd, geïnteresseerd is in een Wajonger. Eerder volgde uit onderzoek van Cross-over (2009) dat 42 procent van de werkgevers bereid is Wajongers aan te nemen. Ook de proef met de Wajongadviesvouchers laat zien dat er interesse en mogelijkheden zijn bij werkgevers: bij vier op de vijf bedrijven zijn mogelijkheden voor Wajongers.

van de taakstelling wordt de rijksbijdrage voor de niet gerealiseerde Wsw-plekken teruggevorderd.

Het Rijk is niet verantwoordelijk voor de individuele financiële positie van sw-bedrijven. Dat is een zaak van gemeentebesturen. Zij zijn verantwoordelijk voor de invulling van de werkzaamheden voor mensen met Wsw-dienstverband en de financiële positie van het sw-bedrijf. De gemeenteraad controleert dat.

10

Kan de regering garanderen dat iedereen met een Wsw-indicatie die nu in de sociale werkplaats werkt daar kan blijven werken?

Zoals in het antwoord op vraag 6 aangegeven behouden Wsw-geïndiceerden met een Wsw-dienstbetrekking of een begeleid werken dienstbetrekking die werkzaam zijn op 1 januari 2013, na de invoering van de WWNV hun wettelijke rechten en plichten.

11

Kan de regering een overzicht met bedragen geven van de maatschappelijke kosten van mensen die op de wachtlijst voor de Wsw staan of langdurig werkzoekend zijn (zorg, sociaal-economische positie, etc.)?

Het Rijk heeft deze gegevens niet.

12

Kan de regering een overzicht geven van de verschillen in maatschappelijke kosten tussen iemand die in de sociale werkplaats werkt en iemand die gedwongen wordt om thuis met een uitkering te gaan zitten?

Het kabinet dwingt niemand om met een uitkering thuis te zitten. Werk moet juist gaan boven een uitkering. Het kabinet vindt dat ieder mens de kans verdient om het beste uit zichzelf te halen en zich via werk te ontplooien. Een baan is immers de beste sociale zekerheid. Het doel van de WWNV is te komen tot een meer activerend stelsel van sociale zekerheid, met meer mensen (vanuit een uitkering) aan de slag.

13

Wat gaat de regering doen wanneer gemeenten het bestuursakkoord verwerpen? Wat is de reactie op de grote kritiek die gemeenten hebben geuit over de WWNV en de daarmee gepaard gaande bezuinigingen?

Gemeenten zijn voor het kabinet een belangrijke partner. Het kabinet heeft bij de onderhandelingen over het onderhandelaarsakkoord goed geluisterd naar de signalen van gemeenten. De resultaten daarvan zijn vastgelegd in het onderhandelaarsakkoord dat het kabinet met de Vereniging van Nederlandse gemeenten, het Interprovinciaal Overleg en de Unie van Waterschappen heeft gesloten. Het kabinet is de gemeenten daarom op belangrijke punten tegemoetgekomen, zoals:

- Uitstel van invoeringsdatum van de WWNV van 1-1-2012 naar 1-1-2013.
- De inzet van het instrument loondispensatie is verbreed naar iedereen in de WWNV die niet in staat is 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen (met onafhankelijke toegangstoets en loonwaardemeting).
- Er komt een herstructureringsfaciliteit Sw-sector om de transitieperiode in die sector te overbruggen. De faciliteit bedraagt eenmalig maximaal 400 miljoen, over de periode 2012 tot en met 2018. Twee jaar na de start van de operatie zal een commissie de stand van zaken in de uitvoering van de plannen en de voortgang van de herstructurering

inclusief de financiële aspecten daarvan, beoordelen. Rijk en VNG overleggen op basis daarvan of aanvullende maatregelen en/of extra middelen noodzakelijk zijn, waarbij actuele ontwikkelingen in de financiële verhouding zullen worden betrokken.

- Vanaf 2012 wordt het macrobudget van het inkomensdeel weer vastgesteld conform de systematiek die vóór het bestuursakkoord 2007–2011 gold.

Ik beschouw het akkoord als een goede basis voor de implementatie van de WWNV door gemeenten.

14

Uitgaande van het bij elkaar voegen van de verschillende budgetten en dat de gemeenten (veel) minder geld krijgen dan ze daadwerkelijk nodig zullen hebben: welke waarborgen zijn er dat de gemeenten zich niet alleen bezig houden met de makkelijk bemiddelbaren?

Het kabinet is van mening dat de gemeenten over voldoende middelen beschikken om mensen die dat echt nodig hebben te ondersteunen richting de reguliere arbeidsmarkt. De effectieve en efficiënte inzet van re-integratie kan verder verbeterd worden. Daartoe zijn door gemeenten ook initiatieven genomen, zoals door het gebruik van de participatie-ladder, door diagnose-instrumenten en het inzichtelijk maken van de goed werkende onderdelen in re-integratietrajecten ('t Gildeproject).

Van de re-integratiemiddelen wordt in 2010 nog steeds ca. 25% ingezet voor gesubsidieerde banen «oude stijl». Afbouw van deze dure voorzieningen biedt ruimte voor een efficiëntere inzet van middelen. Het instrument loondispensatie en het ontschotten van de re-integratiemiddelen voor de WWB, Wajong en Wsw dragen hier ook aan bij. Circa driekwart van de re-integratietrajecten voor mensen met een WWB-uitkering gaat naar mensen die langer dan een jaar in de WWB zitten.

De arbeidsmarkt zal de komende jaren als gevolg van demografische ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening meer gespannen worden. De vraag naar arbeidskrachten zal snel stijgen. Dit biedt gemeenten volop kansen en mogelijkheden om niet alleen de makkelijk bemiddelbaren, maar ook de moeilijkere groepen uitkeringsgerechtigde werkzoekenden naar de arbeidsmarkt toe te geleiden. Daarnaast hebben gemeenten voldoende instrumenten ter beschikking. De financieringssystematiek prikkelt gemeenten om te investeren in re-integratie van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, onder wie ook de moeilijker bemiddelbaren. De uitkeringslasten worden dan immers beperkt en dit geeft gemeenten een structureel grotere besparing.

Tot slot wil ik wijzen op de actieve betrokkenheid van gemeenteraden bij de inzet en vormgeving van het gemeentelijke re-integratiebeleid. De gemeenteraden stellen bij verordening regels met betrekking tot het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling voor de groep mensen met een arbeidsbeperking. Het is de lokale verantwoordelijkheid om invulling te geven aan een evenwichtige aanpak van de verschillende doelgroepen. Ik ben er van overtuigd dat gemeenten op deze wijze uitgedaagd en in staat gesteld worden om het gemeentelijke beleid met betrekking tot re-integratie over de volle breedte tot ontwikkeling te brengen.

15

Wat houdt de evaluatie na drie jaar concreet in? Als de WWNV er niet toe leidt dat er meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag zijn gekomen, welke gevolgen heeft dit dan?

Het kabinet verwacht dat door de krapte op de arbeidsmarkt en de invoering van de meer prikkelende WWNV juist méér mensen aan het werk zullen gaan. De in de hoofdlijnennotitie genoemde evaluatie na drie jaar gaat alleen over de toepassing van het instrument loondispensatie. Het kabinet en de VNG hebben dit in het onderhandelaarsakkoord afgesproken.

16

De evaluatie vindt pas na drie jaar plaats. Zou het monitoren van de arbeidsmarkt, i.c. worden arbeidsgehandicapten wel op een duurzame, passende arbeidsplek aangenomen, niet een constante moeten zijn?

Het kabinet en de VNG hebben in het onderhandelaarsakkoord afgesproken de ontwikkelingen en resultaten voor de kwetsbare groepen als gevolg van de invoering van de WWNV (nauwlettend) te volgen. Gemeenten zullen hiervoor informatie verstrekken aan SZW. Rijk en VNG zijn nog in overleg over de uitwerking van het informatie- en verantwoordingsarrangement rond werk en inkomen.

17

Op welke wijze is de pensioenopbouw bij loondispensatie geregeld? Welke wijzigingen hebben de invoering van loondispensatie voor de sociale werkplaatsen, de werkgevers en de werknemer als de werknemer vanuit de sociale werkplaats aan de slag gaat bij een reguliere werkgever via loondispensatie?

Sociale partners in de besturen van pensioenfondsen zijn verantwoordelijk voor het regelen van pensioenopbouw. De Stichting van de Arbeid (STAR) heeft naar aanleiding van een adviesaanvraag van de voormalig minister van SZW op 8 juli 2010 sociale partners, pensioenkoepels, het Verbond van Bedrijfstakingpensioenfondsen, de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (thans verenigd in de Pensioenfederatie) en het Verbond van Verzekeraars nadrukkelijk in overweging gegeven om pensioenopbouw bij loondispensatie mogelijk te maken conform de pro rata systematiek bij deeltijdwerk. Dat wil zeggen dat de in de pensioenregelingen opgenomen franchise wordt vermenigvuldigd met een deeltijdfactor. Bij loondispensatie wordt de deeltijdfactor dan bepaald door de loonwaarde, uitgedrukt in een percentage van het wettelijk minimumloon.

Ik ondersteun de oproep van de STAR aan het adres van genoemde partijen met kracht. Het is echter aan betrokken partijen en pensioenuitvoerders om hun regelingen te wijzigen. Inmiddels is bekend dat het pensioenfonds voor Metaal en Techniek zijn regeling overeenkomstig de bovenomschreven systematiek heeft aangepast.

18

Kunnen 35-minners onder de WIA ook een beroep doen op (de re-integratie bij) de Wet werken naar vermogen (WWNV)?

Bij «35-minners» gaat het om werknemers die op basis van een zorgvuldige beoordeling door het UWV na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard. In het kader van de WIA zijn sociale partners primair verantwoordelijk om 35-minners aan het werk helpen of aan het werk te houden. Indien dit onverhoopt niet lukt, is er een vangnet in de vorm van de WW om hen weer aan het werk te helpen. Wanneer men geen aanspraak (meer) heeft op WW kan in de toekomst een beroep worden gedaan op het laatste vangnet: de WWNV.

Het uitgangspunt van de WWNV is dat iedereen naar zijn of haar eigen mogelijkheden werkt, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. Ondersteuning en/of begeleiding is beschikbaar voor wie dat nodig heeft. De gemeente kan voor wie (nog) niet in staat is om volledig zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, het instrument loondispensatie inzetten.

Bij de vormgeving van de WWNV heeft het kabinet ervoor gekozen de bestaande populatie in hoge mate te ontzien. Dat geldt met name voor het zittende bestand Wsw'ers en voor de groep volledig en duurzaam arbeidsongeschikten in de Wajong.

Het deel van de Wajongpopulatie (na herindeling) met arbeidsvermogen krijgt in 2014 te maken met een verlaging van de uitkering van 75% WML naar 70% WML. Onderstaande tabel geeft een eerste indicatie van de inkomenseffecten hiervan voor een aantal voorbeeldhuishoudens.

Tabel 2: Inkomenseffecten 2014 door verlaging Wajonguitkering van 75% naar 70% WML voor een aantal voorbeeldhuishoudens¹

Voorbeeldhuishouden	Inkomenseffecten 2014 ²
Alleenstaand	– 0,8%
Paar, partner met WML inkomen	– 2,1%
Paar, partner met modaal inkomen	– 1,7%

¹ Inkomenseffecten worden getoond voor alle Wajongers die uiterlijk in 2011 zijn ingestroomd, niet volledig en duurzaam arbeidsgehandicapt zijn, een volledige Wajonguitkering ontvangen en niet werken.

² Uitgaande van de meest recente gegevens over 2011 en rekening houdend met de afbouw van dubbele heffingskorting in het sociaal minimum t/m 2014 en structureel.

Voor *paren* zijn de *structurele* inkomenseffecten als gevolg van de WWNV gelijk aan de effecten in 2014. Voor *alleenstaande Wajongers* wordt het negatieve inkomenseffect in 2014 gedempt door een toeslag op grond van de Toeslagenwet. Op lange termijn valt deze toeslag echter weg door het afbouwen van de dubbele heffingskorting in het sociaal minimum; dan neemt het inkomenseffect weer toe. Voor *Wajongers met een partner met een modaal of minimuminkomen* is het inkomenseffect in 2014 wat sterker dan voor de alleenstaande. Dit inkomenseffect neemt af naarmate het inkomen van de partner toeneemt.

Tot slot hebben nieuwe jonggehandicapten met arbeidsvermogen in 2012 nog toegang tot de Wajong, waarbij direct aangekondigd wordt dat dit tijdelijk is. Per 1 januari 2014 (na de herindeling) komt deze groep onder de WWNV te vallen. Dit leidt tot inkomenseffecten door verschillen tussen Wajong en WWNV qua uitkeringshoogte en toepassing van de partner- en middelentoets.

Kan de regering toelichten hoeveel extra middelen er worden overgeheveld naar de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo) en de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) om het extra beroep op deze voorzieningen te financieren als gevolg van jonggehandicapten die ervoor kiezen om uit huis te gaan om wel recht te behouden op inkomen en op re-integratie?

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft het Regeerakkoord doorgerekend. Daarbij is sprake van een groot complex aan maatregelen met diverse

interactie. De CPB-ramingen houden dus rekening met het gecombineerde effect van alle maatregelen op het beroep op de Wmo en AWBZ. Daarbij is niet afzonderlijk zichtbaar gemaakt wat het effect is van individuele maatregelen.

Gemeenten beschikken ter uitvoering van de maatschappelijke ondersteuning over voldoende instrumenten en hebben daarbij een grote beleidsvrijheid. Gemeenten maken zelf keuzes ten aanzien van de inrichting van de Wmo en de daarbij in te zetten instrumenten. De voorgenomen overheveling van de begeleiding uit de AWBZ naar de Wmo vergroot deze beleidsvrijheid van gemeenten en hun keuze aan instrumenten verder. Welke ondersteuning gemeenten bieden aan jonggehandicapten die de stap richting zelfstandig wonen zetten, valt straks onder de verantwoordelijkheid van gemeenten. Gemeenten krijgen hiertoe de middelen vanuit het Gemeentefonds. Jonggehandicapten hebben recht op re-integratie zowel als zij ergens inwonen als wanneer zij zelfstandig wonen. Gaan meer jonggehandicapten zelfstandig wonen, dan hoeft dit geen gevolgen te hebben voor de vraag naar re-integratie.

21

Kan de regering inzichtelijk maken wat de afspraak betekent dat de rijksoverheid 1% van de werkplekken gaat bestemmen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder mensen met een arbeidsbeperking, ten opzichte van de huidige situatie en ten opzichte van het aantal mensen met een arbeidsbeperking?

Zie hiervoor mijn antwoord op vraag 4.

22

Wat verstaat u onder «zoveel mogelijk harmoniseren van polisvoorwaarden», welke criteria worden gehanteerd?

Het kabinet wil alle *nieuwe* aanvragers met arbeidsvermogen, die nu nog een beroep zouden doen op één van de huidige regelingen WWB/WIJ, Wsw en Wajong samenbrengen in één regeling met dezelfde polisvoorwaarden.

De focus daarbij is wat mensen wél kunnen. Dat vormt de basis om mensen naar vermogen te laten werken. Uitgangspunt daarbij is werk boven een uitkering. Als werk nog niet mogelijk is of als er nog niet voldoende inkomen wordt verdiend, springt de overheid bij met een vangnetvoorziening op minimumniveau. Bij het uitgangspunt «werk boven uitkering» en het karakter van een vangnetvoorziening op het sociaal minimumniveau passen de polisvoorwaarden van de WWB.

23

Waarom kiest de regering voor het instrument loondispensatie terwijl de resultaten van de gestarte pilots de Kamer niet bekend zijn, noch zijn besproken met de Kamer? Is de regering bereid om deze resultaten met de Kamer te delen? Zo ja, wanneer? Zo nee, waarom niet?

Het is om sociale, economische en financiële redenen dringend nodig dat veel meer mensen die nu met een uitkering langs de kant staan aan het werk gaan. De arbeidsparticipatie moet omhoog. Dat klemmt des te meer met het oog op de komende krapte op de arbeidsmarkt. We kunnen het ons niet veroorloven om te wachten. Het kabinet heeft daarom besloten het instrument van de loondispensatie reeds vanaf 2013 breed in te voeren en niet te wachten op de eindevaluatie van de pilot loondispensatie. Overigens wijs ik erop dat er in nieuwe Wajong al ervaring is opgedaan met de inzet van het instrument loondispensatie. Bij de (verdere) vormgeving van de WWNV zal uiteraard wel zoveel mogelijk

gebruik worden gemaakt van de ervaringen en resultaten van de pilot loondispensatie en de Wajong. In april zijn de eerste rapportages van de pilots Werken naar Vermogen verschenen. Deze zijn te vinden op <http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots/documenten>.

24

Is de regering bereid de kernpunten van de WWNV uit te breiden met «dat iedereen die werkt naar vermogen tenminste het minimumloon verdient en werkgevers helpen mee aan het creëren van banen voor werkelozen, al dan niet met arbeidsbeperking». Zo nee, waarom niet?

Door de systematiek van loondispensatie wordt voorkomen dat de collega's die zelfstandig het WML kunnen verdienen, minder verdienen dan iemand in dezelfde functie die ondersteuning nodig heeft. Op deze wijze wordt voorkomen dat iemand die wel zelfstandig het WML kan verdienen een lager inkomen heeft dan iemand die dat niet kan. Dit zou immers als onrechtvaardig kunnen worden beschouwd.

Daarnaast krijgen door de invoering van het instrument loondispensatie, mensen die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen de kans om vanuit een uitkering aan de slag te gaan. Daarbij verdienen ze meer dan hun oorspronkelijke uitkering, omdat bij een hogere productiviteit het inkomen stijgt. Er is dus een prikkel voor mensen om zich verder te ontwikkelen.

Een andere reden om het inkomen (loon en aanvullende uitkering) te beperken tot maximaal 100% van het WML is om mensen niet onnodig in een uitkering vast te houden en de overstap naar volledig regulier werk niet te belemmeren. Mensen zullen immers minder snel de stap naar een volledig regulier dienstverband maken als dat voor hen financieel minder aantrekkelijk is.

