

Vergaderjaar 2008–2009

**31 780**

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

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I ALGEMEEN**

##### **Inhoudsopgave**

- 1 Inleiding
- 2 Arbeidsondersteuning
- 3 Overige aspecten
- 4 Financiële effecten

#### **HOOFDSTUK 1 INLEIDING**

##### **1.1 Aanleiding**

Het voorliggende wetsvoorstel vormt de uitwerking van de omslag in beleid en denken over jongeren met een beperking. In de huidige wetgeving ligt de nadruk vooral op wat jongeren niet kunnen. Daarom komen zij in aanmerking voor zorg, voor (financiering van) extra ondersteuning in het onderwijs en – vanaf de leeftijd van 18 jaar – voor een levenslange uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Het kabinet draait dit om: voorop staat wat een jongere wel kan. Dat is dan ook het uitgangspunt van het nieuwe beleid. De wetgeving dient daarop te worden aangepast. Deze wordt zo ingericht dat jongeren met een beperking een grotere kans hebben op betaalde arbeid, zodat zij actief kunnen deelnemen aan de samenleving. Het belangrijkste doel van het wetsvoorstel is dan ook om jongeren met een beperking te ondersteunen bij het vinden en behouden van een baan bij een reguliere werkgever. Dit bevordert de emancipatie en integratie in de samenleving van jongeren met een beperking beter dan door hen af te schermen. Stempels en stigma's dienen te worden voorkomen. Alle jongeren dienen gelijk te worden behandeld en gelijke kansen te hebben. Er is alleen plaats voor onderscheid indien en voor zover dat nodig is bij het vinden en behouden van arbeid. In het wetsvoorstel staat daarom het recht op arbeidsondersteuning centraal, en niet het recht op een uitkering. Daarnaast blijft de Wajong de functie van inkomensvangnet houden voor diegenen die geen arbeidsperspectief hebben. Voor jongeren die door hun

bepkeringen in het geheel niet kunnen werken, dat wil zeggen degenen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, staat inkomensbescherming voorop. Zij hebben immers geen perspectief meer om nu of in de toekomst met arbeid (zelfstandig) een inkomen te verwerven. Daarom ontvangen zij een uitkering waarmee ze in hun levensonderhoud kunnen voorzien.

Om het bovengenoemde doel te bereiken is een verandering van de uitvoeringspraktijk nodig. Dit wordt mogelijk gemaakt door de in dit wetsvoorstel voorgestelde wijzigingen van de Wajong.

Het wetsvoorstel is een uitvloeisel van het kabinetsstandpunt van 28 september 2007<sup>1</sup> en de notitie met bijbehorende aanbiedingsbrief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 30 mei 2008<sup>2</sup>.

Zoals uit die stukken blijkt, is speciale aandacht nodig voor de sterk groeiende groep jongeren die een beroep doet op de Wajong. In de afgelopen vijf jaar is de jaarlijkse instroom verdubbeld. Niets wijst erop dat de oorzaak van deze groei komt door een groei van ernstige ziektes of handicaps. Er is hooguit sprake van sterke toename van het aantal jongeren met lichtere beperkingen. De oorzaken liggen dan ook veeleer in de toenemende complexiteit van de samenleving, waar een lichte beperking al snel gezien wordt als een grote belemmering op de arbeidsmarkt, een aanzuigende werking van de Wajong omdat de regeling bekender is geworden, vroegere indicatiestelling, en het school- en zorgsysteem voorafgaand aan het 18e jaar, dat vooral afgestemd is op wat een jongere niet kan en te weinig op het stimuleren van wat een jongere wel kan.

Het zijn signalen dat steeds meer jongeren op een zijspoor raken en niet meer meedoen in de samenleving, hoewel zij daartoe wel mogelijkheden hebben. Het kabinet vindt dit onaanvaardbaar en wil deze kwetsbare groep daarom ondersteuning bieden bij het vinden en behouden van werk.

Centraal in het wetsvoorstel staat daarom het perspectief op arbeid dat de jongere heeft en niet, zoals de huidige Wajong, diens arbeidsongeschiktheid. Dit vergt een verandering van houding en gedrag bij de jongere zelf, bij diens begeleiders, bij werkgevers, bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en in de rest van de maatschappij.

Het wetsvoorstel beoogt primair jongeren met beperkingen (jonggehandicapten), maar die wel perspectief hebben op het verrichten van arbeid (circa 70% van de huidige instroom<sup>3</sup>), te ondersteunen bij het vinden en het behouden van arbeid. Hiertoe strekt de in het wetsvoorstel vervatte *werkregeling jonggehandicapten*. De arbeidsondersteuning kan onder meer het volgende omvatten: begeleiding en ondersteuning bij het vinden van werk, een werkaanbod door het UWV en/of een re-integratietraject. Als onderdeel van de arbeidsondersteuning kunnen zij desgewenst inkomensondersteuning aanvragen. Voor de jonggehandicapte die als gevolg van zijn ziekte volledig en duurzaam niet (meer) in staat is om te werken, staat inkomensbescherming voorop. Het wetsvoorstel bouwt met dit onderscheid voort op de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA).

Het bovenstaande maakt reeds helder dat verhoging van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten niet alleen via deze wijziging van de Wajong tot stand zal komen. De groei van het aantal jonggehandicapten doet zich namelijk niet alleen voor in de Wajong, maar ook in het speciaal onderwijs, de leerling-gebonden financiering, de jeugdzorg en de Algemene wet bijzondere ziektekosten (persoonsgebonden budgetten).

<sup>1</sup> Kabinetsstandpunt Participatie jongeren met een beperking, Kamerstukken II 2007–2008, 31 224, nr. 1 naar aanleiding van Sociaal-Economische Raad, Meedoen zonder beperkingen – meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten, publicatienummer 6, 24 augustus 2007.

<sup>2</sup> Vergroting participatie van jongeren met een beperking, Kamerstukken II 2007–2008, 31 224, nr. 25.

<sup>3</sup> UWV, De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom, Kennischaier 08-01, 2008.

Jongeren die gebruik maken van deze regelingen, doen meestal ook een beroep op de Wajong. Deze wet kan daarom niet los worden gezien van de ontwikkelingen in alle andere regelingen die voor jongeren gelden. Voor een toename van de arbeidsparticipatie is derhalve meer nodig dan wijzigingen in de Wajong alleen. Het kabinet zet in op preventie, de verbetering van de werkgerichtheid van het onderwijs aan jongeren met een beperking en een betere overgang van school naar werk.

Parallel aan de aanpassing van de Wajong is het kabinet voornemens het werkloosheidsrecht in te voeren ter bevordering van de arbeidsparticipatie van jongeren in het algemeen. Het wetsvoorstel investeren in jongeren (WIJ) is bedoeld voor jongeren tot 27 jaar. Ook voor hen staat werk voorop. Het voorliggende wetsvoorstel sluit aan bij de voornemens met betrekking tot het werkloosheidsrecht, maar is specifiek gericht op de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten.

## 1.2 Het kabinetsstandpunt

Eind september 2007 heeft het kabinet zijn standpunt over de arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidsbeperking vastgesteld. Het kabinet heeft daarin de noodzaak en urgentie van een andere aanpak geschetst. Verhoging van de participatie vereist een integrale aanpak waarvan zowel preventie, een verbeterde aansluiting van school en werk als verbeterde activering van jonggehandicapten deel uitmaken. Het kabinetsstandpunt volgt op het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) en is mede gebaseerd op onderzoek van onder andere TNO<sup>1</sup>.

### *SER-advies*

Op 31 oktober 2006 heeft het kabinet de SER gevraagd advies uit te brengen over de bevordering van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Op 24 augustus 2007 heeft de SER zijn advies «Meedoen zonder beperkingen» uitgebracht.

De SER is voor een integrale aanpak van het participatievraagstuk en hanteert daarbij een bredere doelgroep dan alleen de Wajonggerechtigden. De SER benadrukt hierbij dat deze doelgroep zeer heterogeen is. Er bestaat een grote verscheidenheid, zowel binnen de categorieën van de beperkingen als bij combinaties van beperkingen. De beleidsaanbevelingen van de SER concentreren zich op twee hoofdlijnen:

- een betere overgang van school naar werk, en
- perspectief op passende participatie.

In de optiek van de SER is onderwijs cruciaal bij de voorbereiding van jongeren met beperkingen op hun latere participatie op de arbeidsmarkt. Het onderwijs zou daarom meer gericht moeten zijn op een vroegtijdige oriëntatie op en ontwikkeling van iemands arbeidsmarktmogelijkheden.

Volgens de SER kunnen meer jongeren met een functiebeperking participeren in vormen van arbeid. Voorwaarde daarbij is dat zij voldoende ondersteuning krijgen en dat er aanpassingen mogelijk zijn in bijvoorbeeld de arbeidsduur, de functie-inhoud, de werktijden of de werkplek. Dit perspectief op passende participatie vertaalt zich onder andere in enkele aanbevelingen van de SER die de activerende werking van de Wajong moeten versterken.

### *Het kabinetsstandpunt*

Het kabinet heeft op het SER-advies gereageerd met het kabinetsstandpunt «Participatie van jongeren met een beperking», dat op 28 september 2007 aan de Tweede Kamer is gestuurd. Daarbij koos het kabinet voor een breder perspectief dan uitsluitend een reactie op het SER-advies. Zo

<sup>1</sup> TNO, Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking, 2007.

werden tevens de resultaten van een op verzoek van het kabinet uitgevoerd onderzoek van TNO, een rapport van de IWI<sup>1</sup> en het maatschappelijk advies van CWP<sup>2</sup> betrokken.

Het kabinetsstandpunt richt zich op de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking, en dat in elke fase van hun leven. Zij moeten worden voorbereid op een actieve deelname aan de samenleving en niet zomaar worden afgeschreven als ze in de Wajong belanden. Het kabinetsmotto «samen werken, samen leven» geeft dat ook aan: participatie is een expliciet doel van het kabinetsbeleid. Het kabinet ziet daarbij werk als een belangrijk middel voor ontplooiing, zingeving en integratie. Om de sociale samenhang te versterken wil het kabinet zowel de participatie als de zorg voor elkaar binnen de Nederlandse samenleving bevorderen. Ten tijde van het kabinetsstandpunt zaten er 161 000 mensen in de Wajong en het vooruitzicht was op dat moment dat dit zou oplopen tot meer dan 300 000 in 2040.

Jongeren die kunnen werken, moeten meer uitzicht krijgen op werk en actieve deelname aan de samenleving. Het vinden en behouden van een baan bij een reguliere werkgever moet voorop staan; pas daarna komt werk in een beschermde werkomgeving. Lukt dit ook niet, dan kunnen andere maatschappelijke activiteiten, zoals vrijwilligerswerk, in beeld komen.

Het kabinetsstandpunt formuleert drie actielijnen: preventie en gerichte voorbereiding op participatie in de voorschoolse fase, verbetering van de overgang van school naar werk en versterking van de activering van Wajonggerechtigden.

### **1.3 Notitie vergroting participatie van jongeren met een beperking**

In vervolg op het kabinetsstandpunt en de bespreking daarvan met de Tweede Kamer, is op 30 mei 2008 een uitgebreide brief en notitie aan de Tweede Kamer gestuurd met uitgewerkte voorstellen om de participatie van jonggehandicapten te bevorderen. Ook hierbij zijn drie actielijnen aangehouden. Hieronder wordt ingegaan op de eerste twee actielijnen. De voorstellen in de notitie met betrekking tot de wijzigingen in de Wajong ter versterking van de activering van Wajonggerechtigden zijn uitgewerkt in dit wetsvoorstel.

#### *Preventie en gerichte voorbereiding op participatie in de (voor)schoolse fase*

Het toenemende beroep op de Wajong staat niet op zichzelf. Het kabinet ziet een vergelijkbare ontwikkeling bij andere voorzieningen in het publieke domein waarop een steeds groter beroep wordt gedaan (zoals het speciaal onderwijs, de zorg voor licht verstandelijk gehandicapte jeugdigen en de provinciale jeugdzorg). Het kabinet wil de groei van het aantal Wajongers keren met investeringen in de kracht van kinderen en gezinnen. Dit gebeurt op verschillende manieren: meer preventie, betere signalering van problemen en meer investeren in effectieve interventies.

Jeugdzorg heeft een belangrijke rol bij het signaleren van problemen bij jongeren met een beperking. De toekomstige centra voor jeugd en gezin zullen bij de gezinsondersteuning een belangrijke taak hebben. Het programmaministerie voor Jeugd en Gezin doet onderzoek naar het gelijktijdig dan wel het achter elkaar gebruiken van diverse voorzieningen met een zorgvraag. Dit onderzoek zal ook beter zicht geven op de achterliggende problematiek van Wajongers, zodat het preventieve jeugdbeleid daar beter op kan inspelen. Het kader voor integraal indiceren, waarbij

---

<sup>1</sup> Inspectie Werk en Inkomen, Wajong en werk, 2007.

<sup>2</sup> Commissie Werkend Perspectief, Een werkend perspectief voor jongeren met een handicap, 2004.

indicaties voor jeugdzorg, Awbz-zorg en speciaal onderwijs worden afgestemd zal naar verwachting begin 2009 overal worden toegepast. Daarnaast is er een rijksbreed programma stroomlijning indicatieprocessen om de administratieve lasten in de uitvoering te verminderen.

#### *Overgang van school naar werk*

Onderwijs voor jongeren met een beperking, dat meer gericht is op arbeidsparticipatie, kan bijdragen aan een kleiner beroep op de Wajong. Het kabinet werkt in het kader van het programma «Passend onderwijs» aan een betere werkgerichtheid van dat onderwijs. Een kernelement daarin is het planmatig aanpakken van de voorbereiding en overstap van de jongere naar een baan. Jongeren die geen reguliere startkwalificatie kunnen halen kunnen zich middels o.m. stages doelgericht voorbereiden op een plek op de arbeidsmarkt. Ook worden, onder andere via ESF middelen, kansrijke initiatieven voor een vloeiende overgang van school naar werk die reeds in het veld zijn ontstaan, ondersteund. Daarnaast moeten scholen, samen met partners als het UWV, zorginstellingen en gemeenten, zorg dragen voor een zo soepel mogelijke overgang van school naar (regulier) werk. Vanaf 2009 wordt – in de vorm van een pilot – geëxperimenteerd met de inzet van jobcoaches tijdens stages, zodat de overgang van school (stage) naar werk begeleid kan worden door dezelfde jobcoach. Regionale samenwerking tussen scholen en bij arbeidsmarkttoeleiding betrokken instanties vindt plaats in Wajong-netwerken. Voor 2009 en 2010 is jaarlijks 2 miljoen beschikbaar voor projecten om de regionale samenwerking te verbeteren, om zo een bijdrage te leveren aan een grote arbeidsparticipatie van jongeren.

#### **1.4 De voornemens in het kort: uitgangspunten wijziging van de Wajong**

De nieuwe Wajong geldt voor degenen die op of na 1 januari 2010 een aanvraag indienen. Iedereen die voor die datum een uitkering heeft aangevraagd en recht heeft op een uitkering op basis van de huidige Wajong, behoudt dat recht. Voor hen brengt het wetsvoorstel dus geen wijzigingen mee.

Het wetsvoorstel wijzigt de citeertitel van de Wajong in de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong), omdat ook zo tot uitdrukking wordt gebracht dat arbeidsondersteuning voorop staat. Er is voor gekozen een nieuw hoofdstuk 1A in de Wajong op te nemen waarin het recht op de arbeidsondersteuning van de «nieuwe instroom» wordt geregeld. De huidige artikelen van de Wajong blijven gelden voor de bestaande jonggehandicapten. Dit is gerechtvaardigd omdat het nog een zeer lange tijd duurt voordat het recht op Wajong-uitkering eindigt voor deze laatste groep.