De periode dat het totale inkomen (loon en aanvullende uitkering samen) van iemand met recht op WWNV uitkering lager is dan het WML wil het kabinet beperken tot maximaal negen jaar; dezelfde periode als in de huidige Wajong-werkregeling. Die periode kan ook korter zijn, bijvoorbeeld als iemand vijf jaar naar vermogen werkt en blijkt dat er geen perspectief is dat diegene zich nog kan verbeteren.

Zie ook mijn antwoord op vraag 7.

25

Hoe wordt gegarandeerd dat de noodzakelijke inspanning van alle betrokken partijen zoals werkgevers daadwerkelijk zal plaatsvinden? Wat is de regering van plan als één van de betrokken partijen onvoldoende meewerkt?

Ik heb vooralsnog geen aanwijzingen dat betrokken partijen, waaronder de werkgevers, zich niet zullen inspannen om zo veel mogelijk mensen aan werk te helpen. Zoals ik ook in mijn antwoord op vraag 7 aangaf, hebben werkgevers vanwege de verwachte krapte op de arbeidsmarkt een groot eigen belang bij het aantrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers geven vaak zelf ook aan dat zij mensen met een arbeidsbeperking een plek willen bieden. Ook mensen zelf hebben er belang bij om via een betaalde baan aan de slag te gaan. Daarnaast wijs ik op de financiële prikkel, voor gemeenten om mensen snel aan de slag te helpen. De gemeenten hebben onder andere bij de uitvoering van de Wet werk en bijstand (WWB) bewezen daartoe in staat te zijn.

De meer activerende benadering voor mensen (met een arbeidsbeperking) heeft zich immers al eerder bij de hervormingen de WIA, de WWB en de Wet Wajong bewezen. Met de activerende aanpak van de WWNV gaat het kabinet door op deze ingeslagen weg. In de aanloop naar deze notitie is met uitvoerders en andere betrokkenen gesproken over de

manier waarop de WWNV kan worden gerealiseerd. Bij de verdere vormgeving van de WWNV en de implementatie zullen wij alle belanghebbenden, ook de werkgevers, blijven betrekken en waar nodig, ondersteunen. Ik ga er vanuit dat deze manier van samen op werken belangrijk bijdraagt aan een succesvolle invoering van de WWNV.

26

Op welke wijze zijn de werknemersorganisaties betrokken bij het «bezien hoe de Wet werken naar vermogen het beste kan worden gerealiseerd»?

De afgelopen periode is benut om samen met uitvoerders en andere betrokkenen te bezien hoe de Wet werken naar vermogen het beste kan worden gerealiseerd. Daarvoor zijn – veelal informele – gesprekken gevoerd met direct belanghebbenden, waaronder werknemersorganisaties. Ook bij de verdere uitwerking van de WWNV zal ik relevante organisaties blijven betrekken.

27

Op welke wijze krijgt het overleg met werknemersorganisaties de komende periode vorm om tot een zo zorgvuldig mogelijke invoering te komen?

Ik overleg voor de uitvoeringsaspecten van de WWNV primair met vertegenwoordigers van de gemeenten, omdat gemeenten de nieuwe wet gaan uitvoeren. Voor het creëren van meer arbeidsplaatsen voor mensen in de WWNV, zal ik in het kader van het reguliere overleg met de Stichting van de Arbeid de mogelijkheden met sociale partners nader bespreken.

28

De regering heeft uitvoerig overlegd met alle betrokken partijen. Kan de regering de Kamer de resultaten overleggen van deze gesprekken?

De afgelopen periode is onder andere benut om samen met uitvoerders en andere betrokkenen te bezien hoe de WWNV het beste kan worden gerealiseerd. De gesprekken die ik hierover heb gevoerd hadden veelal een informeel karakter en heb ik gebruikt voor de voorbereiding van het beleid zoals ik dat heb geschetst in de hoofdlijnennotitie Werken naar vermogen.

29

Welke definitie hanteert de regering van «natuurlijk verloop»? Wat zijn de uitstroomcijfers de komende tien jaar van mensen in de sociale werkplaats via natuurlijk verloop?

Natuurlijk verloop gaat over het jaarlijkse reguliere vertrek uit de Wsw door onder andere: (vervroegd) pensioen, langdurige ziekte, overlijden en ontslag op eigen verzoek. Onderstaande tabel geeft een inschatting van het natuurlijke verloop van het zittend bestand in de jaren 2013–2022.

Tabel 3: Natuurlijk verloop Wsw 2013–2022 (x duizend)

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
– 6,0	– 6,0	– 5,0	– 5,1	– 4,7	– 4,5	– 4,3	– 4,1	– 3,9	– 3,7

Bron: raming SZW.

30

Hoe spreekt de regering werkgevers op hun verantwoordelijkheid aan? Hoeveel banen gaat dat opleveren?

Ik ben hier deels al op ingegaan bij vraag 7. Daar heb ik aangegeven dat werkgevers er zelf mede vanwege de krimpende beroepsbevolking alle belang bij hebben om het arbeidspotentieel van de groep mensen met een arbeidsbeperking te benutten. Daarnaast blijkt dat er bereidheid onder werkgevers is om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Zo laat de eerste rapportage van de Wajong-monitor zien dat 93% van de werkgevers die door UWV zijn benaderd, geïnteresseerd is in een Wajonger. Eerder bleek uit onderzoek van Cross-over (2009) dat 42 procent van de werkgevers bereid is Wajongers aan te nemen. Ook de proef met de Wajongadviesvoucher laat zien dat er interesse en mogelijkheden zijn bij werkgevers. Vele bedrijven en organisaties zijn inmiddels initiatieven gestart om mensen met een arbeidsbeperking een werkplek te bieden. Enkele namen: Philips, De Bijenkorf, NUON, Alliander, KPN, IKEA, Albert Heijn, VDL, Tata Steel, C1000, NXP, Sligro, Essent, CSU, Apollo Vredenstein en Albron. Ook het Slotervaartziekenhuis, Ebego, Asito en het project in de procesindustrie zijn goede voorbeelden.

Voorts spreekt het kabinet met de sociale partners over de WWNV. Daarbij zal ook de inschakeling van meer mensen met een arbeidsbeperking aan de orde komen. Ook zijn verschillende partijen actief om werkgevers te benaderen om hen te stimuleren en te ondersteunen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij gaat het om uitvoeringsorganisaties als UWV, gemeenten, sw-bedrijven en re-integratiebureaus, maar ook om organisaties als CNV-jongeren, MVO-nederland, Cross-over en de Lucille Werner Foundation. Het is niet aan te geven hoeveel werkplekken dit concreet oplevert. Dit hangt immers af van vele factoren, onder andere de conjunctuur en de krapte op de arbeidsmarkt.

31

Volgens welke wet of welke regelgeving wordt «niets meer verwacht van mensen met een arbeidsbeperking»?

Het kabinet vindt dat de eigen verantwoordelijkheid van mensen in het huidige stelsel te weinig benadrukt wordt. Dit stelsel bestaat bovendien uit verschillende regelingen met elk hun eigen rechten, plichten, re-integratie-instrumenten, uitvoering en financiering.

Deze veelheid aan regelingen zorgt ervoor dat mensen, werkgevers en uitvoering nog te vaak zijn gericht op het voldoen aan de voorwaarden van de regeling die voor hen het meest aantrekkelijk is; zij zouden zich daarentegen meer moeten richten op datgene wat mensen wél kunnen en hen begeleiden naar werk.

Zo kan minstens de helft van de mensen die een beroep doe op de Wajong of de Wsw met enige begeleiding aan het werk bij een reguliere werkgever. Toch gebeurt dat in de praktijk onvoldoende.

Het kabinet wil daarom dat mensen, werkgevers en uitvoering zich als eerste richten op wat mensen nog wel kunnen. Eén regeling voor mensen met arbeidsvermogen, met een stroomlijning van rechten, plichten, re-integratie-instrumenten, uitvoering en financiering, draagt daaraan bij. De nadruk komt daarmee veel meer te liggen op een activerende benadering om mensen blijvend op de arbeidsmarkt te laten instromen en veel minder op het verkrijgen en behouden van een uitkering.

32

Welke obstakels zijn er als het gaat om de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt, maar ook tussen (jeugd)zorg en arbeid? Welke maatregelen worden genomen om deze obstakels te beslechten?

Het kabinet kondigde in het Regeerakkoord een groot aantal maatregelen aan om het onderwijs te verbeteren en de arbeidsparticipatie van jongeren te verhogen. Dat er samenhang tussen de beleidsterreinen (jeugd)zorg, arbeidsmarkt en onderwijs is, realiseert dit kabinet zich. Daarom kiest dit kabinet ervoor om belangrijke delen van deze beleidsterreinen te decentraliseren. Dit brengt de regie op lokaal niveau waardoor een samenhangende aanpak mogelijk is. Met mijn collega's van OCW, VWS en V&J is afgesproken dat in overleg met de VNG wordt bezien hoe het Rijk gemeenten zo goed mogelijk kan ondersteunen bij de transitie.

33

Hoe gaat de regering de vereiste mentaliteitsomslag in de maatschappij concreet verwezenlijken naast alleen het aanpassen van de wet- en regelgeving met de introductie van de WWNV?

Het is van groot belang dat het vanzelfsprekend wordt dat mensen met een arbeidsbeperking zo veel mogelijk in een reguliere baan aan de slag gaan. Dit vereist een mentaliteitsverandering die niet met een druk op de knop bewerkstelligd kan worden. Deze benodigde omslag in denken is overigens niet nieuw. Een belangrijke stap is al een aantal jaren geleden gezet met bijvoorbeeld de introductie van de Wet werk en bijstand, waar het principe «werk boven uitkering» centraal werd gesteld. Deze trend is voortgezet met de hervormingen van de WAO en de Wajong, waarbij als uitgangspunt geldt dat gekeken wordt naar wat mensen nog wel kunnen. De afgelopen twee jaar heeft het Programma Cultuuromslag Wajong zich gericht op het bevorderen van een activerende benadering, het uitgaan van zelfredzaamheid en eigen kracht van mensen en de samenwerking tussen professionals voor een efficiënte integrale aanpak. De introductie van de WWNV is de volgende stap op weg naar een veel meer activerend stelsel van sociale zekerheid. De ingezette cultuuromslag zal zich de komende jaren verder ontwikkelen. Ik zal de gemeenten ondersteunen bij de implementatie van de WWNV en de ervaringen vanuit het Programma Cultuuromslag Wajong alsmede andere projecten in het kader van de nieuwe Wajong zullen daarbij betrekken. Daarnaast zal ik overleg (blijven) voeren met sociale partners en andere betrokkenen, zoals bijvoorbeeld cliëntenorganisaties en re-integratiebedrijven teneinde de mogelijkheden voor mensen met arbeidsvermogen om te participeren op de arbeidsmarkt te vergroten.

34

Hoeveel Wajongers zijn er sinds 1 januari 2010 daadwerkelijk geplaatst op een baan?

Die gegevens heb ik nog niet. De eerste Wajongmonitor, die ik op 30 november 2010 aan uw Kamer heb gestuurd, bevat nog geen gegevens over het aantal werkende Wajongers vanaf 2010. Daarvoor kwam de eerste Wajongmonitor te vroeg. Wel geeft deze monitor aan dat er in december 2009 47 600 werkende Wajongers waren, van wie 22 000 aan de slag was bij een reguliere werkgever. Naar verwachting zal de tweede Wajongmonitor die medio dit jaar wordt verwacht informatie bevatten over de participatie van Wajongers over heel 2010. Uit het periodieke UWV Kennisverslag¹ blijkt dat het aantal werkende Wajongers in de periode vanaf juni 2009 tot juni 2010 ondanks de crisis weer toeneemt. Deze stijging is volledig toe te schrijven aan Wajongers die bij een reguliere werkgever werken.

35

Waaruit blijkt dat mensen door verschillen in bestaande regelingen ongewenst gedrag vertonen? Voor hoeveel mensen staat «het behouden

¹ UWV Kennisverslag 2011-I.

van de meest aantrekkelijke uitkering in plaats van de stap naar (begeleid) werk»? Uit welke gegevens blijkt dit?

Ons sociale stelsel is alleen houdbaar en werkt goed als het de juiste prikkels bevat, zodat mensen die er een beroep op doen op de juiste manier worden uitgedaagd. Het stelsel dient optimaal de kansen naar regulier werk te ondersteunen. Het kabinet wil iedereen stimuleren zich optimaal te ontplooiën en een bijdrage te leveren. Uit het onderzoek «Werk de WWB»¹ blijkt dat bijvoorbeeld de Workfirst aanpak voor nieuwe instromers bijdraagt aan de preventie van instroom en aan een relatief snelle uitstroom uit de WWB. Onderzoek van de Erasmus universiteit uitgevoerd door Fenger c.s.² illustreert dit:

«Burgers, bedrijven en instellingen zijn reflexief. Ze reageren op overheidsbeleid en hebben de, voor beleidsmakers vaak vervelende, eigenschap om dat in hun eigen voordeel uit te leggen. Is de sociale werkvoorziening een voordeligere of prettigere regeling om in te zitten dan andere arbeidsongeschiktheidsregelingen? Dan proberen burgers daar toegang toe te krijgen. Is de Wajong de regeling met de minste prikkels en de meeste vrijheid? Dan stroomt de Wajong vol. De lijst voorbeelden van reflexief gedrag die we op grond van dit onderzoek kunnen inventariseren is behoorlijk lang en gevarieerd».

36

Waaruit blijkt de zogenoemde «fuikvorming» in de Wsw?

Op dit moment werken ruim tweeënhalf keer zoveel mensen in de Wsw als was beoogd bij de inwerkingtreding van de Wsw in 1969. Nederland is Europees koploper met 1% van de beroepsbevolking met een Wsw-dienstbetrekking en geeft acht keer meer uit dan het Europese gemiddelde aan ondersteuning bij werk voor arbeidsgehandicapten. De (financiële) beschutting van de Wsw heeft voor mensen vaak een grotere aantrekkingskracht dan werken bij een reguliere werkgever. Ook het rapport van de commissie De Vries «Werken naar vermogen» gaat in op het feit dat de prikkels voor betrokkenen verkeerd staan om uitstroom naar werk bij reguliere werkgevers te bevorderen. Hoewel Wsw-geïndiceerden niet in staat zijn zelfstandig het WML te verdienen is het gemiddelde beloningsniveau 125% WML. Een op de acht Wsw-geïndiceerden verdient meer dan 140% WML.

De ervaring leert dat als mensen eenmaal in de Wsw werkzaam zijn, er in geringe mate doorstroming plaats vindt naar begeleid werken bij een reguliere werkgever. In 2009 werkte circa 5,2% van het gehele bestand begeleid in dienst bij een reguliere werkgever. De uitstroom naar reguliere arbeid uit het Wsw-werknemersbestand bedroeg circa 2% van de totale uitstroom in 2009. In 2009 zijn 133 mensen naar regulier werk uitgestroomd op een totaal bestand van 102 000 werknemers.

37

«Het kabinet investeert in een betere samenwerking tussen (jeugd)zorg en school». Hoe wordt aan deze samenwerking concreet handen en voeten gegeven? Welke maatregelen worden genomen?

Relevant zijn onder andere de volgende maatregelen:

- Het wetsvoorstel kwaliteit (voortgezet) speciaal onderwijs met als doel het vergroten van de opbrengstgerichtheid van het onderwijs en het vergroten van de kansen van leerlingen op maatschappelijke participatie door hen gedegen voor te bereiden op doorstroming naar regulier vervolgonderwijs, een duurzame plaats op de arbeidsmarkt, of vormen van dagbesteding;
- Het uitwerken van het concept werkscholen;

¹ SZW/Meccano Werkt de WWB; december 2007.

² M. Fenger c.s. 2011; De responsiviteit en legitimiteit van sociaal beleid, Erasmus universiteit NSOB.

- Het verbeteren van netwerken school-zorg-inkomen-werk;
- Experimenten met de stage-jobcoach en plaatsingscheques.

Daarnaast hebben VNG en Rijk in het onderhandelaarsakkoord afgesproken om de wettelijke kaders van passend onderwijs en zorg voor jeugd in samenhang uit te werken. Hiermee ondersteunt het kabinet de medeoverheden en schoolbesturen bij een goede verantwoordelijkheidsverdeling en het maken van samenwerkingsafspraken.

38

Hoe groot is het percentage jongeren dat vanuit de praktijkschool in de Wajong komt? Kan daarbij een specificatie worden gegeven van de jaren voor 2010 en vanaf 2010?

Uit de uitstroommonitor 2009–2010 (Actis Onderzoek, monitor uitgevoerd bij 148 scholen) blijkt dat 27% van de leerlingen uit het Praktijkonderwijs in de Wajong terecht komt. In 2007–2008 was dat 24% en in 2008–2009 25%. Cijfers over de periode na 2010 zijn nog niet beschikbaar.

39

Welke ondersteuning biedt het Rijk aan de gemeenten met betrekking tot de begeleiding van mensen met multiproblematiek?

Ik heb de Tweede Kamer op 15 april geïnformeerd over de voortgang van het overleg met UWV, VNG en Divosa over betere dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden met meervoudige problemen. Deze brief geeft ook aan dat deze dienstverlening primair de verantwoordelijkheid is van de uitvoering. Het Rijk heeft een ondersteunende en faciliterende rol. Deze rol richt zich op het waar nodig ondersteuning bieden aan het verspreiden van kennis van methodieken van *evidence-based* werken (bewezen methodieken), bevorderen dat kennisinstituten meer gaan samenwerken en het stimuleren van het gebruik van maatschappelijke kosten- en batenanalyses. Voorts zal aan de VNG worden gevraagd aan te geven welke concrete belemmeringen professionals in wet- en regelgeving ervaren voor een effectieve dienstverlening. Het kabinet wil deze belemmeringen zoveel mogelijk wegnemen. De meest betrokken bewindspersonen overleggen regelmatig hierover in het kabinet.

40

Hoe groot wordt de extra personeelsdruk inclusief de financiële consequenties daarvan op gemeenten om de regiefunctie als gemeente waar te maken?

De regiefunctie betreft de mogelijkheid om samenhangend beleid te voeren en de inzet op verschillende beleidsterreinen (zorg, welzijn, arbeidsmarkt) af te stemmen. De WWNV geeft hiervoor meer mogelijkheden. Dit geldt ook voor andere decentralisaties waarover het Rijk met VNG, IPO en de Unie van Waterschappen afspraken heeft gemaakt in het onderhandelaarsakkoord. In dat akkoord is afgesproken dat decentralisaties gepaard gaan met maximale beleidsvrijheid en een minimale verantwoordingsverplichting. Verder is afgezien van uitgebreide kwaliteitseisen en dichtgetimmerde regelingen. Dit vergroot de uitvoeringsruimte van medeoverheden. Gemeenten, provincies en waterschappen zijn zelf verantwoordelijk voor de uitvoering en democratische controle. In het onderhandelaarsakkoord zijn voor de verschillende decentralisaties afspraken gemaakt over stortingen in het Gemeentefonds voor uitvoeringskosten. Voor WWNV zijn er extra uitvoeringskosten voor gemeenten omdat zij verantwoordelijkheid worden voor ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking die voorheen door het UWV werden geholpen. Daarom is in het onderhandelaarsakkoord met

gemeenten een budget afgesproken dat zij krijgen als vergoeding voor deze extra uitvoeringskosten. Deze middelen worden overgeheveld van het UWV naar het Gemeentefonds.

41

Hoe wordt er precies voor zorg gedragen dat de expertise op zorgvuldige wijze bij gemeenten wordt ondergebracht en dat gemeenten niet allemaal zelf het wiel opnieuw willen uitvinden?

Samen met uitvoeringsorganisaties als de VNG, UWV, Cedris en Divosa ga ik na op welke wijze het kabinet kan bijdragen aan de ondersteuning bij de overgang naar de WWNV. De overdracht c.q. de beschikbaarstelling van expertise zal hiervan onderdeel uitmaken. Ook zal ik samen met deze organisaties bekijken hoe de overgang op een zo efficiënt mogelijke manier kan plaatsvinden.

42

De huidige regelingen hebben naast verschillen in rechten en plichten ook verschillende doelgroepen met elk hun eigen kenmerken. Hoe wordt met de eigenschappen van deze verschillende groepen rekening gehouden binnen de WWNV?

Het kabinet kiest ervoor om de WWNV te laten uitvoeren door de gemeenten. Het kabinet kiest bewust voor decentrale uitvoering op het bestuursniveau dat zo dicht mogelijk bij de burger staat. Dit maakt het mogelijk om maatwerk te leveren en in te spelen op specifieke situaties van mensen zélf. De doelgroep van de WWNV is breder dan die van de huidige WWB/WIJ, maar in de kern gaat het – net als in de huidige WWB – om mensen met arbeidsvermogen. Gemeenten hebben al bewezen dat zij mensen heel goed via een activerende benadering aan het werk kunnen helpen. In het onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat gemeenten in hun verordening in gelijke mate aandacht geven aan de verschillende groepen, met bijzondere aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking.

43

Op welke onderzoeken zijn de genoemde nadelen van de huidige regelingen gebaseerd?

Het rapport «Op afstand van de arbeidsmarkt» (april 2010) dat is gemaakt in het kader van de Brede Heroverwegingsoperatie gaat uitvoerig in op de knelpunten in de huidige regelingen. In dat rapport wordt onder andere verwezen naar het rapport «Werken naar Vermogen» van de commissie De Vries waarin uitgebreid wordt ingegaan op de problematiek van de Wsw (afwenteling, hoge lonen en verkeerde prikkels voor gemeenten, sw-bedrijven en betrokkenen).

44

«De huidige systematiek van rechten en plichten in de Wsw, verandert niet voor de groep mensen die op dit moment een Wsw indicatie heeft.» Wat gebeurt er als iemands indicatie in 2011 of 2012 afloopt?

In dat geval wordt iemand geherindiceerd volgens de huidige criteria. Dit is geen verandering ten opzichte van de huidige regelgeving. Mensen die op of na 15 mei 2011 op de wachtlijst komen te staan worden bij de periodieke herindicatie ge(her)indiceerd volgens het nieuwe criterium Wsw «beschut werk», als hun indicatie verloopt na 1 januari 2013 (de beoogde inwerkingtredingsdatum van de WWNV) en zij dan nog op de wachtlijst staan. De geldigheidsduur van deze indicaties wordt vooruitlopend op de WWNV aangepast.

45

Hoe gaan werkgevers de wens om mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen realiseren? Hoeveel banen betreft dit, op welke termijn?

Veel werkgevers blijken nu ook al bereid te zijn om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven¹. Bovendien zullen werkgevers als gevolg van de verwachte krapte op de arbeidsmarkt voor hun personeelsvoorziening hun lijntjes verder op de arbeidsmarkt moeten uitgooien, ook naar die mensen die nu nog verder van de arbeidsmarkt afstaan. Dat betekent ook voor hen nieuwe kansen en mogelijkheden. Zie verder ook mijn antwoorden op vraag 7 en vraag 25.

46

«In de praktijk maakt slechts vijf procent de definitieve overstap naar een dienstverband bij een reguliere werkgever». Worden hiermee alleen de mensen bedoeld die begeleid werken bij reguliere werkgevers? Hoe groot is het percentage mensen dat via een detachingsconstructie bij een reguliere werkgever werkt? Is dit percentage de afgelopen jaren toegenomen?

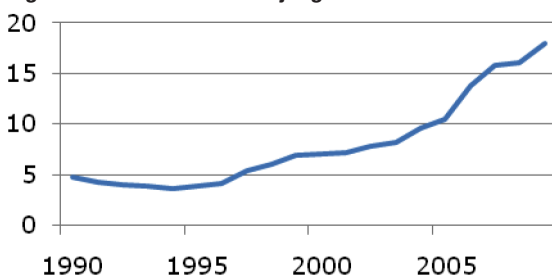
In 2009 werd 5,2% van de Wsw-plekken gerealiseerd via begeleid werken met een dienstbetrekking bij een reguliere werkgever. Naast begeleid werken, werkte in 2009 15,1% van de Wsw-werknemers op basis van individuele detachering en 8,4% op basis van groepsdetachering. Het aantal mensen met een begeleid werken dienstbetrekking is ten opzichte van 2008 van 4,7% met 0,5% gestegen. Het aantal detacheringen van mensen met een Wsw-dienstbetrekking is nagenoeg gelijk gebleven.

47

Kan de regering de stelling onderbouwen dat zonder ingrijpen de Wajong een herhaling wordt van het WAO-drama in de jaren '80?

Al jarenlang neemt de instroom toe in de Wajong. Steeds meer mensen krijgen dus op jonge leeftijd het etiket «jonggehandicapt» opgeplakt, terwijl zij wel kunnen en willen werken. Zonder ingrijpen verdubbelt het aantal Wajongers op termijn (in 2040) tot 400 000. Zo'n grote instroom in de Wajong is onwenselijk en onhoudbaar. De overeenkomst met het «WAO-drama» in de jaren '80 is dat ook de WAO ongecontroleerd en ongebreideld toenam door een grote instroom en een lage uitstroom. Er zijn destijds diverse ingrepen nodig geweest om deze toename een halt toe te roepen. De evaluatie van de WIA heeft onlangs aangetoond dat dit overheidsbeleid succesvol is geweest.

Figuur 1: Instroom in de Wajong 1990–2009 in duizenden



¹ Uit de eerste rapportage van de Wajongmonitor volgt dat 93% van de werkgevers die door UWV zijn benaderd, geïnteresseerd is in een Wajonger. Eerder volgde uit onderzoek van Cross-over (2009) dat 42 procent van de werkgevers bereid is Wajongers aan te nemen. Ook de proef met de Wajongadviesvoucher laat zien dat er interesse en mogelijkheden zijn bij werkgevers: bij vier op de vijf bedrijven zijn mogelijkheden voor Wajongers.

48

Waaruit blijkt dat de wijzigingen in de Wajong per 1 januari 2010 een forse verbetering zijn? Kunt u deze stelling onderbouwen?

De nieuwe Wajong, die in werking is getreden op 1 januari 2010, legt de nadruk op wat jonggehandicapten wel kunnen in plaats van op hun beperkingen. Jonggehandicapten worden ondersteund door UWV bij het vinden en behouden van een baan bij een reguliere werkgever. UWV stelt een participatieplan op waarin de weg naar werk vast wordt gelegd. Als de jonggehandicapte voldoet aan de verplichtingen in het participatieplan en hij kan zelf niet voldoende in het eigen onderhoud voorzien, kan hij een aanvraag indienen voor inkomensondersteuning.

Door het verleggen van de focus naar wat jonggehandicapten wel kunnen, is de verwachting dat de instroom door de nieuwe Wajong met 10 procent daalt ten opzichte van het instroomniveau van vóór 2010. Het is nog niet mogelijk om aan te geven of deze instroomreductie wordt bereikt, omdat in 2010 nog bijna de helft van de instroom bestond uit mensen die nog tot de oude Wajong behoorden. Wel blijkt uit de eerste Wajongmonitor dat het aantal aanvragen voor de nieuwe Wajong in de eerste zes maanden is gedaald. Daarnaast blijkt uit het UWV Kennisverslag 2011-I dat het aantal werkende Wajongers vanaf juni 2009 ondanks de crisis weer toeneemt. Deze stijging is volledig toe te schrijven aan Wajongers die bij een reguliere werkgever werken.

49

Hoeveel Wajongers waren voor de wijzigingen per 1 januari 2010 in vaste dienst van een reguliere werkgever? Hoeveel Wajongers zijn na de wijzigingen per 1 januari 2010 in vaste dienst bij een reguliere werkgever?

Op dit moment is een vergelijking van vóór en na 1 januari 2010 van het aantal werkende Wajongers dat in vaste dienst werkt bij een reguliere werkgever nog niet mogelijk. Naar verwachting zal de tweede Wajongmonitor die medio dit jaar wordt verwacht hierover informatie bevatten.

50

Waaruit blijkt dat werkgevers mensen met een arbeidsbeperking een plek zullen bieden? Zijn er afspraken gemaakt met werkgevers over aantal banen voor werkelozen, al dan niet met arbeidsbeperking?

Uit verschillende rapportages (o.a. Wajongmonitor), onderzoeken (o.a. RWI 2009) en lopende projecten (o.a. project «Toonaangevende werkgevers»), blijkt dat veel werkgevers bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Belangrijke voorwaarde is wel dat werkgevers voldoende gecompenseerd en ondersteund worden en dat werkgevers geen administratieve last ervaren. De WWNV zal hieraan zoveel als mogelijk tegemoet komen, o.a. via introductie van het instrument loondispensatie. Zie ook mijn antwoord op vraag 7.

51

Welke afspraken willen de werkgeversorganisaties maken in het CAO-overleg over banen voor mensen met een arbeidsbeperking? Kan de regering dit toelichten met aantallen en cijfers?

In het regulier overleg met de sociale partners zal dit thema aan de orde komen. Voorts geldt dat sociale afspraken met elkaar afspraken maken in cao-verband. De overheid is daar geen partij in.

52

Waarom neemt de regering de polisvoorwaarden van de bijstand over in plaats van de polisvoorwaarden van de Wajong? Kan de regering dit toelichten?

Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik u naar mijn antwoord op vraag 22.

53

In hoeverre gaat de WwvN ook de oude regelingen vervangen? Blijven er bijvoorbeeld verschillende Wajong-uitkeringen bestaan?

Het kabinet zorgt met de WwvN voor één regime voor iedereen met arbeidsvermogen die voorheen een beroep zou doen op de Wet Wajong, de Wsw, of de WwB/WIJ. De Wet Wajong blijft bestaan voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn – en dus niet kunnen werken. Als iemand alleen in een beschutte omgeving kan werken, blijft instroom in de Wsw mogelijk.

Mensen die in de Wajong zijn ingestroomd vóór 2012 blijven in de Wajong, maar vanaf 2014 wordt van degenen die arbeidsvermogen hebben (na herindicering), de uitkering verlaagd naar 70% van het WML. Mensen die in 2012 instromen in de Wajong en die arbeidsvermogen hebben, vallen vanaf 2014 volledig onder de WwvN. Mensen die in 2012 instromen in de Wajong en die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, blijven in de Wajong en houden een uitkering van 75% van het WML.

54

Hoe wordt de begeleiding bij de vaststelling dat de helft van de mensen dat een beroep op de Wsw doet «met enige begeleiding» aan de slag kunnen precies gedefinieerd?

De huidige Wsw kent de mogelijkheid dat het UWV, voor de aanvrager van wie is vastgesteld dat hij tot de Wsw-doelgroep behoort, een advies voor begeleid werken afgeeft. Dit is vastgelegd in de bijlage bij het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken. Daarvoor is vereist dat de technische aanpassingen in de werkplek of werkomgeving en/of organisatorische aanpassingen zoals specifieke taakverdeling met Wsw-subsidie gerealiseerd kunnen worden in een overigens normale arbeidsomgeving (bij een reguliere werkgever). Daarnaast dient de noodzakelijke aanwezigheid of de acute beschikbaarheid van speciale begeleiding op de werkvloer gelimiteerd te blijven tot maximaal 15% van de werktijd.

55

Waarom willen gemeenten de hulp en ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking graag in eigen hand nemen, maar zijn er tegelijk al diverse gemeenten die zich tegen het bestuursakkoord hebben uitgesproken?

Ik verwijs hiervoor naar de brief van 5 augustus 2010 van de VNG aan de informateur. Daarin schetst de VNG haar inzet voor de kabinetsformatie. VNG pleit «voor een integrale benadering voor de verschillende doelgroepen ongeacht hun uitkeringsrechten. Met decentralisatie en maatwerk kunnen dan veel kosten worden bespaard en wordt de effectiviteit van re-integratie verhoogd. Participatiebeleid begint bij de lokale agenda voor maatschappelijke participatie en activering. Bundeling van krachten is nodig via werkpleinen en arbeidsmarktregio's, onder bestuurlijke regie van gemeenten. Gemeenten worden belast met de uitvoering van een geïntegreerde regeling gericht op activering en participatie».

Het kabinet heeft met de VNG, het IPO en de Unie van Waterschappen een onderhandelaarsakkoord gesloten over een aantal decentralisaties.

Werken naar vermogen is één van de decentralisaties. De ondertekenaars raadplegen op dit moment hun leden over het akkoord. Zie ook mijn antwoord op vraag 13.

56

Wat zijn de gevolgen als de leden van de VNG niet instemmen met het bestuursakkoord? Houdt de regering dan desondanks vast aan de huidige plannen voor de WWNV?

Zie mijn antwoord op vraag 13.

57

Om welke redenen worden huidige WWB'ers door gemeenten vaak doorgeschoven naar de Wajong, en waarom willen gemeenten nu wel ondersteuning bieden aan mensen met een arbeidsbeperking?

De verantwoordelijkheid voor jongeren met een arbeidsbeperking ligt nu bij het UWV. Bij de huidige verantwoordelijkheidsverdeling past dat gemeenten jongeren met een arbeidsbeperking doorverwijzen naar het UWV indien een beroep kan worden gedaan op de Wajong. De WWNV past de verantwoordelijkheidsverdeling zo aan dat gemeenten ook mensen met arbeidsvermogen helpen. Het kabinet kiest bewust voor decentrale uitvoering op het bestuursniveau dat zo dicht mogelijk bij de burger staat. Dit maakt maatwerk beter mogelijk. Gemeenten hebben al bewezen dat zij mensen heel goed via een activerende benadering aan het werk kunnen helpen. De mogelijkheid voor gemeenten om het instrument loondispensatie in te zetten, betekent voor meer mensen kansen op werk. Zie ook mijn eerder antwoord op vraag 55.

58

Uit welk onderzoek blijkt dat werkgevers mensen met een arbeidsbeperking werk willen bieden en om hoe groot percentage gaat het hierbij?

Zoals in de hoofdlijnennotitie staat blijkt uit de eerste rapportage van de Wajongmonitor dat 93% van de werkgevers die door UWV zijn benaderd, geïnteresseerd is in een Wajonger. Eerder volgde bijvoorbeeld uit onderzoek van Cross-over (2009) dat 42 procent van de werkgevers bereid is Wajongers aan te nemen. Ook de proef met de Wajongadviesvoucher laat zien dat er interesse en mogelijkheden zijn bij werkgevers: bij vier op de vijf bedrijven zijn mogelijkheden voor Wajongers.

Zie ook mijn antwoord op vraag 7.

59

Welke stappen worden er door de regering gezet als de cao-partijen in onvoldoende mate tot afspraken komen over banen voor mensen met een arbeidsbeperking?

Zoals aangegeven bij vraag 7, hebben werkgevers er zelf alle belang bij om het arbeidspotentieel van de groep mensen met een arbeidsbeperking te benutten. Door de krimpende beroepsbevolking zal het steeds moeilijker worden om aan mensen te komen voor vacatures die ontstaan. Gebruik maken van, en ervaring opdoen met, de groep mensen met een arbeidsbeperking is daarom noodzaak. Verschillende bedrijven, kenniscentra en branches zijn hier reeds mee aan de slag. Ook in cao's worden afspraken gemaakt over het in dienst nemen van bijvoorbeeld Wajongers. Enkele recente voorbeelden zijn de cao's die zijn afgesloten voor het HBO (looptijd 01-08-2010 tot 01-02-2012) en de Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie (looptijd 01-07-2010 tot 01-07-2012), en de principeakkoorden die voor de Metalektro (looptijd 01-05-2011 tot 01-07-2013) en de Metaal en Techniek (looptijd 1 april 2011 tot 30 april 2013) zijn gesloten.

Uiteraard spreekt het kabinet ook met sociale partners over de WWNV. Daarbij zal ook de inschakeling van meer mensen met een arbeidsbeperking aan de orde komen. Sociale partners maken afspraken in cao-verband. De overheid is daar geen partij in. Vooral gemeenten hebben een belangrijke rol. De uiteindelijke match tussen cliënt en werkgever moet immers vooral op het lokale en regionale niveau tot stand komen. Het kabinet verwacht dat de vele initiatieven die gemeenten en het UWV de laatste tijd hebben ontplooid (o.a. bedrijfsadviezen, Wajongwerkt – markten, werkgeversservicepunten) worden uitgebouwd. Het kabinet neemt daarbij zijn verantwoordelijkheid om te zorgen voor een toereikende set van instrumenten en voorzieningen zodat werkgevers maximaal in staat worden gesteld om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

60

Hoe groot is het draagvlak onder gemeenten om de in deze notitie voorgestelde bezuinigingsoperatie uit te voeren?