Het wetsvoorstel wijzigt niet de doelgroep van de Wajong. Deze blijft bestaan uit jonggehandicapten, dat wil zeggen jongeren die arbeidsbeperkingen hebben als gevolg van een ziekte. Dat kan een aangeboren of een erfelijke ziekte zijn, maar ook een ziekte die is ontstaan op jonge leeftijd (voor de 17e verjaardag) of later tijdens studie.

Centraal in het wetsvoorstel staat het recht op arbeidsondersteuning. Jonggehandicapten die kunnen werken krijgen maximale ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Er komt een individueel participatieplan, dat wordt opgesteld met de jonggehandicapte (en eventueel diens ouders), waarin onder andere staat wat de beste manier is om een baan te vinden, welke ondersteuning daarbij beschikbaar is en welke rechten en plichten de jongere heeft. Het is daarbij vanzelfsprekend dat dit plan aansluit op datgene wat er in het onderwijs met de jongere is gebeurd. De

arbeidsondersteuning kan de vorm krijgen van werkplekaanpassingen, begeleiding en bemiddeling bij het vinden van werk, persoonlijke ondersteuning van een jobcoach, vervoersvoorzieningen, ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf, een concreet werkaanbod, een re-integratietraject, scholing of studie en/of inkomensondersteuning.

Evenals in de Wet WIA wordt onderscheid gemaakt tussen enerzijds jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en anderzijds jongeren die dat niet zijn. De eerstgenoemde groep heeft aanspraak op een uitkering die, evenals in de huidige Wajong, gelijk is aan 75% van het wettelijk minimumloon (WML). De laatstgenoemde groep kan desgewenst inkomensondersteuning ontvangen die een aanvulling biedt op het loon, waarbij geldt dat het totale inkomen ten minste 75% WML bedraagt als de jonggehandicapte werkt of bereid is te werken.

Het scheppen van perspectief op arbeid houdt in dat veel minder mensen dan thans als volledig arbeidsongeschikt zullen worden «bestempeld». In de nieuwe werkregeling zal namelijk een groot deel van degenen die onder de huidige Wajong volledig arbeidsongeschikt zouden zijn verklaard, een inkomen uit arbeid verdienen. Zolang niet is gebleken dat de nieuwe aanpak werkt en het perspectief op arbeid daadwerkelijk wordt ingevuld met een baan, zal de inkomensondersteuning van jonggehandicapten die bereid zijn te werken, een aanvulling geven tot ten minste 75% WML.

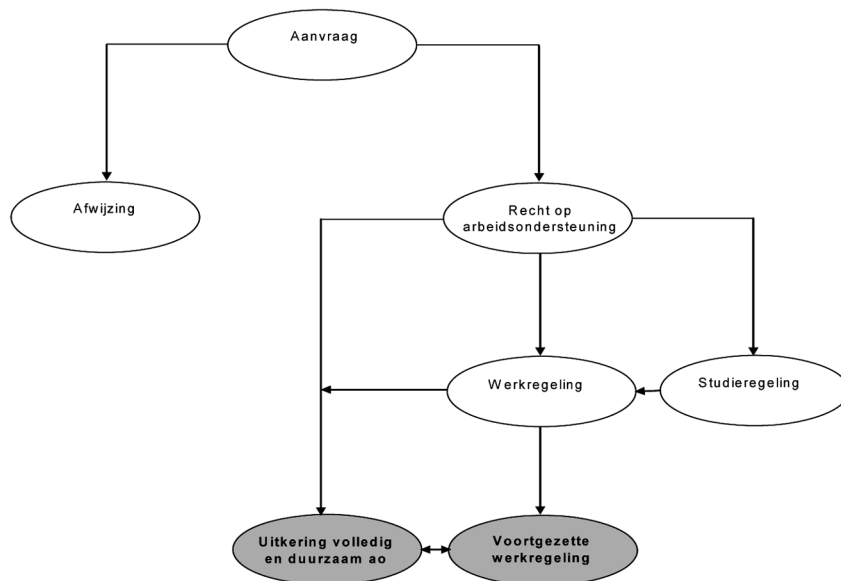
Jonggehandicapten kunnen op aanvraag inkomensondersteuning ontvangen als aanvulling op hun inkomen uit arbeid. Deze inkomensondersteuning is zo vormgegeven dat jonggehandicapten zoveel mogelijk zelf in hun inkomen voorzien en de systematiek maakt het aantrekkelijk en lonend om te werken.

Jonggehandicapten krijgen eerst de kans om zich verder te ontplooiën. Een jongere is namelijk nog volop in ontwikkeling rond zijn 18e jaar. Na de aanvraag vindt daarom een «voorlopige» beoordeling plaats van de mogelijkheden om arbeid te verrichten. Op de leeftijd van 27 jaar of (als de jonggehandicapte zich na zijn 20ste jaar meldt bij het UWV) na een termijn van zeven jaar, vindt een «definitieve» beoordeling plaats. Bij die beoordeling zal continuering van de arbeid centraal staan.

Mocht bij de eerste beoordeling blijken dat een jongere volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dan staat inkomensbescherming voorop. Deze jonggehandicapte ontvangt een uitkering ter hoogte van 75% WML. Ook als tijdens de werkregeling blijkt dat iemand, anders dan aanvankelijk gedacht, duurzaam geen perspectief heeft op arbeid, kan hij in aanmerking komen voor deze uitkering.

Studerende of schoolgaande jonggehandicapten die recht op arbeidsondersteuning hebben, kunnen, op aanvraag, een passende inkomensondersteuning naast hun studiefinanciering of tegemoetkoming scholingskosten ontvangen. Deze inkomensondersteuning komt tegemoet aan het feit dat de jongere met een beperking niet of minder kan verdienen naast zijn studie.

**Figuur: Hoofdstromen na wetswijziging**



Overigens zullen de vooral technische wijzigingen in andere wetten, waarin wordt verwezen naar artikelen in de Wajong, nog volgen. Daarnaast zal de Toeslagenwet worden aangepast vanwege de in de vorige alinea genoemde inkomensondersteuning voor studerende of schoolgaande jonggehandicapten.

### **1.5 Leeswijzer**

De hiervoor geschetste hoofdlijnen van de wijziging van de Wajong worden in het vervolg van deze memorie van toelichting nader uitgewerkt.

Hoofdstuk 2 beschrijft wat arbeidsondersteuning inhoudt en wanneer daarop recht bestaat. Paragraaf 2.1 noemt de vormen van arbeidsondersteuning waar de jonggehandicapte recht op heeft. Daarbij komen aan bod het participatieplan, de re-integratie-instrumenten en het werk-aanbod. Ook beschrijft deze paragraaf de plichten en sancties die bij het recht op arbeidsondersteuning horen. Paragraaf 2.2 gaat in op de inkomensvoorziening als onderdeel van het recht op arbeidsondersteuning en de conditionering van de inkomensondersteuning in de werkregeling. In paragraaf 2.3 komt het ontstaan (waaronder de medische en arbeidskundige beoordeling), het eindigen en het herleven van het recht op arbeidsondersteuning aan de orde.

Hoofdstuk 3 beschrijft de overige aspecten, te weten het overgangsrecht, de uitvoering en de ontvangen commentaren en adviezen.

In hoofdstuk 4 komen tot slot de financiële effecten van het wetsvoorstel aan de orde. Er wordt ingegaan op de re-integratie-uitgaven, de uitvoeringskosten, de uitkeringslasten en de administratieve lasten.



## HOOFDSTUK 2 ARBEIDSONDERSTEUNING

Jongeren moeten de kans krijgen om te werken en actief deel te nemen aan de samenleving. Arbeid biedt de mogelijkheid om «bij te blijven» in een veranderende samenleving, een gelegenheid om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Meer nog dan inkomen is arbeid een middel tot ontplooiing, zingeving en integratie. Iedereen moet daarom kunnen meedoen. Ook jongeren met arbeidsbeperkingen kunnen werken, mits rekening wordt gehouden met die beperkingen.

Integratie in het arbeidsproces van jongeren met een beperking start reeds in de onderwijssituatie. Het onderwijs bereidt de jongeren voor op een plaats in het arbeidsproces en moet dat ook veel beter gaan doen. Stages kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. Voor deze groep worden experimenten met jobcoaches tijdens de stages voorbereid. Zoveel mogelijk moet worden toegewerkt naar een situatie dat de jongeren vanuit het onderwijs en vanuit de stageperiode direct aan de slag gaan bij een werkgever, met de ondersteuning die daarbij nodig is.

Voor jonggehandicapten die arbeidsperspectief hebben, staan werk en de hulp en begeleiding bij het vinden en behouden daarvan voorop. Toelating tot de Wajong betekent dat de betrokkene niet in staat is om op eigen kracht regulier werk te vinden waarmee hij in zijn levensonderhoud kan voorzien: bij het vinden en behouden van werk heeft hij ondersteuning nodig. Deze ondersteuning is toegesneden op de individuele jongere. Het UWV kan aan de jongere een concreet werkaanbod doen als de jongere niet zelf een baan vindt. Om de omslag van inkomensondersteuning naar werk te bewerkstelligen, zal de mogelijkheid van een werkaanbod de komende jaren systematisch ingezet moeten worden. Dit vereist uiteraard wel dat er banen beschikbaar komen die geschikt zijn voor jonggehandicapten. Werkgevers hebben daarom een belangrijke rol.

Het voorliggende wetsvoorstel voorziet in meerdere vormen van arbeidsondersteuning (zoals werkaanbod, jobcoach, loondispensatie en werkplekvoorzieningen) voor jongeren die door hun beperkingen problemen ondervinden bij het vinden en uitoefenen van een baan.

### 2.1 Inhoud van de ondersteuning

Deze paragraaf gaat in op de hulp en begeleiding die voortvloeit uit het recht op arbeidsondersteuning en op de verplichtingen die daaraan voor de jongere verbonden zijn.

#### 2.1.1 Participatieplan

Het participatieplan vervult een belangrijke rol. Het plan geeft de wijze weer waarop de arbeidsondersteuning van de jongere wordt vormgegeven. Het participatieplan geeft concreet de (toekomstige) mogelijkheden van de jongere op de arbeidsmarkt aan en geeft de hiervoor benodigde ondersteuning aan. Het participatieplan geeft ook aan wat er van de jongere wordt verwacht en welke plichten hij daarbij heeft. Eveneens worden de consequenties van niet-naleving geschetst. Het UWV stelt het participatieplan niet eenzijdig op, maar doet dit in overleg met de betrokkene en eventueel diens ouders en school. Het is immers belangrijk dat het participatieplan naadloos aansluit op een handelingsplan dat al door de school is opgesteld. Het UWV kan daarbij belangrijke informatie putten uit netwerkoverleggen welke UWV met scholen of ketenpartners onderhoudt. Dergelijke wajongnetwerken, die rondom de schoolgaande jonggehandicapten worden georganiseerd, kunnen bevorderen dat de over-



gang van school naar werk soepel verloopt. Daarbij kan gedacht worden aan een soepele overgang via het lopen van een stage.

De totstandkoming van het participatieplan geschiedt in samenhang met het beoordelen van het recht op arbeidsondersteuning. Als een jonggehandicapte arbeidsondersteuning aanvraagt, verricht het UWV een verzekeringsgeneeskundige en arbeidsdeskundige beoordeling om zich een beeld te vormen van de mogelijkheden van de jongere, zijn sterke en zwakke punten. Er is altijd sprake van maatwerk. Het participatieplan wordt gelijktijdig met het recht op arbeidsondersteuning vastgesteld.

Het participatieplan gaat verder dan de huidige re-integratievisie. Het participatieplan biedt aanknopingspunten om jongeren niet alleen naar werk te begeleiden, maar ook te borgen dat zij werk behouden. Het schetst de totale vormgeving van de dienstverlening, inclusief de mogelijkheden die er voor de werkgever zijn. Hoewel de inzet van werkgevers-instrumenten zoals de no risk polis en de premiekortingsregeling gekoppeld is aan een specifieke dienstbetrekking zal het participatieplan daarover wel informatie dienen te verstrekken. Het betreft informatie over de re-integratieinstrumenten, waar een potentiële werkgever mogelijk aanspraak op kan maken wanneer deze de jonggehandicapte in dienst neemt. Op basis van de vermelding in het participatieplan kan geen aanspraak ontleend worden. De daadwerkelijke verstrekking vindt plaats als wordt voldaan aan de criteria, die de wet hieraan stelt. Op basis van het participatieplan worden werkgevers uitsluitend geïnformeerd over de toepassing van regelingen op de persoon voor wie het participatieplan is opgesteld.

Net als in de re-integratievisie zullen in het participatieplan plichten worden opgenomen. Omdat re-integratie maatwerk is, zullen de wettelijke verplichtingen in het participatieplan worden geconcretiseerd. Het UWV zal bij het vaststellen van deze concrete plichten vooraf kijken naar het vermogen en de bereidheid van de jongere om deze verplichtingen na te leven.

### *2.1.2 Re-integratie-instrumenten*

Voor de bevordering van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten is de inzet van re-integratie-instrumenten vaak nodig. Voor de re-integratie van jonggehandicapten kan gebruik gemaakt worden van algemene instrumenten die reeds beschikbaar zijn of komen voor alle werkzoekenden met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder vallen bestaande instrumenten, zoals re-integratietrajecten (waaronder Individuele Re-integratieovereenkomsten) en proefplaatsingen. Voorts behoren hiertoe nieuwe instrumenten, zoals loonkostensubsidies en participatieplaatsen (die uitgewerkt zijn in het wetsvoorstel stimulering arbeidsparticipatie) en de voorgenomen regeling premiekorting voor ouderen<sup>1</sup>.

Daarnaast zijn er instrumenten voor werkzoekenden met een handicap en voor werkgevers. In de eerste plaats zijn dat instrumenten die erop gericht zijn werkgevers te compenseren voor lagere arbeidsproductiviteit en de betreffende werknemers voldoende inkomen te garanderen. Daartoe kunnen de volgende bestaande instrumenten worden aangewend: no risk polis, premiekorting arbeidsgehandicapten en loondispensatie.

In de tweede plaats zijn dat instrumenten die er met name op gericht zijn fysieke belemmeringen bij arbeidsdeelname zoveel mogelijk weg te nemen. Daartoe kunnen de jonggehandicapte en/of zijn werkgever aanspraak maken op arbeidsplaatsvoorzieningen. Het gaat daarbij om aanpassingen op de werkplek van de jonggehandicapte, om vervoersvoorzieningen en om persoonlijke hulp op de werkplek in de vorm van een

<sup>1</sup> Wetsvoorstel tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten in verband met de invoering van een premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder en het in dienst houden van werknemers van 63 jaar en ouder, Kamerstukken II, 2009–2009, 31 707.

jobcoach, een doventolk of voorleeshulp. Het betreft dan aanpassingen van de werkplek die verder gaan dan de normale arbo-verantwoordelijkheid van de werkgever.

Dit wetsvoorstel brengt geen ingrijpende wijzigingen aan in het huidige en reeds voorgenomen re-integratie-instrumentarium. Er zijn in beginsel voldoende instrumenten voor jonggehandicapten beschikbaar die de arbeidsparticipatie kunnen bevorderen. Re-integratie is maatwerk. Dat betekent dat uit het brede scala van re-integratie-instrumenten die instrumenten zullen worden ingezet die voor de individuele Wajonger het meest geschikt zijn. Wel zal het huidige instrumentarium op een aantal punten verbeterd worden. Deels ligt de verbetering in de uitvoering, deels zijn (op termijn) kleinere aanpassingen van wet- en of regelgeving vereist. Onderstaand worden de voorgenomen verbeteringen toegelicht.