Zie mijn antwoord op vraag 13.

61

«SZW is in overleg met de VNG over de uitwerking en mogelijke verlichting van het informatie- en verantwoordingsarrangement rond de regels werk en inkomen». Wat wordt bedoeld met «mogelijke verlichting»?

In het Regeerakkoord staat dat de interbestuurlijke lasten verder worden verminderd. Het voorgestelde bestuursakkoord vult dit in met de afspraak dat er spelregels komen voor interbestuurlijke informatie. Vertrekpunt is daarbij dat het Rijk over de juiste informatie moet beschikken om zijn verantwoordelijkheid waar te maken. Tegelijk moeten gemeenten hier geen onnodige administratieve last van ondervinden. SZW en VNG bezien de mogelijkheden om de noodzakelijke informatie-uitvraag op de administratief minst belastende wijze plaats te laten vinden.

62

«De huidige expertise van UWV met betrekking tot het naar het werk begeleiden en ondersteunen van jongeren met een arbeidsbeperking blijft behouden en wordt op een zorgvuldige wijze bij de gemeenten ondergebracht». Betekent dit dat medewerkers van het UWV gemeentambtenaar worden? Hoe wordt dit financieel mogelijk gemaakt?

Zoals ik in het antwoord op vraag 41 heb aangegeven zal ik samen met uitvoeringsorganisaties als de VNG, UWV, Cedris en Divosa nagaan op welke wijze het kabinet kan bijdragen aan de ondersteuning bij de overgang naar de WWNV. De eventuele overdracht van expertise zal hiervan onderdeel uitmaken. Ook zal ik samen met deze organisaties bekijken hoe de overgang op een zo efficiënt mogelijke manier kan plaatsvinden.

Voor de uitvoeringskosten WWNV door gemeenten wordt er in 2013 4 miljoen euro, in 2014 18 miljoen euro en vanaf 2015 structureel 27 miljoen euro overgeheveld naar het Gemeentefonds. Gemeenten kunnen ervoor kiezen om medewerkers van UWV aan te nemen, maar het past niet bij het karakter van een decentralisatie en de daarbij behorende beleidsvrijheid om een verplichting op te nemen voor gemeenten om medewerkers van UWV in dienst te nemen.

Uit welke geldstromen bestaan op dit moment de re-integratiebudgetten en hoe hoog zijn de daaraan gekoppelde bedragen? Hoe groot zal het re-integratiebudget in de nieuwe Wet Werken naar Vermogen zijn?

Op dit moment beschikken gemeenten over het flexibel re-integratie-budget. Dat bedraagt 1,3 miljard euro (exclusief de middelen voor Inburgering van het ministerie van BZK en educatie van het ministerie van OCW). Daarnaast bedragen het Wsw-macrobudget en de Wajong re-integratiemiddelen in 2011 respectievelijk 2,3 miljard euro en 165 miljoen euro.

Vanaf 2013 worden het flexibel re-integratiebudget, het Wsw-macro-budget en het over te hevelen deel van het re-integratiebudget Wajong samengevoegd in het ontschot re-integratiebudget voor gemeenten. In 2015 bedraagt het ontschot re-integratiebudget voor WWB, Wajong en Wsw 2,6 miljard euro. Een deel van het re-integratiebudget Wajong blijft bij het UWV voor de re-integratie van het zittend bestand Wajong.

De aanwas in de bijstand is sinds 2004 met 20% gedaald. In hoeverre en op welke manier is dit te danken aan de WWB en in hoeverre aan andere factoren? Zijn deze mensen duurzaam uitgestroomd?

Uit de evaluatie van de WWB¹ en uit onderzoek van het SEO² en CPB³ over de periode 2001–2007 blijkt dat de WWB substantieel bijdraagt aan de daling van het beroep op de bijstand. De daling van het bestand is deels het gevolg van een verlaging van de instroom. Bijvoorbeeld doordat gemeenten strenger controleren of iemand wel recht heeft op een uitkering en uitkerings-aanvragers motiveren eerst zelf naar een baan te zoeken. Het CPB concludeert dat de volumereductie vooral is te danken aan een hogere uitstroom.

Na de invoering van de WWB is een duidelijke toename zichtbaar van de uitstroom richting betaald werk van circa een derde van alle beëindigingen in 2004 naar de helft van alle beëindigingen in 2009⁴. Sinds kort wordt door het CBS⁵ ook vastgesteld of gevonden werk «duurzaam» is, oftewel of na een half jaar nog steeds sprake is van een dienstverband. In 2008 en 2009 was 71% van de vanuit een bijstandsuitkering gestarte banen duurzaam.

Naast uitstroom naar betaald werk kan uitstroom uit de bijstand verschillende redenen hebben, zoals, werkhervatting van partner, een partner met betaald werk krijgen, 65 jaar worden, overlijden, start van een studie, etc. In verband met het reduceren van de administratieve belasting (deraportage) vraagt het kabinet niet van gemeenten in wat voor soort banen mensen uitstromen. Dit geldt eveneens voor nadere onderverdelingen van de andere redenen waarom mensen uit de bijstand zijn uitgestroomd.

Kan de regering toelichten in wat voor soort banen de mensen zijn terechtgekomen die zijn uitgestroomd uit de bijstand tussen 2004–2009? Waar zijn de mensen terecht gekomen die wel zijn uitgestroomd, maar geen baan hebben gevonden? Kan de regering dit onderbouwen met cijfers?

Zie mijn antwoord op vraag 64.

¹ Meccano, december 2007, Werkt de WWB? (Beleidsdoorlichting artikel 30 Begroting SZW 2007).

² SEO, december 2007, Kwantitatief effect WWB.

³ CPB, Mei 2010, Invloed WWB op gebruik bijstand (CPB-document 209).

⁴ CBS, 2008, Uitstroom naar werk vanuit de bijstand 2004–2007 en CBS, september 2010, Overgang van bijstand naar werk 2008–2009.

⁵ CBS, 2009, Aan het werk met en zonder re-integratie en CBS, 2010, Aan het werk met re-integratieondersteuning.

Hoeveel procent van de mensen dat uitstroomt uit de bijstand doet in de tien jaar daarna opnieuw een beroep op de bijstand?

Uit de gegevens van de Kernkaart Werk en Bijstand 2009 blijkt dat in 2009 circa 20 000 huishoudens weer afhankelijk zijn geworden van een bijstandsuitkering nadat in de voorgaande periode van 12 maanden de uitkering werd beëindigd. Dit betekent dat ongeveer 20% van de huishoudens waarvan de uitkeringen in die periode is beëindigd binnen een jaar weer een beroep op de bijstand heeft gedaan. Ik beschik echter niet over gegevens in welke mate mensen die uitstromen uit de bijstand in de 10 jaar daarna opnieuw een beroep op de bijstand doen.

Wat wordt precies bedoeld met dat de huidige regelingen zo veel mogelijk worden gelijkgetrokken, in welke uitzonderingen hierop voorziet de regering?

Het kabinet wil alle *nieuwe* aanvragers met arbeidsvermogen, die nu nog een beroep zouden doen op één van de huidige regelingen WWB/WIJ, Wsw en Wajong samenbrengen in één regeling met dezelfde polisvoorwaarden. De focus moet daarbij worden gericht op wat mensen nog wél kunnen. Dat vormt de basis om mensen naar vermogen te laten werken. Uitgangspunt daarbij is werk boven een uitkering. Als werk nog niet mogelijk is of als er nog niet voldoende inkomen wordt verdiend, springt de overheid bij met een vangnetvoorziening op minimumniveau. Bij het uitgangspunt «werk boven uitkering» en het karakter van een vangnetvoorziening op minimumniveau passen de polisvoorwaarden van de WWB. Uitgangspunt van de WWB is dat gemeenten in individuele gevallen individueel maatwerk leveren. Bij de uitwerking van de maatregelen uit het regeerakkoord zal met dit uitgangspunt rekening worden gehouden voor degenen die mantelzorg verlenen aan hulpbehoevenden binnen het gezin. Verder blijft voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn – en dus niet kunnen werken – de Wet Wajong bestaan. Voor mensen die alleen in een beschutte omgeving kunnen werken, blijft instroom in de Wsw mogelijk.

Welke criteria worden gebruikt om te bepalen of iemand in aanmerking komt voor begeleiding en wat houdt de begeleiding dan concreet in?

Gemeenten zijn beleidsmatige en financieel verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de WWNV. Een selectieve toepassing van re-integratie houdt in dat alleen mensen die het echt nodig hebben ondersteuning krijgen. De gemeente beslist over noodzaak, vorm en inhoud van de (re-integratie)ondersteuning. Het vastleggen van het beleid in een gemeentelijke verordening zorgt ervoor dat beleidsvorming, controle en verantwoording op transparante wijze plaatsvindt.

Wat ziet de regering als voordeel van loondispensatie ten opzichte van loonsubsidie met betrekking tot de kans dat mensen met een arbeidsbeperking worden aangenomen?

Voor mensen zelf is het instrument van loondispensatie interessant. Een hogere productiviteit leidt immers tot een hoger inkomen. Dit stimuleert mensen om hun arbeidsvermogen maximaal te ontwikkelen. De gemeente kan met loondispensatie voor hetzelfde geld meer mensen aan het werk helpen dan met loonkostensubsidie. Immers, een gemeente vult

bij loondispensatie het loon slechts aan tot maximaal 100% van het WML. Bij loonkostensubsidie moet dit worden aangevuld tot het functieloon: het loon dat iemand op grond van een cao krijgt voor het uitoefenen van zijn functie. Dit loon zal in de regel hoger zijn dan 100% van het WML. Gemeenten hebben daardoor aanmerkelijk minder kosten bij de inzet van het instrument loondispensatie voor mensen die langdurig/structureel verminderd arbeidsproductief zijn. Dit betekent ook een grotere financiële stimulans voor gemeenten om de doelgroep aan het werk te helpen.

70

Op welke manier zijn de ervaringen die zijn opgedaan in de pilots Werken naar Vermogen meegenomen in de plannen voor de nieuwe Wet werken naar vermogen?

In april 2011 is de eerste rapportage van de pilot loondispensatie verschenen. De eerste rapportages zijn te vinden op <http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots/documenten>. De eerste rapportage van de pilot loondispensatie gaat ook in op de verschillende loonwaardemethoden. De tweede rapportage zal nader ingaan op de loonwaardemeting en de toegangstoets. Momenteel doet een onderzoeksbureau hiervoor praktijkstudies. De ervaringen uit de pilot zullen worden gebruikt bij de verdere vormgeving van de WWNV.

71

Acht de regering het wenselijk dat kinderen van gehandicapte ouders in de bijstand niet meer kunnen ontsnappen uit de armoede vanwege de invoering van het huishoudinkomen?

Werk met de daarbij behorende zelfstandigheid is de beste manier om te ontsnappen uit de armoede. De WWB moet daarom optimaal activerend zijn naar werk. Voorkomen moet worden dat meerdere uitkeringen zich achter één voordeur opstapelen. De toets op het huishoudinkomen in de WWB versterkt het uitgangspunt van werk boven uitkering. Als werk tijdelijk niet mogelijk is, blijft de overheid aanvullen tot het sociaal minimum waar dat nodig is. De WWB blijft daarmee het vangnet voor degenen die het nodig hebben. De invoering van een toets op het huishoudinkomen houdt niet alleen rekening met de inkomsten van de ouders onderling, maar ook met die van meerderjarige inwonende kinderen. Bij de uitvoering van de WWB verlenen gemeenten maatwerk in individuele gevallen. Bij de uitwerking van de maatregelen zal rekening worden gehouden met degenen die mantelzorg verlenen aan hulpbehoevenden inwonende familieleden.

72

Hoe is het bedrag van € 400 miljoen voor de herstructureringsfaciliteit berekend? Zal het afdoende zijn?

De omvang van de herstructureringsfaciliteit is de resultante van het overleg met de VNG. Het kabinet is van mening dat er sprake is van een adequate voorziening om het transitieproces in de sw-sector te faciliteren. Het bedrag voor de faciliteit is als volgt opgebouwd:

Tabel 4: voeding van de herstructureringsfaciliteit

(in miljoenen euro)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. Versnellen beperking Wsw (netto)		30	70	34	32	32	32
2. Stimuleringsuitkering Wsw			18	18	18	18	18
3. Aanvullende bijdrage SZW	10	30	32	8			
Totaal	10	60	120	60	50	50	50
Totaal 2012–2018 : 400 miljoen							

Het kabinet is in het onderhandelaarsakkoord met VNG overeengekomen dat twee jaar na de start van de operatie een onafhankelijke commissie zal beoordelen wat de stand van zaken is van de uitvoering van de plannen en de vordering van herstructurering inclusief de financiële aspecten daarvan. Rijk en VNG overleggen op basis daarvan of aanvullende maatregelen en/of extra middelen noodzakelijk zijn, waarbij actuele ontwikkelingen in de financiële verhouding zullen worden betrokken.

73

Bij de uitwerking van de maatregelen zal rekening worden gehouden met degenen die mantelzorg verlenen aan hulpbehoevenden. Wat moet hier worden verstaan onder hulpbehoevend? Zijn dat degenen die nu voor een persoonsgebonden budget zijn geïndiceerd?

Het Regeerakkoord bevat afspraken voor een wijziging van de WWB, die thans worden uitgewerkt in een wetsvoorstel. Het gaat daarbij onder meer om het afschaffen van de bijstand voor inwonenden, de introductie van de toets op het huishoudinkomen en de aanscherping van de WIJ. Verwachting is dat dit wetsvoorstel nog voor de zomer bij uw Kamer wordt ingediend. Bij de uitwerking van deze WWB-maatregelen zal rekening worden gehouden met degenen die mantelzorg verlenen aan hulpbehoevende inwonende familieleden. Wat onder hulpbehoevend moet worden verstaan zal bij deze uitwerking nader worden betrokken. Aansluiting bij de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) behoort tot de mogelijkheden.

74

Wat zijn de resultaten van de pilots die eind 2009 in het kader van «werken naar vermogen» zijn gestart? Kan de regering dit per pilot uitgebreid toelichten?

In april zijn de eerste rapportages van de pilots Werken naar Vermogen verschenen. Deze zijn te vinden op <http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots/> documenten. Hieronder licht ik de resultaten van de pilots toe.

In de *pilot werkgevers* wordt onderzocht hoe werkgevers gestimuleerd en ondersteund kunnen worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden.

Veel werkgevers blijken bereid om mensen met een beperking aan te nemen, maar willen risico's minimaliseren. Personeelsbehoefte, maatschappelijke betrokkenheid en kosten zijn voor werkgevers belangrijke factoren. Aanstelling in de vorm van detachering vinden werkgevers positief. Negatieve beeldvorming, ondoorzichtige regelgeving en administratieve last daarentegen werken nadelig. In het kader van deze pilot is literatuuronderzoek gedaan om bestaande kennis over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking te verzamelen. Daaruit blijkt dat het onderzoek dat hiernaar is gedaan zich tot dusver vooral richt op de overwegingen van werkgevers. Veel minder aandacht in het onderzoek gaat uit naar aanpassingen in het personeelsbeleid,

wervings- en selectieprocedures en de integratie op de werkvloer. De verwachting is dat onderzoeksbureaus nieuwe onderzoeken zullen richten op de benodigde aanvullende kennis.

In de *pilot sw-bedrijven* wordt onderzocht hoe sw-bedrijven meer dan nu als een springplank fungeren naar werk bij een reguliere werkgever. Het is nog te vroeg om te kunnen concluderen welke aanpak of methodieken succesvol zijn. Aandachtspunt is dat het bij veel projecten gaat om cultuurverandering. Hierbij blijkt het belangrijk om veel aandacht te besteden aan het overwinnen van weerstand. Daarnaast is meer aandacht nodig voor het in beeld brengen van de effectiviteit en de overdraagbaarheid van de projectresultaten.

In de *pilot werkpleinen* wordt bekeken hoe werkpleinen in de integrale dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden beter kunnen worden vormgeven. Van zes projecten zijn in dit stadium nog geen harde resultaten te melden.

In de *pilot loondispensatie* wordt gezien hoe het instrument loondispensatie de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking kan bevorderen. In het onderzoek worden de zes gebruikte methodieken voor het bepalen van loonwaarde beschreven en wordt aangegeven welk doelgroepen gemeenten voornemens zijn aan de pilot te laten deelnemen. De meeste van de 32 deelnemende gemeenten waren eind vorig jaar nog in de opstartfase en noemen het vinden van werkgevers en werkplekken voor deelnemers aan de pilot als één van de belangrijkste voorwaarden in de uitvoering van de pilot.

75

Kan de regering een schets geven van hoe de redesign van de sociale werkvoorziening eruit zou moeten komen te zien?

Met de WWNV wordt de indicatie voor de Wsw aangepast. Alleen mensen voor wie «beschut werken» de enige mogelijkheid is voor een dienstbetrekking krijgen een Wsw-indicatie. Het beperken van de Wsw tot «beschut werken» moet de Wsw terugbrengen tot waar deze wettelijke regeling oorspronkelijk voor was bedoeld: een instrument voor mensen die alleen in een afgeschermd omgeving kunnen werken. Dit betekent dat op termijn substantieel minder Wsw-plekken nodig zijn. Met gemeenten is afgesproken op termijn 30 000 Wsw-plekken te realiseren. Dit zal worden bereikt door beperking van de instroom met ingang van 2013.

Het voorgaande vraagt veranderkracht en innovatief vermogen van gemeenten en hun sw-bedrijven. In 1998 is een begin gemaakt met deze omslag in denken en doen. Dit heeft een extra stimulans gekregen met de ontwikkeling van vernieuwende aanpakken en methoden in de pilots in de sociale werkvoorziening «werken naar vermogen» die vanaf eind 2009 lopen. Met de nieuwe regeling Werken naar vermogen vraagt het kabinet de gemeenten een verdere stap te maken in de transformatie van de sociale werkvoorziening.

Gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor de wijze waarop de Wsw-dienstbetrekkingen invulling krijgen. Met de herstructureringsfaciliteit stelt het Rijk geld beschikbaar om deze invulling te faciliteren. Het doel van deze faciliteit is om de transformatie te ondersteunen richting een efficiëntere bedrijfsvoering van de sector. Daarbij kan onder andere gebruik worden gemaakt van de resultaten en inzichten uit de pilots die eind 2009 in het kader van «werken naar vermogen» zijn gestart. Het geld kan alleen gebruikt worden voor de herstructurering van de sector:

maatregelen gericht op kostenreductie en transformatie van productie-naar mensontwikkelbedrijven. Alleen de kosten die met deze transitie verbonden zijn, kunnen uit de faciliteit worden gefinancierd. De faciliteit is nadrukkelijk niet bestemd om exploitatietekorten af te dekken.

76

Kan de regering inzicht geven in de prognose van de wachtlijst bij sw-bedrijven voor de komende 10 jaar? Zo nee, wil de regering hier onderzoek naar doen?

Eind 2009 stonden er volgens de Wsw-statistiek 2009 18 710 mensen op de wachtlijst. Nieuwe aanvragers hebben vanaf 1 januari 2013 alleen met een indicatie «beschut werk» toegang tot de Wsw. Momenteel zijn er 90 803 Wsw-plekken. Het kabinet heeft met gemeenten afgesproken dat zij op termijn gezamenlijk structureel 30 000 plekken voor beschut werk blijven realiseren.

De huidige systematiek van rechten en plichten in de Wsw, verandert niet voor de groep mensen die op dit moment een Wsw-indicatie heeft. Mensen die op of na 15 mei 2011 op de wachtlijst komen te staan worden, als hun indicatie verloopt na 1 januari 2013 en zij dan nog op de wachtlijst staan, bij de periodieke herindicatie ge(her)indiceerd volgens het nieuwe criterium Wsw «beschut werk».

Op grond van het bovenstaande neemt het aantal mensen met een Wsw-indicatie vanaf 2013 af. Als gevolg van de aangescherpte criteria zal 2/3 van de mensen die voorheen een indicatie kregen, geen toegang meer hebben tot de Wsw «beschut werk». Met inachtneming van de afspraak op de langere termijn 30 000 plekken voor beschut werk te behouden, is het verder aan gemeenten het beleid ten aanzien van beschut werk specifiek vast te leggen. Het is daarom niet mogelijk de gevraagde prognose te geven. Wel is nog van belang om te benadrukken dat niets gemeenten in de weg staat om voor mensen op de wachtlijst met een advies «begeleid werken» een baan buiten de Wsw te zoeken. Ook voor hen komt het instrument loondispensatie beschikbaar.

77

Hoe wordt daadwerkelijk gerealiseerd dat gemeenten de bureaucratie voor werkgevers bij plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk uit hand nemen?

Op de eerste plaats krijgen gemeenten een breed scala aan instrumenten en voorzieningen waarmee zij werkgevers maximaal de zorg uit handen kunnen nemen. Daarbij gaat het om instrumenten als werkplekaanpassingen, scholing, trajecten, no-risk polis, loondispensatie, etc. Daarnaast zorgt het kabinet met de WWNV voor één regime voor iedereen met arbeidsvermogen die voorheen een beroep zou doen op de Wet Wajong, de Wsw of de WWB/WIJ. Door deze regelingen en de uitvoering ervan te bundelen wordt ook voor werkgevers inzichtelijker wat de mogelijkheden zijn en bij welk loket de werkgever kan aankloppen. Belangrijk daarbij is dat de dienstverlening aan werkgevers op een effectief schaalniveau wordt vormgeven. Samenwerking tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV is daarvoor noodzakelijk. Dit sluit niet alleen aan bij de wens van werkgevers, maar moet ook tot vereenvoudiging van processen en vermindering van bureaucratie leiden. Over de wijze waarop de regionale dienstverlening aan werkgevers het best vormgegeven en ondersteund kan worden, is het kabinet op dit moment nog in gesprek met gemeenten, UWV en werkgevers.

Kan de regering inzichtelijk maken hoeveel loondispensatie er voor andere groepen zoals Wajongers en WWB-ers nog over is als de verdien capaciteit van de huidige Wsw-ers 0 is?

Bij de indicatiestelling geldt een ondergrens van 15%. Iemand met een verdien capaciteit van 0 komt in de huidige situatie dus niet in aanmerking voor de Wsw. Daarnaast is de gemeente straks verantwoordelijk voor de inzet van loondispensatie. Voor mensen met een uitkering vult de gemeente het loon aan. Deze loonaanvulling kunnen gemeenten bekostigen uit het inkomensdeel. Eventuele begeleiding van mensen die met loondispensatie aan het werk gaan, kan worden gefinancierd uit het participatiebudget.

Kan de regering toelichten wat er gebeurt als gemeenten kiezen voor een gelijke verdeling van de loondispensatiegelden over de groepen? Kan er dan een inschatting gemaakt worden van het aantal mensen welke onder de huidige regels onder de Wsw vallen straks buiten de regeling valt vanwege een te beperkte verdien capaciteit?

Loondispensatie houdt in dat de werkgever een loon betaalt afhankelijk van de productiviteit. Voor mensen met een uitkering vult de gemeente het loon aan. Deze loonaanvulling bekostigen gemeenten uit het inkomensdeel. Eventuele begeleiding van mensen die met loondispensatie aan het werk gaan, kan worden gefinancierd uit het participatiebudget. Gemeenten kunnen loondispensatie inzetten voor mensen die als gevolg van een verstandelijke, lichamelijke en/of psychische beperking, dan wel om andere redenen, niet in staat zijn zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen. Net zoals nu het geval is bij de Tijdelijke wet pilot loondispensatie moet de gemeente straks bij de WWNV eerst via een toegangstoets – uitgevoerd door een onafhankelijke derde – laten vaststellen of de betrokkene tot de doelgroep «loondispensatie» behoort. Vervolgens wordt de specifieke loonwaarde met een loonwaardemeting vastgesteld. Dat gaat via een erkende methode die de arbeidsprestatie van een werknemer op de werkplek meet, net als in de Tijdelijke wet pilot loondispensatie. Ik kan geen inschatting maken over de inzet van loondispensatie door gemeenten.

Kan de regering toelichten of er in zijn visie sprake is van ongelijke behandeling als de ene jonggehandicapte met een verdien capaciteit van 50% WML zijn inkomen krijgt aangevuld tot 70% en de andere niet terwijl zij beiden hetzelfde werk doen?

De toekomstige situatie voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) verschilt niet wezenlijk van de huidige situatie van nuggers die ook geen (recht op een) uitkering hebben. Met de WWNV is er juist een extra mogelijkheid voor nuggers die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen om aan het werk te komen, namelijk loondispensatie.

De overheid vult het inkomen van mensen met recht op een WWNV-uitkering die gaan werken met loondispensatie via een aanvullende uitkering aan tot maximaal 100% van WML. Als er voorafgaand aan en tijdens de dienstbetrekking geen recht is op een WWNV-uitkering hoeft de gemeente het inkomen van deze persoon niet aan te vullen tot maximaal 100% van het WML. Het gaat immers om een niet-uitkeringsgerechtigde; deze heeft kennelijk zelf al voldoende middelen van bestaan. De overheid helpt hem of haar alleen op weg naar werk.

81

Welke criteria zullen worden gehanteerd voor herkeuring van jonggehandicapten? Op welke wijze worden deze vastgesteld?

Zoals ik in de hoofdlijnennotitie heb aangegeven, zorgt het kabinet met de WWNV voor één regime voor iedereen met arbeidsvermogen die voorheen een beroep zou doen op de Wet Wajong, de WSW of de WWB/WIJ. Voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn blijft de Wet Wajong bestaan. Voor mensen die niet bij een reguliere werkgever kunnen werken, kunnen gemeenten ook ná 1 januari 2013 «beschut werk» aanbieden in het kader van de Wsw. Om de WWNV te kunnen realiseren, zal de indicatiestelling van zowel de Wsw als de Wet Wajong moeten worden aangepast. In de notitie heb ik aangegeven hoe UWV de indicatiestelling uitvoert. Over hoe de herkeuring er definitief uit komt te zien, vindt momenteel nog overleg plaats met UWV.

82

Wat is het effect van de Wajong-wijzigingen van 2010 op de instroom, nu en in de toekomst?

De verwachting is dat de instroom in de Wajong door deze wijzigingen met 10 procent zal dalen ten opzichte van het instroomniveau van vóór 2010. Gelet op de recente inwerkingtreding van de nieuwe Wajong is het nog te vroeg om aan te geven of deze instroomreductie is bereikt.

83

Waarop is de raming gebaseerd dat als er geen maatregelen worden genomen, er jaarlijks 16 000 Wajongers bij zullen komen? Wat zijn in dit verband tot nu toe de resultaten van de nieuwe Wajongwet die in 2010 in werking is getreden? Hoeveel Wajongers zijn er in 2010 bijgekomen? Hoeveel waren dat er in 2009?

In 2009 zijn er 17 600 Wajongers bijgekomen. De raming van 16 000 Wajongers is gebaseerd op de instroomhoogte van 2009, waarbij het uitgangspunt is gehanteerd dat de instroomhoogte ongeveer 10 procent lager zal zijn door de nieuwe Wet Wajong. In 2010 was de totale instroom 17 800 waarvan bijna de helft nog tot de «oude Wajong» behoort. Door dit overloopeffect is het lastig om vanuit de aantallen in 2010 conclusies te trekken over de effecten van de nieuwe Wet Wajong op de instroomhoogte.

84

Kan de regering de raming van het aantal Wajongers zonder invoering van de WWNV en mét invoering van de WWNV aan de Kamer doen toekomen?

De raming zonder invoering van de WWNV gaat uit van een instroom van ongeveer 16 duizend Wajongers per jaar. Dit is gebaseerd op de instroom in 2009 van 17 600 Wajongers, waarbij het uitgangspunt is gehanteerd dat de instroomhoogte ongeveer 10 procent daalt door de nieuwe Wet Wajong die in 2010 van kracht is gegaan. Mét invoering van de WWNV is de verwachting dat de instroom in de Wajong nog bestaat uit circa 6000 mensen; zij zijn volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. Genoemde jaarlijkse instroom resulteert op termijn in een structureel aantal Wajongers zonder invoering van de WWNV van circa 400 000 mensen en met invoering van de WWNV van circa 160 000 mensen.

85

Kan de regering een overzicht geven van de huishoudtype van alle jonggehandicapten (alleenstaand, samenwonend met partner, inwonend bij ouders etc.)?

Zie mijn antwoord op vraag 1.

86

Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking zonder uitkering zijn er in Nederland?

Het kabinet beschikt niet over deze gegevens.

87

Kan de regering toelichten welke toekomstige criteria er gaan gelden bij de (her)keuringen voor de Wsw en de Wajong in vergelijking met de huidige criteria?

Om de WWNV te kunnen realiseren, moet de indicatiestelling voor zowel de Wet Wajong als de Wsw worden aangepast. De Wsw is in de nieuwe situatie alleen toegankelijk voor mensen die slechts beschut werk kunnen verrichten. De nieuwe indicatiestelling zal op een dusdanige wijze plaatsvinden dat de indicaties «Wajong» en «Wsw» op elkaar aansluiten. Momenteel overleg ik met het UWV over de nieuwe criteria voor de Wsw «beschut werk» en de indicatiestelling Wajong. Ten aanzien van de herindicatie Wsw verandert de huidige systematiek van rechten en plichten niet voor de groep mensen die op dit moment een Wsw-indicatie heeft. Zij worden dus geherindiceerd volgens de huidige criteria.

Mensen die op of na 15 mei 2011 op de wachtlijst komen te staan worden, als hun indicatie verloopt na 1 januari 2013 en zij dan nog op de wachtlijst staan, bij de periodieke herindicatie ge(her)indiceerd volgens het nieuwe criterium Wsw «beschut werk».

Tevens verwijs ik u naar mijn antwoorden op vraag 81 en 121.

88

Kan de regering een overzicht geven van welke 60 000 banen in de sociale werkplaatsen moeten verdwijnen?

Wsw-geïndiceerden met een Wsw-dienstbetrekking of een dienstbetrekking begeleid werken behouden na de invoering van de WWNV hun wettelijke rechten en plichten. Met de WWNV worden geen dienstbetrekkingen geschrapt. Mensen met een vast diensverband houden hun dienstbetrekking. Door het beperken van de Wsw tot «beschut werken» wordt de Wsw teruggebracht tot waar deze wettelijke regeling oorspronkelijk voor was bedoeld. Dit betekent dat er op termijn substantieel minder Wsw-plekken nodig zullen zijn. Met gemeenten is afgesproken op langere termijn te komen tot 30 000 Wsw-plekken, waar nu sprake is van 90 804 plekken. Op basis van natuurlijk verloop van Wsw-werknemers, bijvoorbeeld door (pre)pensioen en overlijden, zullen Wsw-plekken vrijvallen. Met gemeenten is afgesproken dat vanaf januari 2013 ongeveer een derde deel van de uitstroom uit de huidige Wsw wordt ingevuld.

89

Zijn er stappen die de regering overweegt om te nemen als de resultaten van de uitvoering van de verordeningen door gemeenten in de praktijk tegen blijkt te vallen, en indien ja welke dan?

In het onderhandelaarsakkoord hebben het Rijk en VNG afgesproken dat gemeenten hun beleid inzake werken naar vermogen vastleggen in een

verordening. Met een dergelijke verordening wordt een beroep gedaan op de lokale democratie. Het is immers de gemeenteraad die een verordening vaststelt. Het vastleggen van het beleid voor de kwetsbare groep mensen met een arbeidsbeperking in een verordening zorgt ervoor dat beleidsvorming, controle en verantwoording op transparante wijze plaats vindt.

In het onderhandelaarsakkoord hebben VNG en Rijk afgesproken dat gemeenten gezamenlijk op termijn structureel 30 000 plekken voor beschut werk realiseren. Het doel van deze macronorm is het waarborgen van de toegankelijkheid van beschut werk. Met ingang van 2013 bieden gemeenten jaarlijks een aantal plekken voor nieuwe instroom beschut werken aan dat in omvang gelijk is aan ongeveer een derde deel van de uitstroom uit de huidige Wsw. De afspraak is dat de ontwikkeling van het aantal plekken voor beschut werk zal worden gevolgd en zo nodig onderwerp zal zijn van bestuurlijk overleg. In dat overleg vindt een bestuurlijke weging plaats van de mogelijke oorzaken. In geval van overschrijding van de macronorm kan het Rijk ingrijpen.

90

Welke criteria zullen worden gehanteerd om toegang te krijgen tot de «geredesignde Wsw»?

De criteria voor de Wsw-indicatie «beschut werk» worden aangescherpt ten opzichte van de huidige criteria. Momenteel overleg ik met het UWV over de vaststelling van de nieuwe criteria.

91

Hoeveel mensen staan er op dit moment op de wachtlijst van de Wsw? Wat zijn de consequenties van de WWNV als het gaat om de wachtlijst in aantallen?

Zie mijn antwoord op vraag 76.

92

Het iedere keer meewerken aan een periodieke loonwaardebepaling kan voor de werkgever belastend zijn. In hoeverre draagt dit bij aan het «aantrekkelijker en eenvoudiger» maken voor de werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?

De werkgever betaalt bij loondispensatie alleen voor het deel dat de werknemer arbeidsproductief is (te weten de loonwaarde). Voor zowel werknemer als werkgever is het daarom van belang om periodiek te weten welke loonwaarde de werknemer heeft. Uiteraard is het streven om de administratieve belasting zo min mogelijk te houden. Zo vindt de loonwaardebepaling bijvoorbeeld plaats op de werkplek zelf.

93

Welk systeem van loonwaardebepaling wordt ingezet? Hoe garandeert de regering dat dit systeem objectief is? Wat verstaat de regering onder een erkende methode?

Er wordt aangesloten bij het systeem van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie. Het dient te gaan om een methode die de arbeidsprestatie van een werknemer op de werkplek meet. Bij decentralisatie past dat gemeenten vrijheid hebben de methode te kiezen (en de wijze waarop de methode wordt uitgevoerd). Tegelijkertijd dienen de eenvormigheid, kwaliteit en objectiviteit te worden geborgd. Daarom is ervoor gekozen om in de wet nadere criteria te stellen waar het systeem van loonwaardebepaling aan dient te voldoen.

Erkende methoden zijn methoden die voldoen aan de criteria zoals die in de WWNV worden opgenomen. De nadere uitwerking van het systeem van loonwaardebepaling volgt in de WWNV.

94

Betekent beleidsvrijheid voor de gemeenten dat je in de ene gemeente beter af kunt zijn dan de andere, afhankelijk van de methodiek van loonwaardebepaling en de manier van uitvoering?

Gemeenten kunnen een methode kiezen binnen de wettelijke kaders van de WWNV. Het dient te gaan om een methode die de arbeidsprestatie van een werknemer op de werkplek meet. Bij decentralisatie past dat gemeenten vrijheid hebben om de methode te kiezen en tevens de wijze waarop de methode wordt uitgevoerd. Tegelijkertijd dienen de eenvoudigheid, kwaliteit en objectiviteit te worden geborgd. Daarom is ervoor gekozen om in de wet nadere criteria te stellen waar het systeem van loonwaardebepaling aan dient te voldoen. Het gemeentelijk beleid vindt enerzijds haar oorsprong in wettelijke kaders en anderzijds haar legitimatie in het lokale democratische bestel. Ook in de huidige gedecentraliseerde systematiek van de WWB kunnen zich verschillen in beleid voordoen. Niettemin is de WWB een succes, onder andere doordat decentralisatie lokaal maatwerk mogelijk maakt en gemeenten in de praktijk hun krachten en expertise bundelen.

95

Hoe wordt «gevolgd» of gemeenten met de gekozen wijze van financiering hun resultaten kunnen behalen?