In de eerste plaats wordt de jobcoachvoorziening verbeterd. Uit de evaluatie jobcoaching<sup>1</sup> is gebleken dat in een behoorlijk aantal gevallen de inzet van de jobcoach uitmondt in een duurzaam, regulier dienstverband, tot volle tevredenheid van de werknemer en werkgever. Tegelijkertijd leiden de analyses tot de conclusie dat het bereik van de regelingen beperkt is, dat er veel uitval en instabiliteit is en dat de kosten aan de hoge kant zijn. De evaluatie bevat aanbevelingen om de professionaliteit en de doelmatigheid van de jobcoaches te verbeteren. Hierover wordt overlegd met het UWV. Een van de voorgenomen verbeteringen is aanpassing van het jobcoachprotocol van het UWV om de jobcoach ook te kunnen inzetten bij jongeren die 20% WML kunnen verdienen. Nu is de grens gelegd op 35% WML. Het UWV werkt voorts aan voorstellen die de uitvoering van de jobcoachregeling verbeteren. Daarbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan maatregelen die leiden tot verbetering van de match tussen de aard van het werk en de beperkingen van de werknemer. Hiervoor is geen aanpassing van de wetgeving noodzakelijk.

In de tweede plaats worden de mogelijkheden verruimd om een beroep te doen op voorzieningen voor jonggehandicapten die als zelfstandig ondernemer aan de slag willen. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan de motie Van Hijum.<sup>2</sup> Op grond van de huidige regeling kunnen arbeidsplaatsvoorzieningen slechts voor de duur van de re-integratieperiode naar arbeid als zelfstandige worden verstrekt. Dit kan een belemmering zijn om te kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap. Niet alleen voor jonggehandicapten maar ook voor personen met een arbeidshandicap die in een vergelijkbare positie verkeren. Om het starten als zelfstandig ondernemer te vergemakkelijken, wordt het mogelijk gemaakt om ook na afloop van de re-integratieperiode in aanmerking te blijven komen voor de arbeidsplaatsvoorzieningen zoals vervoersvoorzieningen en doventolk. Voorts zal voor de jonggehandicapten voor een nader te bepalen periode de inzet van een vorm van (job)coaching mogelijk worden gemaakt wanneer zij starten als zelfstandige. De hiervoor benodigde wijziging zal nog worden geregeld.

In de derde plaats is het kabinet voornemens het Re-integratiebesluit aan te passen om het huidige drempelbedrag van maximaal € 6 000, dat is ingebouwd in de subsidieregeling voor werkgevers voor de kosten van werkplekaanpassingen, te laten vervallen. Hiermee worden de kosten van de werkgever die daarmee gemoeid zijn, verlaagd. Daartoe zal het Re-integratiebesluit worden aangepast.

### *2.1.3 Werkaanbod*

Het UWV zal er alles aan doen om te voorkomen dat de jonggehandicapte lang zonder werk zit en dat zijn afstand tot de arbeidsmarkt groter wordt. Juist voor deze doelgroep is het van groot belang dat zij niet in een derge-

---

<sup>1</sup> APE, Evaluatie jobcoaching, 2008.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2007–2008, 31 224, nr. 8.

lijk «gat» vallen, maar snel aan het werk gaan. In de praktijk blijkt dat velen van hen de aangeleerde vaardigheden snel verliezen als zij geen werk hebben. Als regulier werk op korte termijn niet mogelijk is, bijvoorbeeld omdat de jongere daar nog niet klaar voor is, zullen arrangementen als een stage, een participatieplaats of een proefplaatsing kunnen worden ingezet. Het doel is immers om de arbeidsmogelijkheden van jongeren zodanig te ontwikkelen dat zij uiteindelijk ook feitelijk de stap naar de reguliere arbeidsmarkt maken. Wat daarvoor nodig is en welke periode daarmee zal zijn gemoeid, is afhankelijk van de mogelijkheden van de betrokken jongere.

Een deel van de jongeren zal de mogelijkheid hebben om met begeleiding zélf een baan bij een reguliere werkgever te vinden. Een concreet werkaanbod zal in dat geval niet nodig zijn. Als een jongere niet zelf in staat is (gebleken) een baan te vinden, is het echter wel noodzakelijk dat het UWV een werkaanbod doet zodra een *passend* aanbod beschikbaar is. Ook voor jongeren van wie het UWV inschat dat zij wel kunnen werken, maar niet willen, kan het werkaanbod een stok achter de deur zijn om alsnog werk te zoeken. Als het UWV hen een werkaanbod doet, wordt verwacht dat zij dat aanbod ook aanvaarden.

Aan het werkaanbod kan een traject met verschillende re-integratie-activiteiten vooraf gaan. Het werkaanbod is dan het laatste zetje dat de betrokkene nodig heeft om aan het werk te komen. De jonggehandicapte wordt dus niet zo maar met een werkaanbod geconfronteerd, maar groeit daar naar toe door het pad dat in het participatieplan samen met hem is uitgezet.

Onder een werkaanbod wordt in beginsel verstaan: het aanbieden van concrete, algemeen geaccepteerde arbeid in de publieke of private sector aan een persoon. In het werkaanbod gaat het uitsluitend om werk bij een reguliere werkgever, waarbij gewerkt wordt op basis van een arbeidsovereenkomst. Een reguliere baan met loondispensatie of met begeleiding van een jobcoach behoort hier dus ook toe. Het werkaanbod zoals hierboven omschreven is geschikt voor de betreffende jonggehandicapte en dient als algemeen geaccepteerde arbeid door de betrokkene te worden aanvaard.

Van veel partijen zullen inspanningen worden gevraagd om voor jonggehandicapten die mogelijkheden hebben tot reguliere arbeid ook daadwerkelijk de reguliere arbeidsplaatsen te vinden waar zij, met eventuele ondersteuning kunnen werken. In de eerste plaats geldt die inspanning voor werkgevers en werknemers in sectoren en bedrijven, die het in hun collectieve arbeidsvoorwaarden mogelijk moeten maken dat specifieke functies gecreëerd worden voor jonggehandicapten en dat de loonschalen boven het minimumloonniveau daadwerkelijk worden ingevuld. Het werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt zal anders georganiseerd moeten worden en daar profiteren niet alleen Wajongers van. In die zin hoeft, volgens het kabinet, geen sprake te zijn van een verdringingseffect aan de onderkant van de arbeidsmarkt: er kan juist meer werk ontstaan.

Vervolgens is het noodzakelijk dat werkgevers en werknemers op de werkvloer ook daadwerkelijk de bereidheid hebben om reguliere (aangepaste) werkplekken te creëren voor deze doelgroep. Dat gaat niet vanzelf. Werkgevers zullen daartoe gemotiveerd worden door vergoeding van werkplekaanpassingen, loondispensatie, begeleiding van de jonggehandicapte op de werkplek en het wegnemen van administratieve belasting. Daarnaast is voor deze groep de no risk polis beschikbaar en is er een premiekorting. Ook de collega's op de werkvloer zullen zich moeten inspannen. Zij zullen moeten accepteren dat voor veel jonggehandicapten specifieke, afwijkende werkomstandigheden gecreëerd moeten worden.

Het UWV zal zich, in samenwerking met gemeenten in de Locaties voor Werk en Inkomen (LWI's), inspannen om voldoende reguliere arbeid voor de Wajongers te organiseren. Zij maken hiertoe afspraken met de re-integratiebranche om een breed scala aan arrangementen te ontwikkelen om werkplekken te vinden voor jonggehandicapten. Hierbij kan gedacht worden aan detachering, uitzendconstructies en payroll concepten waarbij mensen op tariefbasis worden uitgeleend. Deze arrangementen hebben allen het uiteindelijke doel om de jonggehandicapte toe te leiden naar reguliere arbeidsparticipatie. Ook zijn participatieplaatsen mogelijk voor Wajongers, waarbij de feitelijke uitvoering aan de gemeente wordt overgedragen.

Het is belangrijk dat de bovengenoemde inspanningen worden ingebed in een cultuur die uitgaat van mogelijkheden van jonggehandicapten en die niet de nadruk legt op de beperkingen. Dat zal niet vanzelf gaan. De attitude van onderwijs, zorginstellingen, ouders, het UWV, werkgevers en werknemers is nu vooral gericht op zorg en uitkering. Hoe begrijpelijk dat wellicht ook is, gelet op de problemen waar de Wajongers voor staan, zal dit hen niet helpen op het pad naar participatie in de samenleving en in reguliere arbeid. Om de attitude en cultuur van zorg om te buigen naar ondersteuning bij maatschappelijke participatie, zal het kabinet een programma ontwikkelen. Het kabinet is zich ervan bewust dat deze noodzakelijke cultuuromslag tijd vergt en dat deze cultuuromslag geleidelijk gerealiseerd zal worden.

#### *2.1.4 Plichten en sancties*

In dit wetsvoorstel staat het recht op arbeidsondersteuning voor de jonggehandicapte centraal. Het hebben van rechten impliceert ook verplichtingen. In deze subparagraaf wordt ingegaan op de algemene verplichtingen en op een aantal specifieke verplichtingen die aan het recht op arbeidsondersteuning zijn verbonden.

##### *Algemene verplichtingen*

Voor de algemene verplichtingen geldt dat ze te allen tijde gelden en dat het niet uitmaakt of de jonggehandicapte in de werkregeling zit, in de periode die daaraan voorafgaat, studeert of volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

Ten aanzien van de algemene verplichtingen gaat het in de eerste plaats om de informatieplicht en de medewerking aan controle. Deze algemene verplichtingen gelden ook nu al in de Wajong. Het gaat hierbij om verplichtingen die gericht zijn op controle en medewerking aan hetgeen relevant is voor de arbeidsondersteuning, waaronder de inkomensvoorziening of uitkering. Jonggehandicapten moeten relevante informatie uit zichzelf of op verzoek mondeling meedelen of schriftelijk verstrekken. In de tweede plaats gaat het om verplichtingen die er op gericht zijn het bestaan van het recht op ondersteuning te voorkomen of te beperken. Dat betekent dat de betrokkene maatregelen neemt om zijn afhankelijkheid van de arbeidsondersteuning en/of inkomensvoorziening te voorkomen, hetzij zo beperkt mogelijk te houden («schadebeperkende maatregelen»). De betrokkene heeft net als in de huidige Wajong de plicht om zijn arbeidsongeschiktheid niet opzettelijk te veroorzaken en mee te werken aan een naar algemeen medische maatstaven adequate behandeling.

De jonggehandicapte die arbeidsondersteuning aanvraagt, moet meewerken aan het opstellen van een participatieplan. In die zin is er sprake van een algemene verplichting. In de periode voorafgaande aan de aanspraak op arbeidsondersteuning kan immers van betrokkene verwacht worden dat hij zich alvast naar vermogen oriënteert op arbeid en zijn arbeids-

mogelijkheden. Het is van belang dat alle jonggehandicapten in beginsel bereid zijn om mee te werken aan het opstellen van een dergelijk plan. Deze plicht is vormgegeven als voorwaarde om in aanmerking te komen voor inkomensondersteuning (zie paragraaf 2.2.1), waardoor het onderstaande sanctiebeleid voor de handhaving ervan niet van toepassing is.

#### *Specifieke verplichtingen*

Naast de algemene verplichtingen, die voor iedere jonggehandicapte gelden, kent de Wajong ook specifieke verplichtingen die uitsluitend voor de jonggehandicapten in de werkregeling gelden. De belangrijkste verplichtingen gelden als voorwaarde om in aanmerking te komen voor inkomensondersteuning. Dit wordt in paragraaf 2.2.1 nader toegelicht.

De Wajong kent de volgende specifieke verplichtingen. De plichten om zich geneeskundig te laten behandelen of aanwijzingen van een arts op te volgen als het UWV of het re-integratiebedrijf daartoe opdracht geeft en de genezing niet te belemmeren. Tevens moet de jonggehandicapte meewerken aan het opstellen van het re-integratieplan door het re-integratiebedrijf en te voldoen aan de verplichtingen die daarin zijn opgenomen.

De jonggehandicapte dient zich voorts te onthouden van gedrag dat leidt tot ontslag en mag evenmin meewerken aan zijn ontslag terwijl daar geen goede reden voor is en de dienstbetrekking zonder enig bezwaar voortgezet had kunnen worden.

#### *Sanctiebeleid*

Het UWV geeft aan het begin van het proces duidelijke voorlichting over de verplichtingen van de jonggehandicapte. Het UWV en het re-integratiebedrijf maken in samenspraak met de jonggehandicapte heldere en concrete re-integratie-afspraken, waarbij rekening wordt gehouden met zijn arbeidsbeperkingen. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd zodat de jonggehandicapte weet wat hij moet doen. Als de jonggehandicapte zijn algemene verplichtingen niet naleeft, zal het UWV overgaan tot het opleggen van een sanctie. Dit geldt eveneens bij niet-naleving van een aantal specifieke plichten (in de werkregeling). Het sanctiebeleid is een middel om te bevorderen dat de jonggehandicapte zich houdt aan zijn verplichtingen en moet worden gezien als een stok achter de deur.

Voor de naleving van genoemde verplichtingen wordt het sanctieregime gevolgd dat nu ook geldt voor de Wajong, de Wet WIA en de WW. Deze wetten kennen een regime van maatregelen en bestuurlijke boetes. Een maatregel is een korting op de hoogte en duur van de inkomensvoorziening bij overtreding van een verplichting. De hoogte en duur worden afgestemd op de ernst van de gedraging en de mate waarin de gedraging aan de uitkeringsgerechtigde wordt verweten. Van het opleggen van een maatregel wordt in ieder geval afgezien als verwijtbaarheid ontbreekt. De afstemming van de hoogte en duur van de sancties is centraal geregeld in het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten.

## **2.2 Mogelijke inkomensvoorzieningen**

De ondersteuning bij het vinden en behouden van werk, zal er meestal toe leiden dat een jonggehandicapte in zijn levensonderhoud kan voorzien. Immers, als tegenprestatie voor het verrichten van arbeid ontvangt de jonggehandicapte loon van zijn werkgever. Dit loon zal veelal toereikend zijn om de noodzakelijke middelen van bestaan te financieren. Dit is echter niet altijd het geval, bijvoorbeeld omdat de jonggehandicapte volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, minder dan het wettelijk minimumloon verdient (bijvoorbeeld vanwege werken in deeltijd of vanwege loon-dispensatie voor de werkgever) of studeert. In deze situaties is het redelijk

en billijk dat de jonggehandicapte aanspraak kan maken op een inkomensvoorziening van de overheid. Dit wetsvoorstel kent daarom de volgende vier vormen van inkomensvoorzieningen:

- Werkregeling: een inkomensondersteuning voor jonggehandicapten die kunnen werken. Deze regeling bestaat uit twee fasen:
  - Een inkomensondersteuning voor jonggehandicapten tot 27 jaar.
  - Een inkomensondersteuning voor jonggehandicapten vanaf 27 jaar.
- Een inkomensondersteuning voor jonggehandicapten tijdens studie of school.
- Een uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten.

De inhoud en vormgeving van deze vormen van inkomensvoorziening komen hierna aan de orde.

### *2.2.1 De werkregeling voor jonggehandicapten*

Inkomensondersteuning kan in de werkregeling onderdeel uitmaken van de arbeidsondersteuning. De jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning ontvangt echter niet vanzelfsprekend ook inkomensondersteuning. Aan het ontvangen van inkomensondersteuning zijn voorwaarden verbonden. De jonggehandicapte moet bereid zijn om naar vermogen arbeid te verrichten. Met andere woorden, de inkomensondersteuning is geconditioneerd. Daarnaast zal de jonggehandicapte door middel van een aanvraag kenbaar moeten maken dat hij behoefte heeft aan inkomensondersteuning.

#### *Geconditioneerde inkomensondersteuning*

Een jonggehandicapte dient bereid te zijn om te werken. Deze bereidheid is in het wetsvoorstel tot uitdrukking gebracht door de belangrijkste verplichtingen als voorwaarde te stellen voor de inkomensondersteuning. De jonggehandicapte heeft recht op inkomensondersteuning als hij aan de volgende voorwaarden voldoet. Ten eerste moet hij (algemeen geaccepteerde) arbeid zoeken en aanvaarden. Daartoe kan hem een werkaanbod worden gedaan. Hij mag daarbij geen eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van arbeid belemmeren. Ten tweede moet hij meewerken aan activiteiten die het UWV voorstelt om zijn kans om een baan te vergroten. Ten derde moet hij meewerken aan aanpassingen van de arbeidsplaats en de verkrijging van persoonsgebonden voorzieningen. Ten slotte moet hij meewerken aan het opstellen van het participatieplan en voldoen aan de verplichtingen die daarin zijn opgenomen.

De eigen verantwoordelijkheid van de jonggehandicapte staat voorop. Dat brengt mee dat een jonggehandicapte zelf actief naar een baan zal moeten zoeken, bijvoorbeeld door het raadplegen van de vacaturebank, het bezoeken van banenwebsites en het aanschrijven, bellen of persoonlijk benaderen van een werkgever. Dit kan uitmonden in een sollicitatie naar een baan en een uitnodiging van de werkgever voor een gesprek. Ook kan het UWV bepaalde activiteiten van de jonggehandicapte verlangen. Welke activiteiten in een individueel geval nodig zijn, is sterk afhankelijk van de concrete omstandigheden. Dit kan variëren van een korte cursus waarin enkele basisvaardigheden worden geleerd, zoals een sollicitatietraining, tot een opleiding om de jonggehandicapte bij te scholen.

Het UWV kan een concreet werkaanbod doen. De jonggehandicapte dient dit aanbod te aanvaarden. Bij de keuring is daarbij bezien wat voor werk de betrokkene kan verrichten. Een jonggehandicapte dient alle arbeid die maatschappelijk algemeen aanvaard is, te accepteren als hij daartoe met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Het oordeel of een baan geschikt is voor een jonggehandicapte, hangt dus mede af van de arbeidskundige beoordeling. Daarbij wordt aangetekend dat een baan ook geschikt is als die slechts kan worden uitgeoefend met behulp van een



voorziening of persoonlijke ondersteuning, zoals een werkplekaanpassing, een doventolk of een jobcoach. Aan de jonggehandicapte worden dus eisen gesteld met betrekking tot zijn bereidheid om te werken. Die bereidheid zal moeten blijken uit zijn handelen en gedrag. Alleen zeggen dat men bereid is, is dan ook onvoldoende. Het is aan het UWV om de bereidheid te beoordelen. Deze bereidheid ontbreekt bijvoorbeeld als de jonggehandicapte een werkaanbod op maat weigert, zonder dat daar een goede grond voor aanwezig is. Het werkaanbod is na een zorgvuldig proces én in samenspraak met de jonggehandicapte tot stand gekomen. Het UWV kan daarbij met strikt persoonlijke omstandigheden van de jonggehandicapte rekening houden. Er zal altijd sprake zijn van maatwerk. Een weigering wordt daarom de jonggehandicapte zwaar aangerekend. Bovendien is het een kans op regulier werk, waarmee de jonggehandicapte zelf inkomen kan verdienen, die hij voorbij laat gaan. Bij de beoordeling of de bereidheid bij de jonggehandicapte ontbreekt om arbeid te verrichten, gaat het UWV niet over één nacht ijs. Er wordt veel geïnvesteerd in het maken van maatwerkafspraken met de jonggehandicapte. Er gaat aan deze situatie veelal een periode vooraf waarin het UWV in samenspraak met de jonggehandicapte afspraken maakt. Het UWV neemt de afspraken door met de jonggehandicapte, motiveert en spoort hem aan om zich welwillend en coöperatief op te stellen. De inkomensondersteuning zal derhalve niet lichtvaardig door het UWV worden beëindigd. Op een gegeven moment kan echter niet anders dan worden geconcludeerd dat de jonggehandicapte niet bereid is arbeid te verrichten en dat niet langer wordt voldaan aan de voorwaarden die gelden voor inkomensondersteuning. Ook zullen er situaties zijn, waarbij gelijk uit handelen en gedrag blijkt dat er geen bereidheid is om te werken.

Het ontbreken van de bereidheid om arbeid te verrichten, heeft tot gevolg dat de jonggehandicapte geen inkomensondersteuning (meer) ontvangt. Uiteraard kan hij – als hij het met de beslissing van het UWV om de inkomensondersteuning te beëindigen niet eens is – daartegen bezwaar aantekenen en daarna eventueel in beroep gaan.

Om (weer) in aanmerking te komen voor inkomensondersteuning zal de bereidheid van de betrokkene duidelijk moeten blijken. Hij zal daartoe zijn gedrag en handelen moeten aanpassen. Hij kan zich bijvoorbeeld weer actief opstellen, alsnog meewerken aan het opstellen van het participatieplan en solliciteren. Dit kan ertoe leiden dat het UWV vaststelt dat de jonggehandicapte weer bereid is om arbeid te verrichten, waardoor weer aanspraak bestaat op inkomensondersteuning. Dit geldt echter niet voor de jonggehandicapte die een passend werkaanbod heeft geweigerd. Bij weigering van een werkaanbod komt de betrokkene slechts weer voor inkomensondersteuning in aanmerking indien hij zelf werk vindt of een volgend werkaanbod van het UWV aanvaardt.

#### *De inkomensondersteuning tot 27 jaar*

De inkomensondersteuning in de werkregeling kent twee fasen. De eerste fase eindigt als de «definitieve» beoordeling plaatsvindt van de jonggehandicapte. In de regel vindt die plaats als hij de leeftijd van 27 jaar bereikt. Als het recht op arbeidsondersteuning later is ingegaan dan op de leeftijd van 20 jaar, dan vindt die beoordeling plaats als het recht op arbeidsondersteuning zeven jaar bestaat. Hierbij heeft de volgende afweging een rol gespeeld. Op de leeftijd van 27 jaar wordt geacht dat een goed beeld is te geven van de arbeidsmogelijkheden en -beperkingen, nadat eerst op basis van ervaring is gebleken of en zo ja, welke mogelijkheden er zijn. Deze termijn is nodig om de jonggehandicapte voldoende arbeidservaring te laten opdoen, zodat zijn resterende verdien capaciteit met een redelijke mate van nauwkeurigheid kan worden vastgesteld. Het kabinet verwacht dat op een eerdere leeftijd, bijvoorbeeld twee jaar na



school, nog onvoldoende werkervaring is opgedaan, de fysieke en psychische ontwikkeling van betrokkene veelal nog zeker niet stilstaat en het vinden van een plek in de maatschappij nog volop gaande is, om een definitief oordeel te geven. De leeftijd van 27 jaar correspondeert daarnaast met de voorgestelde periode van werkloosheidsrecht voor leeftijdsgenoten, die met elkaar gemeen hebben dat zij van school komen en aan het begin van hun werkzame leven staan. Dat is dan ook de reden voor het onderscheiden van twee fasen in het regime van de inkomensondersteuning. Hierna komt eerst de hoogte van de inkomensondersteuning in de eerste fase aan bod, en daarna de hoogte daarvan in de tweede fase.

De inkomensondersteuning is zo vormgegeven dat (meer) werken lonend is. Dit stimuleert dat jonggehandicapten hun arbeidsvermogen volledig proberen te benutten en te vergroten. Dit opent het perspectief dat jonggehandicapten op termijn (meer dan) het wettelijk minimumloon zullen verdienen door het verrichten van arbeid, zodat zij geen inkomensondersteuning meer nodig hebben.

Bij de vormgeving van een participatiebevorderende incentivestructuur kan gekozen worden voor een systeem dat erin zou bestaan dat bij werken van iedere extra euro aan inkomsten 75 cent in mindering wordt gebracht. Anders gezegd, van iedere euro houdt de jonggehandicapte een kwartje over. Het totale inkomen zou dan langzaam maar zeker toenemen van 75% WML tot 100% WML. Het inkomen van de jonggehandicapte bevindt zich vaak in de range van 20% WML tot 70% WML en een systeem met een sterkere financiële prikkel is mogelijk.

De participatiebevorderende incentivestructuur van de inkomensondersteuning ziet er daarom als volgt uit. In de regel zal de jonggehandicapte met arbeid meer verdienen dan 20% WML. Als hij precies dat bedrag verdient, dan ontvangt hij een inkomensondersteuning van 55% WML. Indien hij meer verdient dan 20% WML wordt de helft van dat meerdere inkomen in mindering gebracht op voornoemd bedrag van 55% WML. Met andere woorden, de jonggehandicapte gaat er in totaal een halve euro in bruto inkomen op vooruit bij iedere euro die hij meer verdient. De netto inkomensvoortgang is zelfs nog groter doordat de arbeidskorting toeneemt bij een hoger inkomen uit arbeid. Meer werken is dus lonend voor een jonggehandicapte.

Dit systeem brengt mee dat het totale bruto inkomen van de jonggehandicapte gelijk is aan 100% WML als hij met werken een inkomen verdient van 70% WML. Het stelsel in Nederland kent vanuit het oogpunt van bescherming een minimumloon en een aan dat minimumloon verbonden sociaal minimum. Voor mensen die niet zelf het minimumloon verdienen, zoals jonggehandicapten, is het zaak dat hun inzet om te werken lonend is. Het kabinet vindt het onlogisch dat loonaanvulling zou kunnen plaatsvinden tot boven het minimum beschermingsniveau voor werkenden. Dit brengt mee dat het totaal van de inkomensondersteuning én het inkomen uit arbeid niet meer dan 100% van het wettelijk minimumloon mag bedragen.

Verder is nog het volgende van belang. Als de jonggehandicapte met werken een inkomen verdient van meer dan 75% WML, dan voldoet hij niet meer aan één van de voorwaarden voor het recht op arbeidsondersteuning (zie hierna). Dit zou in theorie een reden kunnen zijn om het recht op arbeidsondersteuning te doen eindigen, en dus ook de inkomensondersteuning. Echter, als de jonggehandicapte meer verdient dan 75% WML met behulp van arbeidsondersteuning, dan zou het contraproductief zijn om het recht daarop te eindigen, want dan zal hij zijn baan zeer waarschijnlijk verliezen. Daarom eindigt het recht op arbeidsondersteuning niet

zolang de jonggehandicapte deze ondersteuning nodig heeft om aan het werk te blijven. Alleen als de jonggehandicapte zonder arbeidsondersteuning ófwel vijf jaar heeft gewerkt en daarna feitelijk meer verdient of gaat verdienen dan 75% WML, ófwel gedurende één jaar meer dan 100% WML gaat verdienen, eindigt het recht daarop.

Tot slot is in het wetsvoorstel er volledigheidshalve rekening mee gehouden dat een jonggehandicapte niet werkt of minder verdient dan 20% WML. De jonggehandicapte ontvangt in dat geval in principe een inkomensondersteuning van 55% WML. Als de jonggehandicapte geen arbeid verricht maar aantoonbaar bereid is te werken of als hij minder dan 20% WML verdient maar aantoonbaar dat hem dat niet kan worden verweten, dan ontvangt hij een inkomensondersteuning die gelijk is aan of het inkomen aanvult tot 75% WML. Dit bedrag geldt voor een overgangstermijn. Zolang niet is gebleken dat de nieuwe aanpak werkt en veel meer perspectief voor deze jongeren schept door het arbeidsaanbod dat wordt gedaan en de arbeidsmogelijkheden die ontstaan, zal bij de inkomensondersteuning van deze jongeren van 75% WML worden uitgegaan, hoewel zij niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Of de nieuwe werkregeling in dit opzicht werkt, zal te zijner tijd een nader kabinetsbesluit vergen. Alsdan kan aan de orde komen of voor deze groep het niveau van 75% WML blijvend moet worden gehandhaafd. Met het oog hierop zal via monitoring en evaluatie de werking van de nieuwe regeling en de effecten ervan ten aanzien van de doelstelling en het sociale stelsel worden gevolgd. Om het toekomstige kabinetsbesluit te effectueren is in het wetsvoorstel geregeld dat bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de hoogte van de maximale inkomensondersteuning 70% WML bedraagt vanaf een in dat besluit te bepalen datum.

#### *De inkomensondersteuning vanaf 27 jaar*

Ook de inkomensondersteuning in de tweede fase is zo vormgegeven dat (meer) werken loont. Op de leeftijd van 27 jaar maar ten minste zeven jaar na het ontstaan van het recht op arbeidsondersteuning, vindt de «definitieve» beoordeling van de jonggehandicapte plaats. Met «definitief» wordt in deze zin overigens niet bedoeld op het feit dat er na die leeftijd geen beoordeling meer plaatsvindt. Ook na de leeftijd van 27 jaar wordt nog bezien welke mogelijkheden een jonggehandicapte heeft om arbeid te verrichten<sup>1</sup>. Hierdoor kan rekening gehouden worden met het in de loop van de tijd (tot 65 jaar) veranderende arbeidsmarktperspectief van de jonggehandicapte als gevolg van medische, technische en economische ontwikkelingen.

De «definitieve beoordeling» houdt in dat het UWV vaststelt wat diens resterende verdien capaciteit is. Dit is het inkomen dat de betrokkene naar verwachting, al dan niet met arbeidsondersteuning, kan verdienen. Van de jonggehandicapte wordt dan ook verwacht dat hij zich maximaal inspant om dat bedrag daadwerkelijk te verdienen. Omgekeerd kan niet van hem worden verwacht dat hij (veel) meer dan dat bedrag verdient. Het is dan ook redelijk en billijk om de jonggehandicapte, als hij zijn resterende verdien capaciteit volledig benut, een inkomensondersteuning te bieden die zijn inkomen uit arbeid aanvult tot het wettelijk minimumloon.

Dit betekent dat als de jonggehandicapte bijvoorbeeld een resterende verdien capaciteit van 50% WML heeft én dat bedrag ook daadwerkelijk verdient, een aanvulling tot 100% WML ontvangt. Als deze jonggehandicapte daarentegen, hoewel hij bereid is te werken, geen of een lager inkomen uit arbeid heeft, is zijn totale inkomen lager, met een ondergrens van 75% WML. Het systeem bevat dus een sterke financiële prikkel om de resterende verdien capaciteit volledig te benutten.

---

<sup>1</sup> Bij iedere beoordeling bepaalt het UWV of en wanneer de betrokkene zal worden opgeroepen voor herbeoordeling (de zogenoemde professionele herbeoordeling). Daarnaast kan het UWV een jonggehandicapte voor een herbeoordeling oproepen als het UWV dat nodig acht en kan betrokkene zelf om beoordeling vragen.

Voor een jonggehandicapte die werkt met begeleiding van een jobcoach én met loondispensatie, geldt een gunstiger regeling. In dat geval neemt zijn totale inkomen ook toe naarmate hij meer verdient, maar er kan nu een inkomensondersteuning worden gegeven die het totale inkomen aanvult tot het voor zijn functie geldende loon, met een maximum van 120% WML. Als een jonggehandicapte in dat geval een resterende verdien capaciteit van 50% WML heeft, hij dat bedrag ook daadwerkelijk verdient én een functieloon heeft van 120% WML, dan ontvangt hij een totaal inkomen van 120% WML.

Deze regeling is een voortzetting van de huidige Bermanregeling. De Bermanregeling houdt verband met de inkomensgelijkheid tussen enerzijds jonggehandicapten die met een WSW-indicatie begeleide arbeid verrichten en anderzijds jonggehandicapten die onder vergelijkbare omstandigheden in een reguliere dienstbetrekking arbeid verrichten. In het licht van de mogelijke wijziging van de WSW zal in de toekomst overwogen kunnen worden om de voorgestelde regeling aan te passen.