Het kabinet en de VNG hebben in het onderhandelaarsakkoord afgesproken de ontwikkelingen en resultaten voor de kwetsbare groepen als gevolg van de invoering van de WWNV nauwlettend te volgen. Gemeenten zullen hiervoor informatie verstrekken aan SZW. Rijk en VNG zijn nog in overleg over de uitwerking van het informatie- en verantwoordingsarrangement rond de WWNV.

96

Hoe wordt bepaald welke mensen ondersteuning bij re-integratie «nodig» hebben en welke niet?

Gemeenten zullen bij de intake en de daarop volgende contactmomenten bepalen of iemand zelfstandig werk kan vinden. Indien dit niet het geval is stelt de gemeente vast wat de aard is van de belemmering, bijvoorbeeld met een participatieladder. De wijze waarop een gemeente dit doet valt binnen de decentrale beleidsruimte van de gemeente en wordt dus niet centraal voorgeschreven. Dit is ook in de huidige situatie het geval.

97

Hoe lang mag iemand maximaal met loondispensatie werken? Wat gebeurt er na die tijd? Terug naar de uitkering als volledige uitstroom niet is gelukt?

De gemeente kan in principe slechts tijdelijk voor iemand loondispensatie geven. Daarom vindt periodiek (in ieder geval na maximaal 2 à 3 jaar) een nieuwe loonwaardemeting en toegangstoets plaats. Omdat mensen tot 27 jaar nog volop in ontwikkeling zijn, zullen gemeenten voor deze groep vaker een loonwaardemeting doen. Alleen als uit de periodieke loonwaardemeting en toegangstoets blijkt dat de verdien capaciteit van iemand nog steeds onder het wettelijk minimumloon ligt en blijft, kan het instrument loondispensatie structureel toegepast blijven.

Wat blijft er over van de mogelijkheden tot het toepassen van de no-riskpolis en de loondispensatie in de nieuwe regeling? Met andere woorden kunnen deze regelingen vanwege de bezuinigingen nog worden bekostigd?

In de WWNV kunnen gemeenten het instrument loondispensatie inzetten voor mensen die als gevolg van een lichamelijk, verstandelijke of psychische beperking of een andere reden niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Daarnaast blijft ook het instrument no-risk polis bestaan. De no-risk polis is een instrument dat van belang is om werkgevers te stimuleren om mensen in dienst te nemen. Dit is in het belang van alle partijen. Plaatsing bij een werkgever is zowel in het belang van betrokkene, de werkgever en de gemeente.

Het kabinet is van mening dat de gemeenten over voldoende middelen beschikken om gebruik te maken van de instrumenten no-riskpolis en loondispensatie. Bovendien kunnen de re-integratiemiddelen gericht en effectiever worden ingezet. Zo wordt nog steeds ca. 25% van deze middelen ingezet voor gesubsidieerde banen «oude stijl». Zie ook mijn antwoorden op vraag 14 en 78.

Welke instrumenten bestaan er naast loondispensatie om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen? Kan de regering hiervan een overzicht geven met daarbij alle voor- en nadelen?

Gemeenten krijgen in het kader van de voorgenomen WWNV een breed scala van instrumenten om onder meer mensen met arbeidsmogelijkheden te begeleiden naar werk. Met name de instrumenten die nu beschikbaar zijn voor jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden en Wsw-ers die arbeidsmogelijkheden hebben bij een reguliere werkgever zullen onderdeel gaan vormen van de nieuwe regeling. Gemeenten krijgen een grote beleidsvrijheid bij de invulling en uitwerking van deze instrumenten, omdat het van belang is dat deze instrumenten effectief en in maatwerk worden ingezet. Met inachtneming daarvan kan het volgende overzicht worden geboden van beschikbare instrumenten:

- Loondispensatie. Dit instrument houdt in dat de werkgever compensatie ontvangt voor verminderde arbeidsproductiviteit: hij hoeft alleen de vastgestelde loonwaarde te betalen. Dit instrument was tot voor kort alleen beschikbaar voor Wajongers, maar kan met de WWNV worden ingezet voor een bredere doelgroep.
- Trajecten en scholing. Gemeenten kunnen, net als nu, scholing en trajecten inzetten om mensen uit de doelgroep te begeleiden naar werk. Gemeenten ontvangen de middelen voor de begeleiding van jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden.
- Proefplaatsing. Dit instrument bestaat nu in de Wajong en houdt in dat iemand met behoud van uitkering drie maanden aan de slag kan gaan bij een werkgever om te bezien of een dienstverband zinvol is. Gemeenten hebben deze mogelijkheid nu ook al en kunnen eigen regels stellen bij de inzet van proefplaatsing.
- Detachering. Dit instrument biedt de mogelijkheid aan werkgevers om personeel (individueel of in groepsverband) in te huren.
- Jobcoach. Dit instrument biedt begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking op de werkplek. Het is daarom van groot belang voor de werkgever.
- Voorzieningen, zoals werkplekaanpassingen. Hierbij kan het gaan om een vergoeding aan de werkgever voor een voorziening die niet «meeneembaar» is (werkplekaanpassing) of om voorzieningen voor «meeneembare» aanpassingen, zoals brailleapparatuur.

- Hiernaast blijven ook andere instrumenten beschikbaar, zoals de no-risk polis en de premiekorting arbeidsgehandicapten. De no-risk polis dekt voor de werkgever het risico af van loondoorbetaling bij ziekte. De premiekorting arbeidsgehandicapten biedt de werkgever een fiscaal voordeel bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

Wat betreft de voor- en nadelen kan in algemene zin worden opgemerkt dat deze instrumenten er vooral op zijn gericht om werkgevers over de streep te trekken om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen en te houden. Deze instrumenten bieden werkgevers voordelen en tevens compensatie voor risico's bij het aannemen van mensen met beperkingen die zich mogelijk kunnen voordoen, zoals een lagere productiviteit, eventuele noodzaak van begeleiding en dergelijke. Deze instrumenten zijn dus ondersteunend bij het bevorderen van de arbeidsdeelname van deze groep. In de hoofdlijnennotitie is verder aangegeven dat het van belang is dat instrumenten en voorzieningen voor werkgevers eenvoudig en toegankelijk zijn. Daarom licht het kabinet in het kader van vergroting van de effectiviteit het huidige instrumentarium door om te zien waar verdere vereenvoudiging en stroomlijning mogelijk is. Ook is van belang dat werkgevers waar nodig ondersteuning wordt geboden, bijvoorbeeld via werkgeversservicepunten.

100

Kan de regering voorbeelden geven van een selectieve toepassing van re-integratieondersteuning? Welke mensen hebben bijvoorbeeld geen ondersteuning nodig volgens de regering?

Uitgangspunt is dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor hun bemiddeling naar de arbeidsmarkt. Een selectieve toepassing van re-integratie houdt in dat alleen mensen ondersteuning krijgen, die het echt nodig hebben. Mensen die in staat zijn zelf werk te vinden, krijgen dus geen re-integratieondersteuning. De gemeente beslist over noodzaak, vorm en inhoud van de (re-integratie) ondersteuning.

101

Wat is de definitie van een effectief en efficiënt bedrijf als het gaat om de re-integratieondersteuning?

Het is aan de opdrachtgevers UWV en gemeenten om bij de inkoop van re-integratie onder meer kwaliteitseisen mee te laten wegen. Het UWV hanteert hiertoe het Inkoopkader Re-integratiediensten UWV 2009 en het Inkoopkader Wajong UWV 2009. Gemeenten hanteren bij de inkoop van re-integratie ook kwaliteitseisen. Kwaliteitseisen zijn bijvoorbeeld: plaatsingsresultaat, ervaring, uitstroomresultaten behaald in het verleden en kennis van de doelgroep. UWV en gemeenten kunnen het bezit van het Keurmerk Blik op Werk bij een re-integratiebedrijf mee laten wegen bij de aanbesteding. Het Keurmerk Blik op Werk is een initiatief voor en door de private re-integratiemarkt om resultaten transparant te maken. Voor het kabinet staat voorop dat de sturing vooral moet zijn gericht op het uiteindelijke resultaat: het verkrijgen (en behouden) van een baan bij een reguliere werkgever.

102

Kan de regering inzichtelijk maken hoe groot naar schatting de groep zal zijn die aanspraak maakt op loondispensatie?

Het kabinet stelt aan gemeenten het instrument loondispensatie ter beschikking om de toegang van mensen tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Het is aan gemeenten om de inzet van het instrument te bepalen. De gemeente kan dit instrument inzetten voor degenen die behoren tot de

groep binnen de WWNV die als gevolg van een verstandelijke, lichamelijke en/of psychische beperking, dan wel om andere redenen, niet in staat zijn zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen.

103

Op grond van welke criteria wordt besloten tot het toekennen van de selectieve re-integratiemiddelen om mensen te begeleiden?

De beleidsmatige en financiële verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de WWNV ligt bij gemeenten. Zij moeten op lokaal niveau invulling geven aan de vier criteria die in de hoofdlijnennotitie zijn verwoord: selectieve toepassing, vraaggericht, transparant en effectiviteit. Het vastleggen van het beleid in een gemeentelijke verordening zorgt ervoor dat beleidsvorming, controle en verantwoording op transparante wijze plaatsvindt.

104

Kan de regering uiteenzetten hoe hoog de verdien capaciteit wordt ingeschat van mensen die nu onder de Wsw vallen en straks met loondispensatie gaan werken, gezien het feit dat nu veel Wsw-bedrijven nauwelijks kunnen rondkomen?

Het Rijk beschikt niet over die gegevens. Beschut werken is met ingang vanaf 2013 alleen nog toegankelijk voor degenen die uitsluitend in een beschermde omgeving arbeid kunnen verrichten. Er is echter geen directe relatie vast te stellen tussen de criteria voor «beschut werk» en de verdien capaciteit. Voor het verkrijgen van een Wsw-indicatie wordt enkel een ondergrens aan verdien capaciteit gebruikt. De criteria voor het verkrijgen van een Wsw-indicatie hebben vervolgens betrekking op de reden waarom iemand alleen in een beschermde omgeving kan werken. Over het algemeen hebben mensen die uitsluitend onder deze omstandigheden kunnen werken een lagere verdien capaciteit. Dit hoeft echter niet het geval te zijn. Het is daarom niet mogelijk vast te stellen wat de verdien capaciteit is van de mensen met de nieuwe Wsw-indicatie ten opzichte van de huidige Wsw-werknemers.

Op dit moment is ook de gemiddelde verdien capaciteit van de huidige Wsw-werknemers niet vast te stellen. De exploitatie van de sw-bedrijven wordt niet alleen bepaald door de verdien capaciteit, maar mede bepaald door de gemaakte bedrijfmatige en beleidsmatige keuzen binnen het sw-bedrijf en is derhalve niet direct toe te schrijven aan de werkelijke verdien capaciteit van de Wsw-werknemers.

Op grond van de Wsw-statistiek is wel bekend dat eind 2009 binnen het werknemersbestand 88% een matige arbeidshandicap had en 12% een ernstige arbeidshandicap.

105

Waarom zou loondispensatie werkgevers meer prikkelen om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen dan loonkostensubsidie?

Zie mijn antwoord op vraag 69. Ook mensen die structureel niet het WML kunnen verdienen kunnen met loondispensatie aan de slag, en aan de slag blijven. Slechts als uit de periodieke loonwaardemeting en toegangstoets blijkt dat de verdien capaciteit gelijk of boven het wettelijk minimumloon ligt is loondispensatie een tijdelijk instrument. Dit in tegenstelling tot loonkostensubsidie. Zo is in de Wet STAP geregeld dat een loonkostensubsidie door UWV voor maximaal 12 maanden kan worden verstrekt. Deze termijn dient te voorkomen dat betrokkene langdurig afhankelijk wordt van een subsidie. Ook voor de gemeentelijke

doelgroep dient loonkostensubsidie selectief ingezet te worden. Doel van inzet van loonkostensubsidie is immers doorstroom naar regulier werk (zonder subsidie).

Daarnaast is van belang dat de werkgever bij loondispensatie alleen het deel betaalt dat de werknemer arbeidsproductief is (= loonwaarde). De werkgever wordt op deze manier volledig financieel gecompenseerd voor de geringere arbeidsproductiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking. De overheid vult vervolgens het inkomen van mensen met recht op een WWNV-uitkering via een aanvullende uitkering aan tot maximaal 100% van het wettelijk minimumloon (WML). Met een loonkostensubsidie betaalt de werkgever het volledige rechte geldende (vaak cao-)loon en is hij voor de compensatie van de verminderde productiviteit afhankelijk van de subsidie van de gemeente. Dit brengt dus meer onzekerheid en lasten voor de werkgever met zich mee.

106

Welke redenering gaat schuil achter de gedachte dat de inzet van loondispensatie voor veel mensen meer kansen op werk betekent?

De gemeente hoeft bij loondispensatie het loon slechts aan te vullen tot maximaal 100% van het WML. Bij loonkostensubsidie moet dit worden aangevuld tot het functieloon: het loon dat iemand op grond van een cao krijgt voor het uitoefenen van zijn functie. Dit loon zal in de regel hoger zijn dan 100% van het WML. De kosten die zijn gemoeid met de inzet van het instrument loondispensatie voor mensen die langdurig/structureel verminderd arbeidsproductief zijn, zijn daarom lager dan die bij loonkostensubsidie. Zie ook mijn antwoorden op vraag 69 en 105.

107

Wat rechtvaardigt het feit dat de regering voor bepaalde groepen in de samenleving (te weten, mensen met een arbeidshandicap) het wettelijk minimumloon niet van toepassing acht?

Uitgangspunt bij de vormgeving van WWNV is dat werken moet lonen. Dat wil zeggen dat het totale inkomen (het zelf verdiende loon en de aanvulling) van iemand die vanuit een uitkeringssituatie met behulp van loondispensatie gaat werken hoger ligt dan de voor die persoon van toepassing zijnde uitkeringsnorm. Het loon en de aanvulling samen kunnen tijdelijk minder bedragen dan 100% van het WML. Het kabinet wil deze periode beperken tot maximaal negen jaar; dezelfde periode als in de huidige Wajong-werkregeling. Die periode kan ook korter zijn, bijvoorbeeld als iemand vijf jaar naar vermogen werkt en blijkt dat er geen perspectief is dat diegene zich nog kan verbeteren. Het kabinet wil mensen op deze manier stimuleren zich verder te ontwikkelen. Een hogere productiviteit leidt tot een hoger inkomen.

108

Waarom kiest de regering voor loondispensatie in plaats van loonkostensubsidies? Wat zijn de voor- en nadelen, inclusief kosten van beide regelingen?

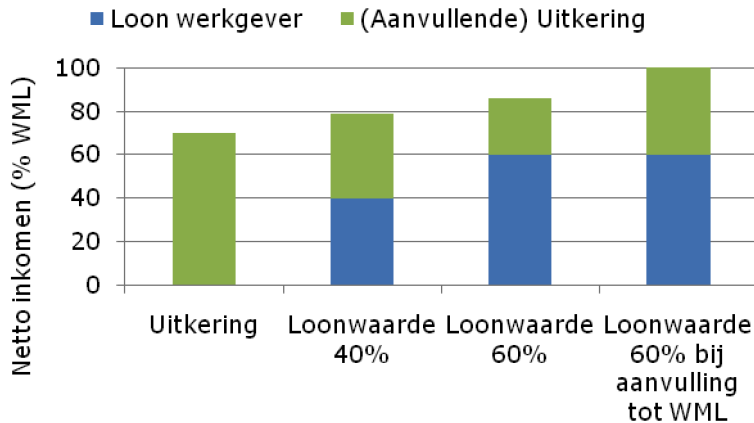
Het kabinet kiest welbewust voor het instrument loondispensatie. Zie mijn antwoorden op vraag 69, 105 en 106.

109

Kan de regering toelichten hoe een financiële prikkel het werk meer lonend maakt voor mensen met een arbeidsbeperking?

Als mensen met loondispensatie aan het werk gaan vanuit een uitkering is het totale inkomen (loon plus uitkering) hoger dan hun oorspronkelijke uitkering. Werken is dus financieel aantrekkelijk. Daarnaast is het aantrekkelijk voor mensen om productiever te worden. Als mensen productiever worden (als de «loonwaarde» stijgt) gaat het totale inkomen omhoog. Het totale inkomen kan stijgen tot maximaal het WML. Mensen gaan daardoor meer verdienen dan de oorspronkelijke uitkering. Bovendien neemt het inkomen toe als mensen hun capaciteiten volledig benutten, omdat bij een hogere loonwaarde het totale inkomen stijgt.

Figuur 2: Prikkelwerking loondispensatie



110

Is er juridisch sprake van rechtsongelijkheid op het moment dat iemand geen mogelijkheden heeft om zich verder te ontwikkelen vanwege een arbeidsbeperking en daarom 9 jaar onder het wettelijk minimumloon moet werken? Kan de regering dit toelichten en onderbouwen?

Het internationale recht geeft geen uitsluitsel over een minimumniveau dat voor het wettelijk minimumloon gehanteerd moet worden. Dit wordt derhalve aan de bij de verdragen aangesloten landen zelf overgelaten. Op grond van artikel 2 van ILO-verdrag 131 (inzake het vaststellen van minimumloon) is het verplicht aan het minimumloon kracht van wet toe te kennen. Het wettelijk minimumloon is vastgelegd in de Wet op het minimumloon en de minimumvakantiebijslag. Het staat de overheid vrij om bij wet voor bepaalde groepen het minimumloon lager vast te stellen indien daarbij sociale zekerheidsuitkeringen worden betrokken. Uitgangspunt van de Wwv is dat werken moet lonen. Dat wil zeggen dat het totale inkomen (het zelf verdiende loon en de aanvulling vanuit de uitkering dan wel inkomensvoorziening) van iemand die met behulp van loondispensatie gaat werken hoger ligt dan de voor die persoon van toepassing zijnde uitkeringsnorm. De Wwv levert dan ook geen spanning op met voornoemde verplichtingen. Als mensen vanuit een uitkeringssituatie werken naar vermogen verkrijgen zij op den duur na maximaal 9 jaar een aanvulling tot het wettelijk minimumloon. Die periode kan ook korter zijn, bijvoorbeeld als iemand vijf jaar naar vermogen werkt en blijkt dat er geen perspectief is dat hij zich nog kan verbeteren. Deze systematiek sluit aan bij de huidige Wajong werkgeregel.