### *2.2.2 Een inkomensondersteuning voor jonggehandicapten tijdens studie en school*

Ook met betrekking tot studie en scholing is het uitgangspunt om jongeren die vanaf 1 januari 2010 instromen gelijk te behandelen. Er is slechts reden om onderscheid te maken als dit functioneel is voor de ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Bij studerende en schoolgaande jonggehandicapten is dat het geval. Doordat een jonggehandicapte minder mogelijkheden heeft om te werken naast zijn studie of school, zou hij eerder dan een jongere zonder arbeidsbeperkingen zijn aangewezen op een studielening. Het wetsvoorstel regelt daarom een inkomstenondersteuning voor de jonggehandicapte die studeert of naar school gaat en aanspraak heeft op studiefinanciering, op financiële ondersteuning door een ho-instelling uit het afstudeerfonds danwel profileringsfonds of op een tegemoetkoming scholingskosten. Dit wordt hierna toegelicht.

Het stelsel van studiefinanciering gaat uit van drie elementen: een basisbeurs, een aanvullende beurs (of ouderlijke bijdrage) en een lening (of inkomsten uit arbeid). Hiermee wordt invulling gegeven aan de gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, ouders en student zelf voor de investering in de eigen opleiding. De hoogte van de aanvullende beurs is afhankelijk van het inkomen van de ouders (tot circa modaal) en het aantal kinderen in het gezin. Voor het gedeelte waarvoor de student zelf verantwoordelijk is, kan hij werken of een lening sluiten bij de IB-Groep. Daarnaast ontvangen studenten in het hoger onderwijs een ov-studentenkaart die recht geeft op deels gratis reizen en deels reizen met korting. Verder kunnen studenten hoger onderwijs een collegegeldkrediet afsluiten om het collegegeld te kunnen betalen.

Het totaal beschikbare inkomen zonder werk (basisbeurs, aanvullende beurs of ouderlijke bijdrage, lening en OV-Studentenkaart) is gelijk aan het «normbudget» voor de kosten van levensonderhoud en studiekosten. Een student kan van dit budget rondkomen. De normbedragen worden sinds 2002 jaarlijks aan de hand van de inflatie geïndexeerd nadat de toenmalige minister van OCW had geconcludeerd dat de ontwikkeling van de (normbedragen) studiefinanciering de jaren ervoor voldoende was. Het ministerie van OCW laat regelmatig onderzoeken hoe het is gesteld met de financiële situatie van studenten (Studentenmonitor hoger onderwijs).

Studenten die geen schulden willen maken, kunnen naast hun studie gaan werken in plaats van een lening te sluiten. Doordat een jonggehandicapte student minder arbeidsmogelijkheden heeft, zou hij eerder aangewezen

zijn op een lening. Het is daarom billijk om hem tijdens de studie te voorzien van een extra inkomen, zodat hij geen schulden behoeft te maken. Daarom is gekozen voor een inkomensondersteuning tijdens studie en school die ruwweg overeenkomt met het bedrag dat de jongere geacht wordt zelf bij te dragen in het stelsel van studiefinanciering: de hoogte van de inkomensondersteuning bedraagt bij 25% WML netto, afhankelijk van leeftijd, ongeveer € 200 tot € 300 per maand, terwijl de maximale lening (hoger onderwijs) € 280 per maand is.

Hierdoor wordt voorkomen dat de jonggehandicapte student schulden moet maken die hij mogelijk niet kan terugbetalen. Immers, hij heeft – evenals studenten die naast hun studie werken – geen lening te sluiten om in zijn levensonderhoud en studiekosten te voorzien.

In combinatie met de studiefinanciering of andere tegemoetkomingen in de studiekosten voorziet deze inkomensondersteuning studerende jonggehandicapten van een adequate financiële ondersteuning. Zoals aangegeven opteert het kabinet voor een voor alle studerende en schoolgaande jonggehandicapten uniforme inkomensondersteuning. Dat betekent uiteraard dat de situatie dat een jonggehandicapte naast zijn studie of school werkt, ook optreedt. Voor de studerende of schoolgaande jonggehandicapte die gaat werken, wordt in het wetsvoorstel geregeld dat het inkomen tot 25% WML niet wordt gekort op de inkomensondersteuning. Daarboven wel. Deze inkomensondersteuning eindigt als de aanspraak op studiefinanciering, op financiële ondersteuning door een ho-instelling uit het afstudeerfonds danwel profileringsfonds, of op tegemoetkoming scholingskosten eindigt.

### *2.2.3 De uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten*

Als een jonggehandicapte door zijn beperkingen niet kan werken, nu niet en in de toekomst niet, dan kan hij niet in zijn eigen levensonderhoud voorzien. Andere jongeren doen dat vanaf een bepaalde leeftijd wel. Het gebruikelijke patroon in de maatschappij is immers dat iemand door het verrichten van arbeid in zijn eigen levensonderhoud voorziet. Zonder hun arbeidsbeperkingen zouden jonggehandicapten zeer waarschijnlijk ook zijn gaan werken. Vanaf een bepaalde leeftijd zouden zij dan ook inkomen uit arbeid hebben verkregen. Nu dat feitelijk niet het geval is, kan dan ook met recht worden gezegd dat zij inkomsten derven door hun handicap. Dit risico valt echter niet privaat te verzekeren. Voor hun inkomensbescherming zijn jonggehandicapten daarom vaak aangewezen op de overheid. Dat rechtvaardigt het bestaan van een wettelijke inkomensondersteuning voor deze groep. De gemeenschap kan langs deze weg uiting geven aan haar solidariteit met jonggehandicapten. Daarom hebben volledig en duurzaam arbeidsongeschikten aanspraak op een uitkering, waarvan de hoogte 75% van het wettelijke minimumloon bedraagt.

Niet uit te sluiten valt dat een volledig en duurzaam arbeidsongeschikte toch betaalde arbeid gaat verrichten. Dit zal zich uiteraard niet vaak voordoen. In principe zou de betrokkene, als hij meer verdient dan 20% van zijn maatmaninkomen, geen aanspraak meer hebben op voornoemde uitkering. Het is echter geenszins zeker dat de jonggehandicapte de betreffende arbeid blijvend zal kunnen verrichten. Daarom zullen de inkomsten uit die arbeid op dezelfde wijze worden verrekend als in de werkregeling tot 27 jaar (zie hiervoor). Op deze wijze worden jonggehandicapten, ondanks hun volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid, gestimuleerd om te gaan werken. Immers, als blijkt dat de arbeid toch te zwaar is, ontvangen zij direct weer 75% van het wettelijke minimumloon. Deze zekerheid behoeft echter niet permanent te worden geboden. Evenals in de IVA, zal de jonggehandicapte door het UWV worden herbeoordeeld als

hij gedurende één jaar meer heeft verdiend dan 20% van zijn maatmaninkomen.

### **2.3 Het recht op arbeidsondersteuning**

In deze paragraaf wordt ingegaan op de voorwaarden voor het recht op arbeidsondersteuning. Eerst komt aan de orde onder welke voorwaarden dit recht ontstaat. Daarna komen de omstandigheden aan de orde waaronder een bestaand recht eindigt. Als deze omstandigheden zich niet meer voordoen, kan het recht soms herleven. Dit houdt in dat het «oude» recht weer bestaat.

#### *2.3.1 Ontstaan van het recht op arbeidsondersteuning*

De ontstaansvoorwaarden voor het recht op arbeidsondersteuning komen overeen met de voorwaarden die gelden voor het huidige recht op Wajong. Immers, de doelgroep van de Wajong wordt niet gewijzigd door het wetsvoorstel. Hier kan dan ook worden volstaan met een korte toelichting op de ontstaansvoorwaarden.

Allereerst geldt als eis dat de betrokkene ingezetene is, dat wil zeggen dat hij in Nederland woont op zijn 17e verjaardag. Ten tweede dient hij, als hij meent jonggehandicapt te zijn en daarom in aanmerking wil komen voor arbeidsondersteuning, daarvoor een aanvraag in te dienen bij het UWV. Deze aanvraag is, anders dan nu, een ontstaansvoorwaarde voor het recht op arbeidsondersteuning. Dit recht ontstaat niet eerder dan zestien weken na de aanvraag, en op zijn vroegst op de 18e verjaardag van de betrokkene.

Na de aanvraag stelt het UWV eerst vast of de betrokkene met arbeid niet meer kan verdienen dan 75% van zijn maatmaninkomen (de derde voorwaarde). Dit maatmaninkomen is in de regel gelijk aan het wettelijke minimum(jeugd)loon. De vaststelling of aan deze voorwaarde is voldaan geschiedt door een verzekeringsgeneeskundige en een arbeidskundige beoordeling. Eerst stelt de verzekeringsgeneeskundige vast of de betrokkene een ziekte of gebrek heeft, en zo ja, of hij al op zijn 17e verjaardag een ziekte of gebrek had. Verder doet hij een prognose over het verdere verloop van de ziekte of het gebrek. Als de prognose is dat de betrokkene volledig zal genezen of herstellen binnen één jaar, dan ontstaat geen recht op arbeidsondersteuning. In het andere geval brengt de verzekeringsgeneeskundige in kaart welke beperkingen de betrokkene van zijn ziekte of gebrek ondervindt. Vervolgens stelt de arbeidskundige vast wat de resterende verdien capaciteit van de betrokkene is. Daarvoor dient de arbeidskundige drie functies te duiden die de betrokkene kan verrichten ondanks zijn arbeidsbeperkingen. Het middelste loon van die drie functies is de resterende verdien capaciteit. Als de arbeidskundige geen of minder dan drie functies kan duiden, heeft de betrokkene geen resterende verdien capaciteit.

Bij het duiden van die functies wordt, althans bij de eerste («voorlopige») beoordeling vlak voor de 18e verjaardag, er geen rekening mee gehouden of de betrokkene die functies eventueel met behulp van persoonlijke ondersteuning zou kunnen verrichten. Bij de («definitieve») beoordeling vanaf de leeftijd van 27 jaar verandert dat. De betrokkene zal in dat geval inmiddels enkele jaren arbeidservaring hebben opgedaan, meestal met inzet van persoonlijke ondersteuning (zoals doventolk of jobcoach) of andere re-integratie-instrumenten. De arbeidskundige mag bij deze beoordeling daarom ook functies duiden die de betrokkene met behulp daarvan kan verrichten. Dit zal er vaak op neerkomen dat de betrokkene, anders dan bij de eerste beoordeling, wel een (theoretische) resterende verdien-

capaciteit heeft. Deze wordt vergeleken met wat de betrokkene feitelijk verdient met arbeid. Het hoogste bedrag geldt als de resterende verdien-capaciteit van de betrokkene.

Als de betrokkene een resterende verdien-capaciteit heeft die hoger is dan 75% van zijn maatmaninkomen, ontstaat in principe geen recht op arbeids-ondersteuning. De gezondheidstoestand van de betrokkene kan na de eerste beoordeling echter verslechteren. Als dat binnen vijf jaar na de 18e verjaardag gebeurt en het gevolg is van dezelfde ziekte of gebrek (oorzaak), kan de betrokkene een nieuw verzoek om arbeidsondersteuning indienen. Dit verzoek dient hij wel te onderbouwen met feiten of omstan-digheden die aannemelijk maken dat zijn gezondheidstoestand is verslechterd na de vorige beoordeling. Het UWV beoordeelt dan opnieuw of de betrokkene niet meer kan verdienen dan 75% van het maatman-inkomen. Zo ja, dan ontstaat alsnog recht op arbeidsondersteuning. Dit is billijk want de oorzaak van het verlies aan verdien-capaciteit is gelegen in de ziekte die of het gebrek dat de betrokkene al had op zijn 18e verjaardag.

Als aan de bovengenoemde voorwaarden is voldaan, ontstaat in principe een recht op arbeidsondersteuning. Dit is slechts anders als zich een uitsluitingsgrond voordoet op de dag dat het recht zou ontstaan. Uitsluitingsgronden zijn omstandigheden die verhinderen dat een recht op arbeidsondersteuning ontstaat. Er zijn drie omstandigheden waarin geen recht ontstaat. De eerste omstandigheid is detentie, dat wil zeggen dat de jonggehandicapte rechtens zijn vrijheid is ontnomen. In dit geval bestaat geen noodzaak tot arbeidsondersteuning door het UWV. De tweede omstandigheid is dat de jonggehandicapte buiten Nederland is gaan wonen. De derde omstandigheid betreft het feit dat de jonggehan-dicapte een vreemdeling is die niet rechtmatig verblijft in Nederland. In dit geval zou een recht op arbeidsondersteuning het vreemdelingenbeleid doorkruisen.

### *2.3.2 Eindigen van het recht op arbeidsondersteuning*

Een recht op arbeidsondersteuning blijft bestaan totdat een zich in de wet genoemde eindigingsgrond voordoet. Het recht eindigt dus van rechts-wege, met dien verstande dat het UWV dat moet vaststellen. Onder de volgende omstandigheden eindigt het recht:

- Met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de jong-gehandicapte de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Als de jonggehandicapte overlijdt.
- Als de jonggehandicapte verzoekt om beëindiging van zijn recht.
- Eén maand nadat de jonggehandicapte rechtens zijn vrijheid is ontnomen. Hierbij worden perioden van vrijheidsontneming bij elkaar samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
- Met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin de jonggehandicapte buiten Nederland is gaan wonen. Hierbij geldt een hardheidsclausule op grond waarvan het UWV bevoegd is het recht voort te zetten. Dit is een voorzetting van het huidige beleid (zie artikel 17, zevende lid, Wajong). Een reden voor toepassing van de hardheidsclausule is bijvoorbeeld dat de jonggehandicapte in het buitenland kan werken, terwijl dat in Nederland niet mogelijk is.
- Als de jonggehandicapte meer dan 75% van zijn maatmaninkomen kan verdienen, tenzij hij werkt.
- In dat laatste geval eindigt het recht als de jonggehandicapte ófwel na een periode van vijf jaar werken met die arbeid feitelijk meer dan 75% van zijn maatmaninkomen verdient ófwel gedurende één jaar met arbeid feitelijk ten minste 100% WML verdient, tenzij hij werkt met een structurele arbeidsondersteuning. Daaronder vallen de volgende



vormen van arbeidsondersteuning: loondispensatie, jobcoach, intermediaire voorziening (zoals bijvoorbeeld een doventolk) en vervoersvoorzieningen. Zolang de betrokkene deze vormen van arbeidsondersteuning nodig heeft, eindigt het recht dus niet, ongeacht wat men verdient. Dat is systematisch bezien logisch, want de Wajong biedt arbeidsondersteuning aan degenen die dat nodig hebben. Daarmee is niet verenigbaar dat het recht daarop zou eindigen als iemand met behulp van die ondersteuning zijn arbeid verricht. Dat is immers het doel van de Wajong. Het recht kan wel eindigen na één of vijf jaar werken als de betrokkene geen structurele arbeidsondersteuning heeft, bijvoorbeeld een werkplekvoorziening. Die voorziening verliest men namelijk niet bij het einde van het recht op arbeidsondersteuning. Indien de werkplekaanpassing later moet worden vervangen, kan een beroep worden gedaan op de Wet WIA.

### 2.3.3 Herleven van het recht op arbeidsondersteuning

Een geëindigd recht kan soms herleven. Herleving houdt in dat het oude recht weer bestaat. Dat is het geval als de eindigingsgrond zich niet meer voordoet en de betrokkene een verzoek om herleving van zijn recht heeft ingediend. Onder de volgende omstandigheden kan het recht op arbeidsondersteuning herleven:

- Als de jonggehandicapte die eerder verzocht heeft om beëindiging, verzoekt om herleving van zijn recht. Deze herleving kan niet eerder ingaan nadat het recht één jaar lang beëindigd is geweest.
- Als de jonggehandicapte die rechtens zijn vrijheid is ontnomen, in vrijheid wordt gesteld en een verzoek om herleving doet. De herleving van het recht kan ingaan vanaf de dag dat hij in vrijheid is gesteld.
- Als de jonggehandicapte die buiten Nederland is gaan wonen, weer in Nederland gaat wonen en een verzoek om herleving doet. De herleving van het recht kan ingaan vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin de jonggehandicapte in Nederland is gaan wonen.
- Als het recht is geëindigd omdat de betrokkene meer dan 75% van zijn maatmaninkomen kan verdienen en binnen vijf jaar vanwege dezelfde oorzaak opnieuw niet meer dan dat bedrag kan verdienen.

## HOOFDSTUK 3 OVERIGE ASPECTEN

### 3.1 Overgangsrecht

Een nieuwe regeling voor Wajongers doet de vraag rijzen naar de positie van huidige uitkeringsgerechtigden. Zo dient ook in verband met het onderhavige wetsvoorstel de vraag te worden gesteld hoe wordt omgegaan met de uitkeringsrechten van mensen die voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wijziging reeds een Wajong-uitkering hadden.

Het kabinet heeft gekozen voor eerbiedigende werking van bestaande rechten van Wajongers.<sup>1</sup> Daarbij heeft het kabinet groot gewicht toegekend aan het feit dat de nieuwe aanpak die het kabinet voorstaat voor jonggehandicapten nog niet in praktijk is gebracht en zich dus in zekere zin in de praktijk nog moet bewijzen. Een overgang van bestaande Wajongers naar de nieuwe regelingen is dan niet voor de hand liggend. Voor eerbiedigende werking pleit verder dat de huidige Wajongers voor wat hun inkomensvoorziening betreft reeds kortere of langere tijd (mede) afhankelijk zijn van de Wajong en daar hun leef- en verwachtingspatroon op hebben afstemd. Een nadeel van onmiddellijke werking zou bovendien zijn dat het UWV op korte termijn geconfronteerd wordt enerzijds met de uitvoering van de nieuwe Wajongregelingen en anderzijds met het

<sup>1</sup> Hierbij is rekening gehouden met het Toetsingskader Overgangsrecht (Kamerstukken I, 1999–2000, 25 900, EK 87, nr 87b). Bij de te maken keuze van overgangsrecht moet een afweging worden gemaakt tussen de beginselen van rechtszekerheid en rechtsgelijkheid. In zijn algemeenheid is de rechtszekerheid het meest gediend met eerbiedigende werking en de rechtsgelijkheid met onmiddellijke werking van nieuwe regelgeving. Bij de afweging spelen aspecten als het karakter van de regeling en het doel van de wijziging, alsmede de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid een rol. Met betrekking tot de nieuwe regeling zijn er zowel overwegingen die pleiten voor eerbiediging van bestaande rechten als voor onmiddellijke werking of uitgestelde overgang naar de nieuwe regelingen. Alles afwegende heeft het kabinet de conclusie getrokken dat overgangsrecht met eerbiedigende werking de voorkeur geniet. Onderkend wordt dat aan de keuze voor eerbiedigende werking nadelen zijn verbonden, maar die zijn niet prohibitief.



omzetten en beoordelen van de huidige Wajongpopulatie naar de nieuwe regelingen.

Tevens weegt voor het kabinet mee dat voor de huidige Wajongers een aantal maatregelen is genomen om hun kansen op werk te vergroten. Zo worden in het kader van de herbeoordelingsoperatie, die voortvloeit uit de aanscherping van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, bestaande gevallen door het UWV actief benaderd voor re-integratie op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het UWV gestart met een pilot om meer kansrijke Wajongers, dus met name de recent ingestroomde Wajongers, naar werk te bemiddelen.

Ook hebben rechthebbende onder de huidige Wajong profijt van een aantal participatie-bevorderende maatregelen die het wetsvoorstel begeleiden zoals:

- de afschaffing drempelbedrag voor vergoeding van aanpassingen op de werkplek (2009)
- de oprichting van het servicecentrum Wajong (oktober 2008)
- de vereenvoudiging en digitalisering van aanvragen voor re-integratievoorzieningen.
- de uitbreiding van voorzieningen voor zelfstandigen (2010),
- de lancering van de website Wajongwerkt.nl (oktober 2008) en
- betere matchingmogelijkheden door het Cliënt Volg Systeem (2008).

Hiermee zorgt het kabinet ervoor dat het belangrijkste doel van de gewijzigde Wajong, namelijk werk voor jonggehandicapten, ook voor bestaande Wajongers meer binnen handbereik komt.

De wijziging van de Wajong zal naar verwachting met ingang van 1 januari 2010 in werking treden. De nieuwe Wajong geldt voor degenen die op of na die datum een aanvraag hebben ingediend. Dit betekent het volgende. Iedereen die voor 1 januari 2010 een aanvraag heeft ingediend, op die datum 17 jaar of ouder is, en recht heeft op een uitkering op basis van de huidige Wajong, behoudt dat recht. Als dat recht op of na 1 januari 2010 eindigt, kan het herleven als aan de voorwaarden daarvoor is voldaan. In dit geval is immers geen sprake van een aanvraag voor een recht op Wajong-uitkering, maar van een aanvraag voor herleving van een «oud» recht. Hetzelfde geldt voor degenen die recht hadden op een Wajong-uitkering die is geëindigd voor 1 januari 2010. Ook dit «oude» recht kan herleven na 1 januari 2010.

### **3.2 Uitvoering**

Het UWV heeft de taak de Wajong uit te voeren. Het UWV heeft veel ervaring met re-integratie van mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en heeft de laatste jaren geïnvesteerd in de begeleiding van Wajongers, onder andere in Wajongnetwerken en het werken met gespecialiseerde arbeidsdeskundigen.

De combinatie van beperking en weinig of geen werkervaring maakt het veelal noodzakelijk dat werkgevers aangepast werk creëren. Het UWV werkt daarbij samen met re-integratiebedrijven en andere instanties, zoals scholen en zorginstellingen.

De komende jaren geeft het UWV voor Wajongers zo snel mogelijk nadere invulling aan de werkgeversbenadering die de fusieorganisatie UWV-CWI thans al gebruikt voor de WW. Deze aanpak gaat nog meer dan nu het geval is uit van de regionale arbeidsmarkt, bijvoorbeeld via vaste aanspreekpunten (accountmanagers) voor bedrijven. In de uiteindelijke matching van vraag en aanbod zullen vanzelfsprekend ook private

partijen, zoals re-integratiebedrijven en andere instanties, net als nu een belangrijke rol spelen.

In LWI-verband zal het UWV ook samenwerken met gemeenten. Gemeenten hebben sinds de invoering van de WWB ervaring opgegaan met het aanboren van werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hierbij hebben ze expertise opgedaan over de lokale arbeidsmarkt en netwerken ontwikkeld met lokale bedrijven. Er komen mogelijkheden om te experimenteren met betrekking tot de uitvoering van de Wajong door gemeenten en in dat kader wordt ook bezien wat de meest effectieve (financiële) prikkels, richting overheid, zijn om te kunnen benutten om te komen tot het zo optimaal aan het werk helpen van Wajongers. De wetsbasis voor experimenten zal nog worden geregeld waarna in een algemene maatregel van bestuur de modaliteiten van experimenten kunnen worden vormgegeven.

### **3.3 Ontvangen commentaren en adviezen**

#### *3.3.1 Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)*

##### *A. De uitvoeringstoets van het UWV*

Het UWV is van oordeel dat het conceptwetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar is. Ook de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2010 is volgens het UWV haalbaar, mits de inhoud van de wet- en regelgeving, waaronder de lagere regelgeving, op 1 april 2009 vaststaat. Het UWV wil op die datum namelijk starten met de systeemaanpassingen, zodat de eerste software releases per 1 oktober 2009 kunnen plaatsvinden.

In de uitvoeringstoets zelf bespreekt het UWV, na een inleiding en een overzicht van de gehanteerde uitgangspunten, eerst zijn rol bij de preventie van de instroom in de Wajong. Het UWV merkt op dat dienaangaande het al een actieve rol vervult met de inzet van de ADj (arbeidsdeskundige jonggehandicapten) als regisseur in regionale netwerken. Deze netwerken, waarin vele instanties deelnemen, hebben tot doel om een vloeiende overgang voor de jongere te bevorderen van school naar werk. De gewijzigde Wajong betekent dat de rol van het UWV langs twee lijnen zal worden geïntensiveerd: in de regionale netwerken zal het UWV de focus op doorstroom naar arbeid en het voorkomen van instroom in de Wajong versterken. Daarnaast zal het UWV zijn poortwachtersrol bij de instroom bevorderen.

Verder vraagt het UWV in het bijzonder aandacht voor de taak van scholen. Het UWV is van mening dat onderzocht zou kunnen worden of er nog meer mogelijkheden zijn om scholen te stimuleren de doorstroom naar arbeid te verhogen. In dit verband geeft het UWV drie opties in overweging: 1. Financiële prikkels voor scholen. 2. Invoering van een eindverslag waarin scholen zich verantwoorden over de inspanningen om leerlingen te laten doorstromen naar arbeid. 3. Inrichting van een benchmark op basis waarvan jongeren/ouders/begeleiders de school kunnen kiezen die de meeste kans op werk biedt.

Vervolgens gaat het UWV in op vijf belangrijke onderdelen van het conceptwetsvoorstel, waarbij tevens enkele wijzigingen worden voorgesteld.

##### *1. Aanvang inkomensondersteuning*

In de eerste plaats stelt het UWV het moment waarop de inkomensondersteuning aanvangt aan de orde. Het UWV stelt dat in de huidige uitvoeringspraktijk veel aanvragen te laat, dat wil zeggen na de datum waarop het recht op Wajong-uitkering is ontstaan, worden ingediend. Dit heeft diverse oorzaken, variërend van onbekendheid tot weloverwogen

handelen. Een te late aanvraag heeft tot gevolg dat de uitkering wordt uitbetaald vanaf zijn vroegst een jaar voor de datum van de aanvraag, met dien verstande dat in bijzondere gevallen het UWV de uitkering met verdergaande terugwerkende kracht kan uitbetalen. Het UWV constateert dat volgens het conceptwetsvoorstel de inkomensondersteuning niet eerder aanvangt dan zestien weken na de aanvraag van arbeids- en inkomensondersteuning, terwijl niet is voorzien in een mogelijkheid om in bijzondere gevallen de inkomensondersteuning met terugwerkende kracht te verstrekken. Naar het oordeel van het UWV kan dit tot onbedoelde effecten leiden. Ten eerste kan dit tot een verhogend effect van het aantal aanvragen leiden. Mensen zullen ruim voor de 18e verjaardag voor alle zekerheid arbeids- en inkomensondersteuning aanvragen om te voorkomen dat rechten worden verspeeld. Ten tweede heeft een te late aanvraag direct financiële gevolgen. Dit kan volgens het UWV onder meer tot weerstand leiden bij jonggehandicapten en hun begeleiders. Het UWV pleit er daarom voor om het UWV de bevoegdheid te geven om in (een zeer beperkt aantal) bijzondere gevallen de inkomensondersteuning met terugwerkende kracht te kunnen verstrekken.

### *2. Re-integratie en werkaanbod*

De uitvoering van de arbeidsondersteuning, waaronder het werkaanbod, is volgens het UWV goed uitvoerbaar. Het UWV zal het werkaanbod voor jonggehandicapten niet zelf uitvoeren, maar hierover afspraken maken met de re-integratiebranche. Ook zal het UWV met gemeenten overleggen over de mogelijkheden om in samenwerking stage- en werkplekken voor jonggehandicapten tot stand te brengen.

Voor twee punten vraagt het UWV nadere aandacht. Dat betreft ten eerste de duurzaamheid van de werkhervatting. Volgens het UWV is de focus van de re-integratie-instrumenten nu vooral gericht op het in dienst nemen van jonggehandicapten. Naar het oordeel van het UWV zal ook de duurzaamheid van de werkhervatting meer moeten worden gestimuleerd.

Ten tweede vraagt het UWV aandacht voor beschut werk en de rol van de WSW. In de werkregeling zal volgens het UWV rekening moeten worden gehouden met een groep waarvoor een concreet beschut werkaanbod nodig is. Naar het oordeel van het UWV zal daarom een publieke voorziening voor deze groep nodig blijven. Het UWV merkt op dat het de commissie-De Vries heeft geïnformeerd over zijn visie op de rol van de WSW.

### *3. Beëindiging arbeidsondersteuning*

Het UWV merkt op dat het recht op arbeidsondersteuning, evenals nu het recht op een Wajong-uitkering, in principe eindigt als de jonggehandicapte meer dan 75% van zijn maatmaninkomen kan verdienen. Daarop worden enkele uitzonderingen gemaakt als de jonggehandicapte werkt. Met die uitzonderingen wordt beoogd om werken te stimuleren. Volgens het UWV kan één uitzondering leiden tot ongewenste effecten. Als de jonggehandicapte met werken een inkomen van ten minste 100% WML verdient en blijft verdienen, dan eindigt het recht na één jaar. Volgens het UWV is er dan veelal nog sprake van (blijvende) beperkingen. Het is niet ondenkbaar dat de betrokkene na dat jaar uitvalt of om andere redenen zijn werk verliest. Naar het oordeel van het UWV is het daarom belangrijk dat het re-integratie-instrumentarium in de werkregeling voor een langere tijd beschikbaar blijft. Onder verwijzing naar de motie Heerts<sup>1</sup> stelt het UWV voor dat het recht ook dan, evenals bij een inkomen van minder dan 100% WML, na vijf jaar werken eindigt.

### *4. Bremanregeling*

Het UWV merkt op dat de voorgestelde inkomensondersteuning vanaf

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2006–2007, 28 333, nr. 90.

27 jaar een uitzondering kent voor de jonggehandicapte die werkt met ondersteuning van een jobcoach en voor wie de werkgever loon-dispensatie ontvangt. In dat geval geeft de inkomensondersteuning een aanvulling tot het voor hem geldende functieloon, met een maximum van 120% WML. Dit vormt een voortzetting van de huidige «Bremmanregeling». Het UWV vraagt om de rechtvaardiging voor deze uitzondering toe te lichten, mede met het oog op de informatieverstrekking aan zijn cliënten.

##### *5. Plichten en sancties*

Het UWV merkt op dat in het conceptwetsvoorstel dezelfde re-integratieverplichtingen en sanctiemogelijkheden zijn opgenomen als in de overige wetten. Naar het oordeel van het UWV bevordert dit de effectiviteit van re-integratie en uniformiteit in de uitvoering. Ook de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het nieuwe begrip «geconditioneerde inkomensondersteuning» is volgens het UWV uitvoerbaar.

Het UWV gaat nader in op drie voorstellen op het onderdeel plichten en sancties. Ten eerste betreft dit het voorstel dat de inkomensondersteuning, als die is beëindigd omdat de jonggehandicapte niet bereid is om te werken, pas weer wordt verstrekt als de jonggehandicapte feitelijk werkt. Het zou volgens het UWV betekenen dat de inkomensondersteuning mede afhankelijk is van de beschikbaarheid van passend werk voor die jonggehandicapte. Die factor kan hij echter niet altijd beïnvloeden.

Ten tweede plaatst het UWV een kanttekening bij het voorstel dat de hoogte van de inkomensondersteuning 55% WML bedraagt, als de jonggehandicapte verweten kan worden dat hij minder verdient dan 20% WML. Dit is volgens het UWV – naast de sancties en de geconditioneerde inkomensondersteuning – een derde vorm van «sanctionering». Naar het oordeel van het UWV is dat onwenselijk. Overigens merkt het UWV op dat deze situatie zich in de praktijk niet kan voordoen. Het UWV verzoekt dan ook deze bepaling te schrappen.