111

Is het in overeenstemming met alle Nederlandse en Europese wetgeving aangaande gelijke behandeling om mensen met een arbeidsbeperking 9 jaar onder het minimumloon te laten werken, zonder perspectief op beter? Kan de regering dit per wet toelichten?

Zie mijn antwoord op vraag 110.

112

Waarom verdienen mensen met een arbeidsbeperking volgens de regering geen fatsoenlijk loon waarmee ze kunnen rondkomen en worden ze onder het minimumloon aan het werk gezet?

Het kabinet is het oneens met de veronderstelling dat mensen met een arbeidsbeperking met de WWNV geen fatsoenlijk loon verdienen. Door de systematiek van loondispensatie wordt voorkomen dat de collega's die wel zelfstandig het WML kunnen verdienen, minder verdienen dan iemand in dezelfde functie die ondersteuning nodig heeft. Op deze wijze wordt voorkomen dat iemand die wel zelfstandig het WML kan verdienen een lager inkomen heeft dan iemand die dat niet kan. Dit zou als onrechtvaardig kunnen worden beschouwd. Daarnaast krijgen door de invoering van het instrument loondispensatie mensen die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen de kans om vanuit een uitkering aan de slag te gaan. Daarbij houden ze altijd meer over dan hun oorspronkelijke uitkering en bij een hogere productiviteit stijgt het inkomen.

Een andere reden om het inkomen (loon en aanvullende uitkering) te beperken tot maximaal 100% van het WML is om mensen niet onnodig in een uitkering vast te houden en de overstap naar volledig regulier werk niet te belemmeren. Mensen zullen immers minder snel de stap naar een volledig regulier dienstverband maken als dat voor hen financieel minder aantrekkelijk is.

113

Kan de regering inzichtelijk maken hoeveel mensen er naar schatting onder het wettelijk minimum loon zullen gaan werken? Kan de regering daarbij toelichten hoe lang zij werken onder het wettelijk minimumloon acceptabel vindt?

Het kabinet stelt aan gemeenten het instrument loondispensatie ter beschikking om de toegang van mensen tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Het is aan gemeenten om de inzet van het instrument te bepalen. De gemeente kan dit instrument inzetten voor degenen die behoren tot de groep binnen de WWNV die als gevolg van een verstandelijke, lichamelijke en/of psychische beperking, dan wel om andere redenen, niet in staat zijn zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen.

Het kabinet wil de periode dat mensen onder het wettelijk minimum loon werken beperken tot maximaal negen jaar; dezelfde periode als in de huidige Wajong-werkregeling. Die periode kan ook korter zijn, bijvoorbeeld als iemand vijf jaar naar vermogen werkt en blijkt dat er geen perspectief is dat diegene zich nog kan verbeteren. Tevens verwijs ik u naar mijn antwoord op vraag 112.

114

Kan de regering inzichtelijk maken waar de verschillen zitten tussen een «gewone» werknemer en iemand die werkt via loondispensatie als het bijvoorbeeld gaat om opbouw van sociale verzekeringsrecht en/of pensioen?

Iemand die met loondispensatie bij een reguliere werkgever aan de slag gaat, is een gewone werknemer. Er wordt een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of een publiekrechtelijke dienstbetrekking gesloten, waarbij afwijkende regels gelden aangaande het wettelijk minimumloon. Op de werknemer die met loondispensatie werkt zal de WWNV van

toepassing zijn. De opbouw van het sociale zekerheidsrecht is een punt van verdere uitwerking van de WWNV.

Wat betreft het pensioen geldt dat dit wordt opgebouwd over loon. Dat geldt voor alle werknemers, ook voor hen die met loondispensatie werken. Omdat mensen die met loondispensatie werken echter een lager loon ontvangen en veel pensioenregelingen een zogenaamde franchise kennen, waarboven pas pensioen wordt opgebouwd, bestaat de mogelijkheid dat mensen met loondispensatie minder of geen pensioen opbouwen. De Stichting van de Arbeid (STAR) heeft pensioenuitvoerders en andere betrokken partijen opgeroepen om hun pensioenregeling aan te passen conform de pro rata systematiek bij deeltijdwerk. Zoals eerder aangegeven in mijn antwoord op vraag 17 wil ik benadrukken dat ik deze oproep met kracht ondersteun. Het is aan sociale partners in de pensioenfonds om aan de oproep van de STAR gehoor te geven. Inmiddels is bekend dat het pensioenfonds voor Metaal en Techniek zijn regeling overeenkomstig de bovenomschreven systematiek heeft aangepast.

115

Welke ervaringen zijn er tot nu toe met de pilot loondispensatie en in het bijzonder met betrekking tot het functioneren van de loonwaardemeting en de toegangstoets opgedaan?

In april 2011 is de eerste rapportage van de pilot loondispensatie verschenen. De eerste rapportages zijn te vinden op <http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots/documenten>. De eerste rapportage van de pilot loondispensatie gaat ook in op de verschillende loonwaardemethoden. De tweede rapportage gaat straks nader in op de loonwaardemeting en de toegangstoets. Momenteel worden hiervoor door het onderzoeksbureau case studies gedaan. De ervaringen uit de pilot worden gebruikt voor de verdere vormgeving van de WWNV.

116

De regering zet uiteen dat de gemeenten hun beleid moeten vastleggen in een verordening. Welke sancties geeft de regering als dit niet gebeurt of aan de verordening geen gehoor wordt gegeven?

In het onderhandelaarsakkoord hebben het Rijk en VNG afgesproken dat gemeenten hun beleid inzake werken naar vermogen vastleggen in een verordening. Dit sluit aan bij de WWB waarin het voor het Rijk al mogelijk is om gemeenten te verplichten hun beleid vast te leggen in een verordening. Een dergelijke verordening doet een beroep op de lokale democratie. Het vastleggen van het beleid voor de kwetsbare groep mensen met een arbeidsbeperking in een verordening zorgt ervoor dat beleidsvorming, controle en verantwoording op transparante wijze door de gemeenteraad plaats vindt. In het wetgevingstraject zal het punt van de verordening nader worden uitgewerkt.

117

«De lokale democratie speelt hierbij een belangrijke rol». Betekent dit dat de arbeidsgehandicapte burger voor zijn arbeidskansen volledig afhankelijk is van de welwillendheid van de betreffende gemeente en de slagkracht van de lokale politiek die toezicht moet houden? Hoe verhoudt zich dit tot de wens om «het beste uit mensen te halen»?

Het uitgangspunt van de WWNV is dat de uitvoering zo dicht mogelijk bij de burger – op lokaal niveau – plaatsvindt. Gemeenten zijn bij uitstek in staat om individueel maatwerk te bieden aan mensen die afhankelijk zijn van ondersteuning door de overheid. Binnen de nog te ontwerpen

wettelijke kaders hebben gemeenten beleidsvrijheid om een op de individuele burger toegesneden aanpak te ontwikkelen.

In het onderhandelaarsakkoord hebben het Rijk en VNG afgesproken dat gemeenten hun beleid inzake werken naar vermogen vastleggen in een verordening. Speciale aandacht betekent dat gemeenten specifiek beleid voor deze doelgroep ontwikkelen. De invulling van het concrete beleid wordt, passend bij het decentralisatiemodel, aan gemeenten overgelaten. De opdracht tot het vaststellen van een verordening houdt in dat de gemeenteraad het gemeentelijk beleid in een verordening moet vastleggen. Zoals ik ook in mijn antwoord op vraag 116 heb aangegeven, zorgt het vastleggen van het beleid in een verordening er ook voor, dat beleidsvorming, controle en verantwoording op een transparante wijze, door de gemeenteraad plaatsvindt.

De gemeente dient er daarbij voor te zorgen dat de verschillende groepen in vergelijkbare mate aan bod komen, waarbij speciale aandacht zal worden besteed aan mensen met een arbeidshandicap.

118

De gemeente dient het beleid vast te leggen in een verordening en daarbij te zorgen dat de verschillende groepen in vergelijkbare mate aan bod komen, waarbij specifieke aandacht zal worden besteed aan mensen met een arbeidshandicap.» Wat houdt speciale aandacht concreet in?

Zie mijn antwoord op vraag 117.

119

Waarom is er in de uitgangspunten bij de re-integratieondersteuning geen aandacht voor passendheid van de baan en dus duurzaamheid?

De hoofdlijnennotitie benoemt een aantal uitgangspunten bij de re-integratieondersteuning. Die zijn: selectieve toepassing, vraaggerichtheid, transparantie en effectiviteit. Onder het begrip effectiviteit wordt verstaan dat mensen die echt ondersteuning nodig hebben op de juiste manier en met de juiste instrumenten worden geholpen. Deze omschrijving geeft aan dat de ondersteuning zo goed mogelijk wordt afgestemd op de mogelijkheden van en het perspectief voor de mensen om wie het hier gaat. Het is niet alleen van belang dat zij in dienst treden, maar ook blijven. Dat is in de eerste plaats in het belang van de mensen zelf. De gemeenten hebben daarbij ook een financieel belang. Op deze manier is een prikkel ingebouwd om te re-integreren naar een passende en duurzame baan.

120

Wat houdt het instrument «beschut werk» in de Wsw in? Wordt dit uitgevoerd door de huidige sw-bedrijven?

Onder «beschut werk» wordt het aanbod van een dienstbetrekking door het college van B&W aan een Wsw-geïndiceerde verstaan. Het is aan de gemeente om dit in te vullen. Een gemeente kan de werkzaamheden die bij deze dienstbetrekking worden uitgevoerd onderbrengen bij de huidige sw-bedrijven.

121

Hoe gaat de nieuwe keuring voor beschut werk er uitzien? Hoe groot worden de uitvoeringskosten voor het keuren geraamd?

De Wsw is na 1 januari 2013 slechts toegankelijk voor mensen die alleen beschut kunnen werken, met uitzondering van degenen die vóór 15 mei

2011 al op de wachtlijst stonden. Het UWV zal de indicatie voor de toekomstige Wsw uitvoeren, waarmee de onafhankelijkheid van de keuring is gegarandeerd. In de hoofdlijnennotitie heb ik aangegeven hoe de indicatiestelling door het UWV in zijn werk gaat. Momenteel overleg ik met het UWV over de vaststelling van de nieuwe criteria voor de Wsw «beschut werk».

De uitvoeringskosten van het UWV voor de (her)indicatiestellingen Wsw worden bepaald aan de hand van een financieel rekenmodel waarin rekening wordt gehouden met de ontwikkeling van de volumes. De verwachting is dat het aantal (her)indicaties Wsw op termijn structureel zal afnemen omdat ook de totale Wsw-populatie vanaf 2013 afneemt.

122

Kan de regering uiteenzetten hoe de huidige Wsw populatie naar leeftijd is verdeeld? Kan de regering inzichtelijk maken hoeveel mensen er de afgelopen jaren uit de Wsw zijn gestroomd en wat de reden hiervan was?

Tabel 5: Verdeling Wsw-populatie naar leeftijd eind 2009

	Wsw-dienstbetrekking	Begeleid werken
Jonger dan 27 jaar	7%	19%
27-44 jaar	33%	42%
45-65 jaar	60%	39%
Gemiddelde leeftijd (jr)	46,0	39,7
Totaal	100% (n = 96 931)	100% (n = 5 295)

Bron: Research voor beleid, Wsw-statistiek 2009

Tabel 6: Reden van uitstroom uit Wsw-werknemersbestand

	2007	2008	2009
Onvoldoende medewerking bevorderen arbeidsbekwaamheid	1%	1%	2%
Betrokkene hoort niet langer tot doelgroep	1%	1%	2%
Ontslag op eigen verzoek	20%	19%	16%
Overige redenen	13%	13%	12%
Geen verlenging contract na proeftijd	3%	3%	2%
Geen verlenging na aflopen contract bep. Tijd	18%	17%	22%
Overlijden, (vervroegd) pensioen, 2 jr. ziek	44%	45%	44%
Totaal	100% (n=5871)	100% (n=6706)	100% (n=6671)

Bron: Research voor beleid, Wsw-statistiek 2007, 2008 en 2009

123

Kan de regering toelichten wat er zal gebeuren als evenveel mensen de indicatie «beschut werk» krijgen als nu de indicatie Wsw en wat voor invloed heeft dit op de wachtlijst?

Ongeveer de helft van de mensen krijgt bij de huidige indicatiestelling een Wsw-indicatie met advies begeleid werken.

Het is niet aannemelijk dat evenveel mensen een indicatie «beschut werk» zullen krijgen als nu de indicatie Wsw. De indicatiestelling wordt immers aangescherpt, zodat de Wsw alleen toegankelijk wordt voor mensen die uitsluitend op «beschut werk» zijn aangewezen.

124

Kan de regering inzichtelijk maken hoeveel mensen de indicatie «beschut werk» zullen krijgen en waar dit op wordt gebaseerd?

Hoeveel mensen een indicatie «beschut werk» zullen krijgen, hangt af van het aantal mensen dat een beroep doet op een Wsw-indicatie-nieuwe-stijl. Uit de indicering voor de huidige Wsw blijkt dat minstens de helft van de mensen die daarop beroep doet met enige begeleiding aan de slag zou kunnen bij een reguliere werkgever. De verwachting is dus dat het aantal mensen met een indicatie «beschut werken» minimaal 50% lager zal zijn dan het huidige aantal mensen met een Wsw-indicatie volgens de huidige systematiek.

125

Kan de regering inzichtelijk maken wat de gevolgen zijn van de afspraak dat gemeenten maximaal 100% van het wettelijk minimumloon vergoed krijgen voor de pensioenen van mensen met Wsw? Betekent dit dat er geen nieuwe instroom meer plaatsvindt in de pensioenfondsen voor Wsw-ers en wat zijn daardoor de risico's voor de pensioenen van de huidige Wsw-ers?

Het Rijk zal in de bekostiging aan gemeenten de vergoeding per arbeidsplaats voor de nieuwe mensen in de Wsw begrenzen op een inkomen van 100% van het WML. Sociale partners kunnen bij cao een hogere beloning overeenkomen, maar het Rijk vergoedt de extra kosten daarvan niet. Ook de bekostiging vanuit het Rijk van de pensioenopbouw voor werknemers in de sociale werkvoorziening wordt afgestemd op een inkomen van 100% van het WML. Bij een hogere beloning kan meer pensioenopbouw plaatsvinden. De (verdeling van) de premielasten van de pensioenopbouw komt in overleg tussen sociale partners tot stand. Door de beperking van de instroom in de Wsw zullen ook minder mensen instromen in het pensioenfonds voor de sw-sector.

126

Kan de regering uiteenzetten hoeveel van de jonggehandicapten die niet duurzaam en volledig ongeschikt zijn, inwonend bij hun ouders of een verdiende partner hebben door gemeenten passende re-integratie en loondispensatie geboden krijgen wetende dat dienstverlening aan deze groep financieel nadelig is voor gemeenten?

Deze gegevens zijn niet beschikbaar voor de huidige situatie omdat het genoemde onderscheid niet wordt gemaakt. In de toekomstige situatie zal dit onderscheid wel worden gemaakt. Het is dus wel mogelijk om een raming weer te geven.

Voor elke jaargang geldt dat naar verwachting 10 000 mensen die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn onder de werking van de Wwv zullen komen te vallen. De verwachting is verder dat in het begin 5000 van die 10 000 mensen niet voor inkomensondersteuning in aanmerking zullen komen. Dit kan zijn omdat zij inwonend zijn (15% van degenen die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn), door het inkomen van een partner of inkomen uit vermogen (2%) of omdat zij een opleiding volgen (33%). De structurele situatie zal hier naar verwachting iets van afwijken: van de niet duurzaam en volledig arbeidsongeschikten jonggehandicapten zal 11% inwonend zijn en 4% een verdienende partner (of vermogen) hebben en 4% een opleiding volgen. Het gaat hier om ramingen op basis van een bestandskoppeling van gegevens van UWV over 2008 met gegevens uit de GBA.

In het onderhandelaarsakkoord hebben het Rijk en de VNG afgesproken dat gemeenten hun beleid voor de Wet Werken naar vermogen vastleggen in een verordening. De gemeente dient er daarbij voor te zorgen dat de verschillende groepen in vergelijkbare mate aan bod komen, waarbij speciale aandacht zal worden besteed aan mensen met een arbeidshandicap. Gezien deze afspraak hebben gemeenten de

verplichting om ook voor de hier genoemde doelgroepen dienstverlening aan te bieden.

127

Waaruit bestaat «de goede werkgeversbenadering van gemeenten»? Wat zijn de resultaten van deze benadering van de afgelopen jaren?

Uitgangspunt is dat gemeenten met elkaar en met het UWV samenwerken. Zij zijn immers beide verantwoordelijk zijn voor de arbeidsinschakeling van bepaalde doelgroepen. Voor de bovenlokale werkgeversdienstverlening ligt het voor de hand dat gemeenten tot een bovenlokale uitvoeringsmodaliteit komen. Hierbij worden bestaande samenwerkingsverbanden betrokken. De regionale aanpak sluit aan bij de wens van werkgevers: werkgevers willen zoveel mogelijk één aanspreekpunt. Bovendien leidt samenwerking op het regionale niveau tot vereenvoudiging van processen en vermindering van bureaucratie. Tijdens de crisis is een landelijk dekkend systeem van regionale mobiliteitscentra opgezet, om werkgevers een regionaal en landelijk aanspreekpunt te kunnen bieden. Uit onderzoek naar de tevredenheid van werkgevers over de dienstverlening blijkt dat hier de afgelopen periode een ruime 7 (op een schaal van 10) voor hebben gegeven. Om private initiatieven bij het begeleiden van werk naar werk extra te stimuleren heeft SZW aan negen verschillende projecten financiële ondersteuning toegekend. De projecten zijn bedoeld om te kijken of samenwerkende werkgevers in een regio (of sector) naast de gewone activiteiten van UWV meer kunnen doen om werkzoekenden aan een andere baan te helpen. In de bijlage van mijn brief van 11 februari 2011 (Kamerstukken II 2010/11, 26 448, nr. 452) zijn de negen experimenten opgenomen. Om van de resultaten te kunnen leren, worden de projecten geëvalueerd. Dit zal in de zomer van 2012 uitmonden in een evaluatierapport dat aan uw Kamer zal worden aangeboden.