Ten derde plaatst het UWV een kanttekening bij het voorstel dat de jonggehandicapte verplicht is zich te onthouden van verwijtbaar gedrag dat kan worden aangemerkt als dringende reden voor ontslag (artikel 5.6.2, tweede lid, onderdeel a) en verplicht is zich geneeskundig te laten behandelen en zijn genezing niet te belemmeren (artikel 5.6.1, tweede lid, onderdeel a). Het UWV geeft aan dat in het participatieplan, naast de wijze waarop de arbeidsondersteuning wordt gegeven en de mogelijkheden van de jongere op de arbeidsmarkt, ook de afspraken staan die het UWV maakt met de Wajonger omtrent zijn rechten en plichten. Deze afspraken zijn toegesneden op de persoon en situatie van de jonggehandicapte (maatwerk). Bovengenoemde verplichtingen over behoud van werk en geneeskundige behandelingen zijn dan in het participatieplan al aan de orde en hoeven, volgens het UWV, niet apart worden genoemd in de wettekst, omdat dit het leveren van maatwerk aan de cliënt niet ten goede komt.

##### *Uitvoeringskosten en re-integratiemiddelen*

De extra benodigde re-integratiemiddelen bedragen volgens het UWV € 89 miljoen structureel. De structurele extra uitvoeringskosten raamt het UWV op € 51 miljoen. Daaraan liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag. Basis is het voor 2010 voorziene aantal van 23 000 aanvragen om arbeidsondersteuning. De instroom in de werkregeling zal vanaf 2010 met 10% dalen, en de uitstroom uit de werkregeling tot 27 jaar zal 10%-punt hoger liggen dan de huidige uitstroom van 20%. Van de instroom komen ca. 8000 personen (52%) direct voor arbeidsondersteuning in aanmerking en ca. 2600 (17%) personen (die om medische redenen tijdelijk niet bemiddelbaar zijn) vanaf het tweede jaar na de instroom.

De extra uitvoeringskosten worden ten eerste veroorzaakt door het participatieplan dat in de plaats komt van de beperktere re-integratievisie. Ten tweede worden de deelnemende cliënten zeven jaar begeleid, met een vanaf het derde jaar sterk teruglopende intensiteit van de monitoring. De periodieke evaluatie van het participatieplan leidt tot kleine (50%) dan wel grote (20%) bijstellingen. Na afloop van de begeleidingsperiode, die voor de meeste jonggehandicapten eindigt bij het bereiken van de 27-jarige leeftijd, wordt een re-integratieverslag opgesteld en wordt men herbeoordeeld. Door deze extra frontoffice activiteiten nemen de uitvoeringskosten toe van de huidige € 30 miljoen naar een in 2018 te bereiken structureel niveau van € 75 miljoen. Met inbegrip van de met de regeling samenhangende extra backoffice activiteiten en bezwaar- en beroepsprocedures nemen de uitvoeringskosten structureel toe met € 51 miljoen.

De implementatiekosten worden door het UWV geraamd op € 16,45 miljoen in 2009 en € 2,35 miljoen in 2010.

#### *Extra fte*

Het UWV schat in dat in de structurele situatie ca. 550 extra fte nodig zijn voor de uitvoering van het conceptwetsvoorstel; voor het grootste deel frontoffice medewerkers. Hierbij is nog geen rekening gehouden met mogelijke inverdieneffecten op frictiekosten/kosten sociaal plan door interne doorstroom van boventallig personeel.

#### *B. Reactie op de uitvoeringstoets*

In reactie op de door het UWV besproken vijf onderdelen van het conceptwetsvoorstel, wordt het volgende opgemerkt.

##### *1. Aanvang inkomensondersteuning*

In het conceptwetsvoorstel is geregeld dat het recht op arbeidsondersteuning niet eerder ontstaat dan zestien weken nadat daartoe een aanvraag is ingediend. Deze tijd heeft het UWV nodig om vast te stellen of aan alle voorwaarden voor dat recht is voldaan en om een participatieplan op te stellen. In die periode kan de jongere tevens een aanvraag om inkomensondersteuning indienen. In dat geval ontvangt hij, als aan alle voorwaarden voor het recht op arbeidsondersteuning is voldaan, inkomensondersteuning vanaf de eerste dag dat hij recht heeft op arbeidsondersteuning. Als de aanvraag voor inkomensondersteuning pas daarna wordt ingediend, wordt zij verstrekt vanaf de datum van de aanvraag.

Het met terugwerkende kracht verstrekken van inkomensondersteuning past niet bij het doel van het wetsvoorstel. Dit doel is om jongeren met arbeidsbeperkingen te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk. Arbeidsondersteuning staat daarom centraal in het wetsvoorstel. Het spreekt vanzelf dat deze arbeidsondersteuning niet eerder kan worden gegeven dan nadat de jonggehandicapte daartoe een aanvraag heeft ingediend en het UWV de tijd heeft gehad om vast te stellen of aan de voorwaarden is voldaan en om een participatieplan op te stellen. Een onderdeel van die arbeidsondersteuning kan zijn dat de jonggehandicapte inkomensondersteuning wenst en nodig heeft. Met dit karakter van de inkomensondersteuning, te weten een onderdeel van het totale pakket aan arbeidsondersteuning, strookt het niet dat die inkomensondersteuning met terugwerkende kracht zou kunnen worden verstrekt. Dit zou immers betekenen dat een onderdeel van de arbeidsondersteuning wordt verstrekt over een periode voordat het recht op arbeidsondersteuning is ontstaan.

Het kabinet deelt niet de opvatting van het UWV dat het ontbreken van de mogelijkheid om de inkomensondersteuning met terugwerkende kracht te verstrekken, tot onbedoelde effecten kan leiden. Volgens het UWV kan dit

tot een toename van het aantal aanvragen leiden, omdat jongeren hun aanvraag zullen indienen ruim voor hun 18e verjaardag. Het kabinet vindt dit, anders dan het UWV, geen onbedoeld effect. Immers, de voorspelde toename is volgens het UWV een gevolg van het (vaker) tijdig indienen van een aanvraag. Met de voorgestelde regeling wordt dus voorkomen dat, zoals dat in de huidige situatie het geval is, aanvragen te laat worden ingediend. Dit is nu juist hetgeen beoogd wordt met het aanmerken van de aanvraag als ontstaansvoorwaarde voor het recht op arbeidsondersteuning. Het is juist wenselijk dat jongeren die ondersteuning nodig hebben zich tijdig melden, zodat zij meteen de benodigde ondersteuning kunnen krijgen, en niet eerst een periode laten voorbijgaan waarin zij arbeidsmogelijkheden hebben.

### *2. Re-integratie en werkaanbod*

Het is belangrijk dat jongeren met een beperking maar met perspectief op reguliere arbeid niet alleen gaan, maar ook blijven deelnemen aan het arbeidsproces. Het streven is dan ook dat de werkhervatting duurzaam is. De ondersteuning en begeleiding die door het UWV aan de jonggehandicapte wordt geboden is daarom niet alleen gericht op het vinden van een (reguliere) baan maar ook op het behouden van een baan. Het kabinet deelt niet de opvatting van het UWV dat de focus van het re-integratie-instrumentarium vooral gericht is op het in dienst nemen van een jonggehandicapte. De jonggehandicapte kan immers ook een beroep doen op voorzieningen zoals de jobcoach, arbeidsplaatsaanpassingen en vervoersvoorzieningen die hem (structureel) in staat stellen zijn werkzaamheden te verrichten. Bovendien heeft hij aanspraak op de no risk polis, zodat zijn werkgever geen loonkosten heeft als de jonggehandicapte de bedongen arbeid niet kan verrichten vanwege ziekte. Het kabinet onderschrijft het voorstel van het UWV om in overleg met de betrokken partijen te bezien wat de mogelijkheden zijn de duurzaamheid van de werkhervatting verder te stimuleren.

Het UWV heeft aandacht gevraagd voor beschut werk en de rol van de WSW. Dit onderwerp maakt deel uit van het advies van de commissie fundamentele herbezinning WSW (commissie De Vries). Het kabinet zal de visie van het UWV betrekken bij haar reactie op het advies.

### *3. Beëindiging arbeidsondersteuning*

In het wetsvoorstel is geregeld dat het recht op arbeidsondersteuning niet eindigt als de jonggehandicapte werkt en dat werk slechts kan verrichten omdat hij een structurele arbeidsondersteuning heeft. Onder een structurele arbeidsondersteuning worden de volgende vormen van arbeidsondersteuning verstaan: loondispensatie, jobcoach, intermediaire voorziening (zoals een doventolk) en vervoersvoorzieningen. Het zou in tegenspraak zijn met het doel van het wetsvoorstel als een jonggehandicapte die een van deze vormen van arbeidsondersteuning ontvangt, die ondersteuning zou verliezen als hij met werken meer verdient dan 75% van zijn maatmaninkomen.

In andere gevallen doet die tegenspraak zich niet voor. Iemand die zonder arbeidsondersteuning met werken meer verdient dan 75% van zijn maatmaninkomen (dit is gelijk aan 75% WML), voldoet niet meer aan de kernvoorwaarde voor het recht op arbeidsondersteuning. In principe zou dat tot beëindiging van dat recht moeten leiden. Dat zou uiteraard geen prikkel vormen om meer te gaan verdienen dan 75% van het WML. Daarom eindigt het recht op arbeidsondersteuning, evenals in de huidige Wajong, in beginsel pas na 5 jaar werken. Als de betrokkene in die periode van 5 jaar met dat werk echter meer gaat verdienen dan 100% WML, dan is de inkomensbescherming vanuit de Wajong niet langer nodig. De hoogte van de inkomensondersteuning bedraagt dan immers nul. Boven-



dien heeft de betrokkene als hij later uitvalt recht op loondoorbetaling of recht op ziekengeld. De hoogte daarvan bedraagt ten minste 70% van het loon of het dagloon, en is dus (vrijwel) gelijk aan of hoger dan de maximale inkomensondersteuning die hij op grond van de Wajong zou kunnen ontvangen. Vanuit een oogpunt van inkomensbescherming is een terugval op de Wajong dan ook niet nodig als de betrokkene met werken meer verdient dan 100% WML. Daarbij is ervoor gekozen dat het recht pas eindigt als hij dat inkomen uit arbeid gedurende één jaar verdient, zodat er zekerheid bestaat dat hij die arbeid daadwerkelijk aankan.

Het kabinet deelt niet de opvatting van het UWV dat het noodzakelijk is dat de betrokkene na dat jaar nog een beroep kan doen op het re-integratie-instrumentarium van de Wajong. Immers, als de betrokkene uitvalt is zijn werkgever of het UWV verantwoordelijk voor diens re-integratie. Zowel de werkgever als het UWV is verplicht om al het redelijkerwijs mogelijke te doen om de betrokkene weer aan het werk te helpen. Daarbij kan een beroep worden gedaan op de re-integratie-instrumenten van de Wet WIA. Ook de betrokkene zelf kan daar een beroep op doen, zoals de voorzieningen tot aanpassing van de werkplek, de persoonlijke ondersteuning tijdens werk en de vervoersvoorzieningen. Dit pakket is naar het oordeel van het kabinet meer dan voldoende om de eigen arbeid te hervatten of passende arbeid te vinden.

De verwijzing naar de motie Heerts<sup>1</sup> treft volgens het kabinet geen doel. De strekking van deze motie is niet om de betrokkene zekerheid te bieden dat hij een beroep kan doen op het re-integratie-instrumentarium in de WAO, maar om hem zekerheid te bieden dat hij direct zijn oude WAO-uitkering weer ontvangt als hij het werk niet aankan. Met andere woorden, de terugvaloptie biedt inkomensbescherming. Zoals hiervoor uitgebreid is betoogd, biedt de regeling omtrent de beëindiging van het recht op arbeidsondersteuning dezelfde inkomensbescherming.

#### *4. Bermanregeling*

Zoals het UWV terecht opmerkt is de inkomensondersteuning aan jonggehandicapten van 27 jaar of ouder die werken met ondersteuning van een jobcoach en voor wie de werkgever loondispensatie ontvangt, een voortzetting van de huidige Bermanregeling. Het is dus geen nieuw beleid. De rechtvaardiging daarvan is destijds tweeledig geweest. Ten eerste creëert de Bermanregeling inkomensgelijkheid tussen enerzijds jonggehandicapten die met een WSW-indicatie begeleide arbeid verrichten en anderzijds jonggehandicapten die onder vergelijkbare omstandigheden in een reguliere dienstbetrekking arbeid verrichten. Van vergelijkbare omstandigheden is sprake als de jonggehandicapte zijn arbeid alleen kan verrichten met behulp van persoonlijke ondersteuning én voor wie zijn werkgever loondispensatie ontvangt. Omdat jonggehandicapten met een WSW-indicatie het rechtens bij de functie geldende loon ontvangen, vergde de rechtsgelijkheid dat ook de bedoelde groep jonggehandicapten het voor hun functie geldende loon ontvingen. Er is voor een maximum van 120% WML gekozen, omdat het functieloon doorgaans enigszins boven het minimumloonniveau ligt.

Ten tweede voorkomt de Bermanregeling dat de uitstroom uit de WSW wordt belemmerd als gevolg van een mogelijke inkomensachteruitgang. Een jonggehandicapte die met toepassing van artikel 7 WSW een arbeids-overeenkomst heeft gesloten met een werkgever, komt in aanmerking voor persoonlijke begeleiding op de werkplek. Op basis van deze arbeids-overeenkomst ontvangt de jonggehandicapte het loon voor die functie, terwijl de gemeente aan zijn werkgever loonkostensubsidie verstrekt alsmede een subsidie voor de noodzakelijke kosten van arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding van de betrokkene op zijn werkplek.

---

<sup>1</sup> En Wetsvoorstel Wijziging van de WAO en de WAZ om uitkeringsgerechtigden te stimuleren arbeid te gaan verrichten.



Indien bij herindicatie blijkt dat de betrokken jonggehandicapte niet langer geïndiceerd is voor de WSW, kan het behoud van die functie in gevaar komen. De werkgever heeft immers geen aanspraak meer op de voornoemde subsidies van de gemeente. Hij zal de jonggehandicapte niet langer in dienst willen houden als diens arbeidsprestatie lager ligt dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd. Daarvoor kan loon dispensatie in combinatie met persoonlijke ondersteuning op basis van de Wajong uitkomst bieden. De werkgever verkeert zodoende in dezelfde situatie als voor de intrekking van de WSW-indicatie. De jonggehandicapte ondervindt in deze situatie echter een inkomensachteruitgang, omdat de werkgever een lager loon betaalt dan het functieloon. Daarom biedt de huidige en voorgestelde Wajong in deze situatie een inkomensgarantie tot dat functieloon.

##### *5. Plichten en sancties*

Het kabinet vindt het belangrijk dat jongeren met arbeidsbeperkingen daadwerkelijk aan de slag gaan. Enerzijds krijgen zij daarbij de noodzakelijke ondersteuning en begeleiding van het UWV, maar anderzijds wordt verwacht dat zij naar vermogen trachten arbeid te verrichten. Als onderdeel van de arbeidsondersteuning kunnen jonggehandicapten in aanmerking komen voor inkomensondersteuning. Voorwaarde daarvoor is wel dat de jonggehandicapte bereid moet zijn te werken. Een werkaanbod is niet vrijblijvend en een weigering moet volgens het kabinet dan ook leiden tot het beëindigen van de inkomensondersteuning. Het kabinet vindt het weigeren van een concreet, passend werkaanbod zo ernstig dat een jonggehandicapte slechts weer voor inkomensondersteuning in aanmerking komt als hij zelf werk vindt dan wel een nieuw werkaanbod van het UWV aanvaardt.