128

Hoeveel banen gaat de regering creëren voor mensen met een arbeidsbeperking?

Werkgevers creëren banen, niet het kabinet. Zoals eerder opgemerkt is het, mede gezien de vergrijzing en ontgroening, in de eerste plaats in het belang van werkgevers zelf om mensen met arbeidsmogelijkheden in dienst te nemen. Het is de verantwoordelijkheid van het kabinet om het voor werkgevers eenvoudiger te maken mensen met een arbeidsbeperking in te passen in hun organisatie. Daartoe zal het kabinet zorgen voor een goed gevulde «gereedschapskist» die het voor werkgevers aantrekkelijk maakt om ook mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

De afgelopen tijd zijn al veel initiatieven ontplooid om te stimuleren dat er werkplekken bij werkgevers komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Zo geeft het kabinet in de contacten met sociale partners aan dat het belangrijk is meer stage- en werkplekken te creëren voor deze groep werknemers. Ook zijn verschillende uitvoeringsorganisaties (gemeenten, UWV, re-integratiebedrijven) regionaal en landelijk actief om met werkgevers afspraken te maken over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Convenanten die UWV met onder andere de VO-raad en de Atlantgroep heeft afgesloten zijn hier resultaten van.

Het kabinet ondersteunt verder diverse partijen om binnen het werkgeversnetwerk dat zij vertegenwoordigen, werkgevers te enthousiasmeren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Voorbeelden

hiervan zijn activiteiten van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Nederland, projecten van diverse Kenniscentra, de Lucille Werner Foundation en Cross-over.

Uiteraard is het belangrijk dat de regering zelf het goede voorbeeld geeft. Zo is met ingang van 2011 1% van het totaal aantal fte's bij het Rijk bestemd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en heeft het kabinet al aangekondigd dat social return vanaf 1 juli 2011 wordt opgenomen in aanbestedingen door het Rijk. Zie tevens mijn antwoord op vraag 7.

129

Hoeveel banen zijn er in 2009 en 2010 gecreëerd bij werkgevers voor jonggehandicapten en medewerkers van de sociale werkplaatsen via begeleid werken?

Op basis van de Wsw-statistiek werkten eind 2009 5295 mensen met een Wsw-indicatie (5,2% van het totaal) begeleid, een stijging van 528 ten opzichte van eind 2008. Daarnaast werkten in 2009 bijna 15 500 mensen met een Wsw-indicatie (15,1% van het totaal) op basis van individuele detachering en ruim 8500 (8,4% van het totaal) op basis van groepsdetachering. De Wsw-statistiek over 2010 zal medio 2011 beschikbaar komen. De eerste Wajongmonitor bevatte nog geen gegevens over het aantal werkende Wajongers over 2010. Daarvoor kwam de eerste meting van de Wajongmonitor te vroeg. Wel bevatte deze monitor gegevens over het aantal werkende Wajongers in december 2009. December 2009 bedroeg het aantal werkende Wajongers 47 600, waarvan 22 000 bij een reguliere werkgever. Uit het UWV Kennisverslag 2011-I blijkt dat het aantal werkende Wajongers in de periode van juni 2009 tot juni 2010 ondanks de crisis weer toeneemt. Deze stijging is volledig toe te schrijven aan Wajongers die bij een reguliere werkgever werken. Naar verwachting zal de tweede Wajongmonitor die medio dit jaar wordt verwacht informatie bevatten over de participatie van Wajongers over heel 2010.

130

Kan de regering uiteenzetten hoe het in de praktijk daadwerkelijk voor bedrijven aantrekkelijk en eenvoudiger wordt gemaakt om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen?

De arbeidsmarkt zal de komende jaren als gevolg van demografische ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening meer gespannen worden. Het kabinet zorgt met de WWNV voor één regime voor iedereen met arbeidsvermogen die voorheen een beroep zou doen op verschillende regelingen zoals de Wet Wajong, de Wsw of de WWB/WIJ. Voor werkgevers wordt inzichtelijker wat de mogelijkheden zijn en waar hij/zij moet aankloppen. Daarnaast betaalt de werkgever, door toepassing van het instrument loondispensatie, alleen voor de geleverde productiviteit.

131

Wat is volgens de regering de definitie van een duurzame arbeidsplek?

Het CBS hanteert voor statistische doeleinden bij het monitoren van de re-integratieresultaten een termijn van ten minste zes maanden. Het kabinet onderkent het belang dat mensen die tot de doelgroep van WNV behoren niet alleen aan het werk komen, maar ook aan het werk blijven. Het is immers zaak dat uitval en terugkeer naar een uitkering zoveel mogelijk te voorkomen. Voortijdige uitval uit een baan met als gevolg daarvan terugval naar een uitkering wordt voorkomen door:

- De inzet van loondispensatie, ook structureel voor diegenen die *blijvend* een capaciteit onder de 100% WML hebben, en

- De financiële prikkel voor gemeenten om zoveel mogelijk mensen *uit* een uitkering te houden.

132

Welke initiatieven zijn er in het verleden ontplooid om te stimuleren dat er werkplekken bij werkgevers komen voor mensen met een arbeidsbeperking? Hoeveel werkplekken hebben deze initiatieven concreet opgeleverd?

Zoals in de hoofdlijnennotitie is aangegeven, zijn de laatste tijd vele initiatieven ontplooid om werkgevers te stimuleren en ondersteunen bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Verschillende bedrijven, kenniscentra en branches zijn hier reeds mee aan de slag. Voorbeelden zijn Philips en NUON die binnen hun cao's afspraken maken en middelen reserveren om werkgelegenheidsprogramma's op te zetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met deze programma's vergaren de bedrijven kennis en ervaring over de manier waarop mensen met een beperking ingezet kunnen worden en welke functies daarvoor geschikt (te maken) zijn (functiedifferentiatie en functiereservering) en zorgen zij voor instroom van nieuw personeel binnen het bedrijf. Initiatieven die lopen in het Slotervaartziekenhuis en de procesindustrie sluiten hierbij aan.

Voorbeelden zijn activiteiten in het kader van de Werkaanpak Wajong (banenmarkten voor werkgevers, matching via Wajongwerkt.nl en de Wajongatlas, convenanten, werkgeversservicecentra), initiatieven in het kader van de pilots werken naar vermogen (projecten met toonaangevende bedrijven en kenniscentra, samenwerking tussen Cedris en MKB Nederland), het ondersteunen van werkgeversnetwerken (MVO Nederland en Cross-over), diverse beeldvormingcampagnes, de ontwikkeling van verschillende instrumenten (adviesvoucher, pilot interne jobcoach) en de ontwikkeling van geïntegreerde dienstverlening op de werkpleinen. Niet alle acties hadden ook concrete werkplekken als doel. Ook beeldvorming en bereidheid van werkgevers speelden een rol, alsmede een verbetering van de dienstverlening.

133

Welke verplichtingen en sancties zijn er voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?

Het kabinet wil het voor werkgevers simpeler en eenvoudiger maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Het kabinet ziet er niets in om werkgevers dit te verplichten. Verplichten legt te veel nadruk op de onwil van werkgevers, terwijl verschillende onderzoeken en projecten aantonen dat werkgevers wel degelijk bereid zijn mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven. Bovendien zijn de nadelen van «verplichten» evident, bijvoorbeeld in termen van toename van administratieve lasten voor bedrijven en stigmatisering van de doelgroep. Daarnaast zullen werkgevers als gevolg van de krimpende beroepsbevolking voor hun personeelsvoorziening meer gebruik moeten gaan maken van de groepen die nu nog aan de kant staan. Zie ook mijn antwoord op vraag 7.

134

Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking zijn er in dienst van de hele overheid (Rijk, gemeenten, waterschappen etc.)? Wat is de doelstelling en ambitie van de regering?

Zie mijn antwoord op vraag 4.

135

Hoeveel van de bedrijven die van plan zijn om Wajongers aan te nemen gaan ook daadwerkelijk over tot het aannemen van Wajongers?

Hierover zijn geen cijfers bekend. Wel volgde uit een periodieke rapportage van UWV over de inspanningen om bij werkgevers werkplekken voor Wajongers te creëren dat het bedrijfsleven tot en met augustus 2010 bijna 4800 plaatsen had toegezegd en dat UWV in de genoemde periode 31% van deze plaatsen heeft weten in te vullen. Dit betreft bijna 1500 gerealiseerde plaatsingen.

136

Overweegt de regering om zelf stappen te zetten als gemeenten niet tot het uitgangspunt van «1 loket» komen, en indien ja welke stappen dan?

Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik naar het onderhandelaarsakkoord tussen Rijk en VNG. Dit akkoord bevat de afspraak dat gemeenten voor bovenlokale werkgeversdienstverlening tot een bovenlokale uitvoeringsmodaliteit zullen komen. Hierbij worden uiteraard bestaande samenwerkingsverbanden betrokken.

Gemeenten komen binnen één jaar (of zoveel eerder als wordt afgesproken) nadat duidelijkheid is ontstaan over de betreffende taken en randvoorwaarden, met een voorstel voor een landelijk dekkende invulling van deze bovenlokale uitvoering, die operationeel wordt als de WWNV ingaat. Daarbij wordt tevens aangegeven op welke wijze aan de randvoorwaarden wordt voldaan.

Indien gemeenten binnen het jaar geen passende invulling aan de uitvoering hebben gegeven, bepaalt het Rijk hoe de uitvoering georganiseerd zal worden.

137

Kan een overzicht worden gegeven van de bezuinigingen op de terreinen die samenhang hebben met de bezuinigingen op de sociale zekerheid, zoals de wijzigingen in de AWBZ, de WMO de Wet Jeugdzorg en het speciaal onderwijs?

Hieronder vindt u een overzicht van de bezuinigingen op de meest relevante terreinen van de genoemde sectoren in miljarden euro, zoals vermeld in het Regeerakkoord en voor wat betreft het Passend onderwijs zoals vermeld in de brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 13 april 2011¹ over Temporisering passend onderwijs en langstudeerders.

Tabel 7: Bezuinigingen op de meest relevante andere beleidsterreinen

(in miljoenen euro)	2012	2013	2014	2015	Struct.
PO budgettering Passend onderwijs	0	100	200	300	300
Overheveling functies dagbesteding en begeleiding vanuit de AWBZ naar de Wmo	- 60	- 40	140	140	140
Beperken van de doelgroep AWBZ (IQ criterium)	20	60	120	210	250
Scheiden wonen en zorg	0	0	0	100	300
Decentralisatie jeugdzorg	0	0	0	80	300

138

Welke doelstelling hanteert de regering als het gaat om het aantal mensen dat vanuit een uitkering aan een reguliere baan moet worden geholpen?

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 618, nr. 32.

Zie ook mijn antwoorden op de vragen 19 en 141. Het uitgangspunt van de WWNV is dat iedereen naar zijn of haar eigen mogelijkheden werkt, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. Ondersteuning en/of begeleiding is beschikbaar voor wie dat nodig heeft. De gemeente kan voor wie (nog) niet in staat is om volledig zelfstandig het WML te verdienen, het instrument loondispensatie inzetten. Dit betekent voor veel mensen meer kansen op werk. Hoeveel mensen uiteindelijk vanuit een uitkering betaald werk gaan doen, is afhankelijk van meerdere factoren, waaronder economische groei. Exacte aantallen zijn daarom niet te geven.

139

Wat is het bezuinigingsverlies ten opzichte van het regeerakkoord als gevolg van de één jaar later dan beoogde inwerkingtreding van de WWNV voor het jaar 2012, 2013, 2014 en 2015?

Het besparingsverlies bedraagt 20 miljoen euro per jaar. Dit geldt niet voor 2014, dan is het besparingsverlies 30 miljoen door een ander ritme van de besparing in het Regeer- en Gedoogakkoord. Het besparingsverlies wordt gedekt door een technische ramingsbijstelling binnen het WWNV-domein.

140

Van welke factoren laat de regering het besluit afhangen om een brede toepassing van de aanpak om in aanbestedingen afspraken te maken over de inzet van mensen met arbeidsbeperkingen?

Uw Kamer heeft bij brief van 29 april 2011 het kabinetsstandpunt over *social return* ontvangen. Hierin kondigt het kabinet aan dat *social return* vanaf 1 juli 2011 opgenomen zal worden in aanbestedingen van het Rijk.

141

Hoeveel mensen vanuit een uitkering zullen in de verwachting van de regering door de WWNV extra aan het werk zullen komen en binnen welk termijn zal dit resultaat worden behaald? Hoe wordt bij het begeleiden naar werk rekening gehouden met de duurzaamheid van de baan?

Zie ook mijn antwoorden op de vragen 19 en 138. Het uitgangspunt van de WWNV is dat iedereen naar zijn of haar eigen mogelijkheden werkt, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. Ondersteuning en/of begeleiding is beschikbaar voor wie dat nodig heeft. De gemeente kan voor wie (nog) niet in staat is om volledig zelfstandig het WML te verdienen, het instrument loondispensatie inzetten. Dit betekent voor veel mensen meer kansen op werk. Exacte aantallen zijn nog niet te geven.

Het is aan gemeenten om bij het begeleiden naar werk rekening te houden met de duurzaamheid van de baan. Gemeenten hebben een (financieel) belang bij duurzame uitstroom. Gemeenten kunnen dit bevorderen door een adequate arbeidsondersteuning op weg naar werk, een actieve werkgeversdienstverlening en het waar nodig bieden van begeleiding op de werkplek. De wijze waarop dit gebeurt is een kwestie van maatwerk en gemeentelijke beleidsvrijheid.

142

Is het aantal mensen dat werk vindt en de snelheid waarmee dit gebeurt ook onderdeel van de evaluatie die na drie jaar plaats vindt? En indien de WWNV er niet toe leidt dat er meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag zijn gekomen, welke gevolgen heeft dit dan?

Zie mijn antwoord op vraag 15.

143

Kan de regering inzichtelijk maken wat het uitverdieneffect van 200 miljoen in de tabel maatregelen in het kader van de Wet werken naar vermogen betekent? Betekent dit dat er mensen langer uitkeringsafhankelijk blijven als gevolg van de bezuiniging op de re-integratiemiddelen? Zo ja, om hoeveel mensen gaat dit? Zo nee, wat is dit dan voor effect en hoeveel mensen betreft dit? Kan de regering toelichten wat de bruto besparing is?

Het uitverdieneffect van 200 miljoen betekent dat het kabinet verwacht dat de uitkeringslasten met 200 miljoen zullen toenemen als gevolg van de korting van structureel 500 miljoen op Wsw en re-integratie WWB. Dit uitverdieneffect is mede gebaseerd op doorrekening van het CPB en is een onderdeel van het totale pakket van maatregelen. Het totaal van de maatregelen leidt tot een besparing op de uitkeringslasten omdat meer mensen aan het werk gaan.

144

Kan de regering toelichten wat de totale deal inhoudt met betrekking tot de uitvoeringskosten voor deze extra taken? Hoe groot zou anders de uitname geweest zijn uit het gemeentefonds met betrekking tot de WWB-maatregelen, de afschaf van de Wet werk en inkomen kunstenaars (WWIK) en het wetsvoorstel afbouw dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon? Hoe verhoudt de totale deal over de uitvoeringskosten zich tot de huidige uitvoeringskosten voor de WWB per persoon en met de uitvoeringskosten voor de Wajong per persoon?

In het onderhandelaarsakkoord is ervoor gekozen om de uitvoeringskosten in een breder verband, namelijk tezamen met andere uit het regeerakkoord voortvloeiende maatregelen op het terrein van SZW te bezien. Deze maatregelen betreffen het wetsvoorstel WWB-maatregelen, de afschaffing van de WWIK en het wetsvoorstel afbouw dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon (AHK). Deze wetsvoorstellen zijn nog in de adviesfase en zullen binnenkort aan uw Kamer worden toegezonden. In het onderhandelaarsakkoord is een afspraak gemaakt hoe de uitvoeringskosten van alle voorstellen tezamen budgettair worden verwerkt. Gemeenten zullen straks voor de WWNV, net als nu bij de WWB, via het gemeentefonds een bijdrage krijgen voor de uitvoeringskosten. Dit is een macrobedrag en niet een bedrag per uitkeringsgerechtigde. Hiermee is sprake van een totaalakkoord tussen Rijk en VNG voor de uitvoering, implementatie en transitie van de WWNV (vanaf 2013), de uitvoering van loondispensatie, het wetsvoorstel WWB-maatregelen, de afschaffing van de WWIK en het wetsvoorstel AHK (alle drie vanaf 2012).

Structureel (na 2015) loopt 27 miljoen mee voor de uitvoeringskosten WWNV in de accessystematiek. Daarnaast vindt er voor wat betreft de uitvoeringskosten geen uitname plaats uit het Gemeentefonds als gevolg van het wetsvoorstel WWB-maatregelen, de afschaffing van de WWIK en het wetsvoorstel AHK.

145

Was de herstructureringsfaciliteit van 400 miljoen ingeboekt in het regeerakkoord?

Nee. Voor de voeding van de herstructureringsfaciliteit zie mijn antwoord op vraag 72.

146

Uit welke deelnemers zal de onafhankelijke commissie voor het beoordelen van de herstructureringsverzoeken voor de Wsw van gemeenten bestaan?

Het is nog niet bekend wie zitting zullen nemen in de onafhankelijke commissie voor het beoordelen van de herstructureringsverzoeken. De commissie zal in overleg met de VNG worden samengesteld.

147

Welke criteria worden toegepast om te beoordelen of gemeenten aanspraak kunnen maken op de herstructureringsfaciliteit voor de Wsw?

Zoals in het onderhandelaarsakkoord met de VNG is afgesproken stellen VNG en Rijk gezamenlijk criteria vast op basis waarvan een onafhankelijke commissie de herstructureringsplannen gaat beoordelen. Dit zal in de komende tijd gebeuren.