Naar aanleiding van het voorstel van het UWV om de bepaling te schrappen waarin is geregeld dat de hoogte van inkomensondersteuning 55% WML bedraagt, als de jonggehandicapte verweten kan worden dat hij minder verdient dan 20% WML, is de wettekst gepreciseerd. Het uitgangspunt is dat iemand die – al dan niet op basis van een werkaanbod – een baan aanvaardt, daarmee ten minste 20% WML zal verdienen. Als hij minder verdient, dan komt dat in principe voor zijn eigen risico. Daarom ontvangt hij een inkomensondersteuning van 55% WML. Alleen als hij aantoont dat hem niet kan worden verweten dat hij minder verdient dan 20% WML, ontvangt hij een inkomensondersteuning dat zijn loon aanvult tot 75% WML. Het kabinet is van oordeel dat de voorgestelde bepaling voor de jonggehandicapte en de uitvoering een extra prikkel is om er alles aan te doen om in voldoende mate betaalde arbeid te verkrijgen.

Naar aanleiding van de verplichting dat de Wajong zich onthoudt van verwijtbaar gedrag dat kan worden aangemerkt als dringen reden voor ontslag en de verplichting zich geneeskundig te laten behandelen, wil het kabinet allereerst opmerken dat in het participatieplan uitsluitend wettelijke verplichtingen kunnen worden geconcretiseerd. De verplichtingen om zich geneeskundig te laten behandelen en zich geneeskundig te laten behandelen en zijn genezing niet te belemmeren, worden van zodanig belang geacht dat deze plichten, evenals dat in de Wet WIA het geval is, in de wet zijn verankerd. Ingevolge artikel 5.6.1, tweede lid, onderdeel a kan het UWV de jonggehandicapte opdragen een medische behandeling te ondergaan. De wet biedt het UWV derhalve ruimte om rekening te houden met de individuele omstandigheden en daarover afspraken te maken met de jonggehandicapte en deze vast te leggen in het participatieplan. Het kabinet vindt het belangrijk dat de jonggehandicapten die werken hun werk ook behouden. Daarom is geregeld dat de jonggehandicapte die werkt, zich moet onthouden van verwijtbaar gedrag dat leidt tot ontslag.

De voorbeelden uit de artikelsgewijze toelichting op artikel 5.6.2, tweede lid, onderdeel a zijn zoals gebruikelijk illustratief bedoeld. Het is de bedoeling dat het UWV in voorkomende gevallen toetst of het ontslag verwijtbaar is. Deze situatie kan zich ook voordoen indien de verplichting niet in het participatieplan is opgenomen. Overigens kent de Wet WIA een vergelijkbare bepaling. Gezien het vorenstaande neemt het kabinet de suggestie van het UWV niet over om de bovengenoemde plichten niet in de wettekst op te nemen.

#### *Uitvoeringskosten*

De raming van de extra re-integratiemiddelen en extra uitvoeringskosten is afgestemd in onderling overleg tussen SZW en het UWV, met inbegrip van de gehanteerde veronderstellingen. Het kabinet stelt vast dat de werkregeling een ambitieus programma is met een lange doorlooptijd. Daarom wordt voorgesteld om bij de monitoring aandacht te besteden aan de effectiviteit van de lange begeleidingsperiode en de toegevoegde waarde van de nieuwe aanpak. Op basis hiervan kan er reden zijn tot bijstelling van de werkwijze. Zo zou wellicht kunnen blijken voor welke (categorieën) jonggehandicapten voortzetting van de begeleiding naar maximaal zeven jaar zinvol is dan wel dat met een kortere periode kan worden volstaan. Het resultaat zal van invloed kunnen zijn op de omvang van de extra structurele uitvoeringskosten.

Bij de implementatiekosten gaat het om een relatief fors bedrag van bijna € 19 miljoen. Het UWV zal dan ook worden verzocht in de tertaalverslagen 2009 en 2010 aandacht te besteden aan de voortgang.

#### *Extra fte*

Het kabinet is van oordeel dat het UWV, gelet op de toename met 550 fte, rekening dient te houden met mogelijke inverdieneffecten op frictiekosten/kosten sociaal plan uit hoofde van interne doorstroom van boventallig personeel.

#### *3.3.2 De Inspectie Werk en Inkomen (IWI)*

De IWI plaatst drie opmerkingen bij het conceptwetsvoorstel. In de eerste plaats merkt de IWI op dat artikel 5.1.2 van het conceptwetsvoorstel een definitie geeft van het begrip «maatmaninkomen». Dit artikel kent geen delegatiebepaling waarin bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld. Daarom is het de vraag of artikel 6 van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, waarin uitvoerig is geregeld op welke wijze het maatmaninkomen moet worden bepaald, van toepassing is op de definitie van het begrip «maatmaninkomen». Om discussie daarover te voorkomen, geeft de IWI in overweging om een delegatiebepaling op te nemen in het artikel en tevens te regelen dat het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidsregelingen mede berust op die nieuwe delegatiebepaling.

In de tweede plaats merkt de IWI op dat het de bedoeling is dat de nieuwe regeling in de Wajong alleen gaat gelden voor nieuwe gevallen. Naar de mening van de IWI is echter niet eenduidig aangegeven en geregeld, welke gevallen precies onder de huidige regeling blijven vallen. De paragrafen 1.3 respectievelijk 3.1 van de memorie van toelichting bevatten daarover verschillende passages, terwijl de wettekst geen verbinding legt met het moment waarop de wetswijziging in werking treedt. Gelet hierop verdient het naar de mening van de IWI aanbeveling om de passages in de memorie van toelichting eenduidig te formuleren en tevens de wettekst zodanig te formuleren dat duidelijk is wat het toetsmoment is en welke gevallen precies onder de huidige Wajong blijven vallen.

In de derde plaats merkt de IWI op dat de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning en volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, een uitkering ontvangt, tenzij hij *aanspraak* heeft op inkomensondersteuning tijdens studie of scholing. In de artikelsgewijze toelichting staat echter dat laatstgenoemde uitzondering geldt bij het *ontvangen* van de inkomensondersteuning tijdens school of studie. Naar de mening van de IWI dienen tekst en toelichting op elkaar te worden afgestemd. Daarbij heeft de IWI een voorkeur voor het begrip «aanspraak». Jonggehandicapten zouden immers kunnen afzien van een aanvraag voor de inkomensondersteuning tijdens studie of scholing, omdat deze lager is dan de uitkering in verband met volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Verder verdient het naar de mening van de IWI de voorkeur om in de toelichting nadrukkelijk aan te geven dat ook indien de aanvraag voor inkomensondersteuning tijdens studie of scholing achterwege blijft, geen uitkering wordt verstrekt in verband met volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.

#### *Reactie op de toezichtbaarheidstoets*

Artikel 5.1.2 van het conceptwetsvoorstel bevat, zoals de IWI constateert, een definitie van het begrip «maatmaninkomen» in onderdeel b, maar kent geen delegatiebepaling. Het kabinet deelt de opvatting van de IWI dat dit tot discussie kan leiden over de vraag of artikel 6 van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidsverzekeringen een nadere uitwerking geeft van dat begrip «maatmaninkomen». Daarom is het advies van de IWI overgenomen en is een delegatiebepaling opgenomen in artikel 5.1.2 van het conceptwetsvoorstel. Evenzo zal het advies van de IWI worden gevolgd om te regelen dat het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidsregelingen mede berust op die delegatiebepaling.

De IWI merkt terecht op dat de nieuwe regeling in de Wajong alleen gaat gelden voor nieuwe gevallen. De door de IWI genoemde passages in de memorie van toelichting weken inderdaad van elkaar af. Deze passages zijn geherformuleerd. In beide passages wordt nu aangegeven dat de nieuwe Wajong geldt voor degenen die op of na 1 januari 2010 een aanvraag hebben ingediend. Dit betekent het volgende. Iedereen die voor die datum een uitkering heeft aangevraagd en recht heeft op een uitkering op basis van de huidige Wajong, behoudt dat recht. Als dat recht op of na 1 januari 2010 eindigt, kan het herleven als aan de voorwaarden daarvoor is voldaan. In dit geval is immers geen sprake van een aanvraag voor een recht op Wajong-uitkering, maar van een aanvraag voor herleving van een «oud» recht. Hetzelfde geldt voor degenen die recht hadden op een Wajong-uitkering die is geëindigd voor 1 januari 2010. Ook dit «oude» recht kan herleven na 1 januari 2010.

Het voorgaande is op de volgende manier in de wettekst geregeld. In het hoofdstuk over de huidige Wajong is geregeld dat het recht alleen kan ontstaan als de aanvraag is ingediend voor 1 januari 2010, terwijl in het hoofdstuk over de nieuwe Wajong is geregeld dat het recht alleen kan ontstaan als de aanvraag is ingediend op of na 1 januari 2010. Verder is in het hoofdstuk over de huidige Wajong geregeld dat de jonggehandicapte kan verzoeken om eindiging van zijn recht om in plaats daarvan recht te krijgen op arbeidsondersteuning op basis van de nieuwe Wajong.

Naar aanleiding van de opmerking van de IWI over de uitkering in verband met volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, is de artikelsgewijze toelichting gewijzigd. In de toelichting is nu aangegeven dat de jonggehandicapte die uitkering niet ontvangt, als hij aanspraak heeft op de inkomensondersteuning tijdens studie of scholing. Voorts is aangegeven dat daar ook de situatie onder valt dat de jonggehandicapte geen aanvraag voor die inkomensondersteuning heeft ingediend.

### 3.3.3 Actal

Actal constateert dat het wetsvoorstel op twee wijzen gevolgen heeft voor de administratieve lasten. Enerzijds nemen deze af als gevolg van een daling van het aantal Wajongers; anderzijds nemen deze toe omdat het aandeel werkende Wajongers stijgt. Dit leidt ertoe dat de administratieve lasten voor bedrijven nagenoeg gelijk blijven en voor burgers afnemen.

Actal vraagt in welke mate en op welke wijze het wetsvoorstel bijdraagt aan het vereenvoudigen van de regelgeving die van toepassing is op Wajongers en de betrokken werkgevers. Indien geen vereenvoudiging is voorzien, adviseert Actal het kabinet met voorstellen voor vereenvoudiging te komen.

Actal merkt op dat Wajongers en werkgevers te maken hebben met meerdere uitvoeringsorganisaties en financieringsinstellingen. Naar aanleiding daarvan adviseert Actal te onderzoeken op welke wijze de uitvoering van regelingen waarmee Wajongers te maken krijgen, meer in één hand kan worden gelegd en hiervan verslag te doen in de memorie van toelichting. Daarbij geeft Actal in overweging de mogelijkheid om te experimenteren met uitvoering door gemeenten actief te benutten en dit te melden in de memorie van toelichting.

#### *Reactie op de administratieve lastentoets*

Het kabinet merkt wat de complexiteit van de regelgeving betreft op dat het wetsvoorstel geen administratieve lasten meebrengt voor werkgevers. Noch op macroniveau, noch op individueel niveau. Op macroniveau nemen de administratieve lasten enerzijds af als gevolg van een lagere instroom en hogere uitstroom, anderzijds toe als gevolg van een toename van het aantal werkende jonggehandicapten. De verwachting is dat beide effecten elkaar in evenwicht houden. Op het individuele niveau blijven de administratieve lasten gelijk omdat de werkgever onder dezelfde voorwaarden als nu in aanmerking komt voor re-integratie-instrumenten. Het is nog te vroeg om daar via dit wetsvoorstel verandering in aan te brengen. Omdat de re-integratie-instrumenten ook in andere wetten zijn opgenomen, zouden al die wetten op dezelfde manier moeten worden gewijzigd. Bovendien dient eerst meer zicht te bestaan op de vraag welke voorwaarden zouden kunnen vervallen zonder dat dat leidt tot een scherpe stijging van de collectieve uitgaven. Daarom kiest het kabinet voor vermindering van de administratieve lasten voor werkgevers door het instellen van een servicecentrum. Het servicecentrum Wajong van het UWV neemt administratieve handelingen uit handen van werkgevers, zodat zij minder last hebben van de (ervaren) complexiteit van regels. De ervaringen die het servicepunt hiermee opdoet, kunnen als input dienen voor voorstellen om die complexiteit, indien dat zinvol en mogelijk blijkt, te verminderen.

Daarnaast zal het participatieplan transparanter maken welke ondersteuning kan worden ingezet als een werkgever een jonggehandicapte in dienst wil nemen. Hiervan profiteren zowel de jonggehandicapten als werkgevers, ook al is de specifieke invulling van instrumenten als loon dispensatie en werkplekaanpassing afhankelijk van de concrete functie die de werkgever heeft.

Bij de vraag wie de Wajong moet uitvoeren, heeft het kabinet zich de vraag gesteld welke organisatie naar verwachting de beste resultaten zal boeken bij het re-integreren van jonggehandicapten naar werk. Dit is immers de doelstelling van het wetsvoorstel. Om jongeren met beperkingen te re-integreren is specifieke deskundigheid vereist. Immers, vastgesteld moet worden welke arbeidsmogelijkheden de jonggehandicapte

nog heeft. Op dit terrein heeft het UWV de meeste expertise opgebouwd. Zo heeft het UWV de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de begeleiding van jonggehandicapten, bijvoorbeeld door de inzet van gespecialiseerde arbeidsdeskundigen. Ook organisaties van doelgroepen zelf benadrukken de competenties van het UWV op dit terrein. Bovendien is het UWV dé autoriteit bij het beoordelen van de (mate van) arbeidsongeschiktheid. Een onderdeel van die beoordeling is de vaststelling welke functies op de arbeidsmarkt de jonggehandicapte met zijn krachten en bekwaamheden kan verrichten. Doordat deze beoordeling plaatsvindt door één organisatie, wordt bovendien de gelijke behandeling tussen jonggehandicapten gewaarborgd. Verder heeft het UWV, omdat het landelijk werkt, meer mogelijkheden om werkgevers te vinden die jonggehandicapten in dienst willen nemen dan gemeenten die vooral op lokale schaal werken. Dat laat onverlet dat langs verschillende wegen een meer integrale uitvoering wordt nagestreefd van de regelingen waarmee Wajongers te maken hebben. Ten eerste door de vorming van de LWI's, waarin het UWV, de CWI en gemeenten participeren. Ten tweede doordat het UWV samenwerkt met gemeenten, scholen en andere betrokken organisaties. Sinds 2005 is het UWV de regisseur van regionale netwerken waaraan deze partijen deelnemen. Doel van de netwerken is het bevorderen van een vloeiende overgang voor de jongere van school naar werk. Dit doel verwezenlijkt het UWV door vooral de samenwerking met en tussen partijen op de terreinen van zorg, welzijn en arbeid te regisseren en te faciliteren. Ten derde kan er geëxperimenteerd worden met de uitvoering van de Wajong door gemeenten.

## HOOFDSTUK 4. FINANCIËLE EFFECTEN

De in het voorgaande beschreven aanpassingen van de Wajong hebben diverse volume- en financiële effecten. Enerzijds wordt het re-integratiebudget voor Wajongers aanzienlijk geïntensiveerd. Hierdoor vinden naar verwachting meer Wajongers aansluiting bij de arbeidsmarkt, waardoor anderzijds, met name op de langere termijn, besparingen op de uitkeringslasten te verwachten zijn. Dit hoofdstuk licht de volume- en financiële effecten toe.

### 4.1. Ontwikkelingen bij ongewijzigd beleid

Eind 2007 telde Nederland 167 000 jonggehandicapten met een Wajong-uitkering. Dit is 1,6% van de huidige beroepsbevolking. Het aantal Wajongers groeit volgens de laatste inzichten tot ongeveer 450 000 in 2050<sup>1</sup>. Dat is bijna 5% van de beroepsbevolking op dat moment. De uitkeringslasten Wajong bedragen momenteel bijna € 2 miljard of 0,4% BBP en stijgen bij ongewijzigd beleid door naar € 5,3 miljard of 1% BBP in 2050. Tabel 1 geeft een beeld van de ontwikkeling van het aantal Wajongers en de daarmee samenhangende uitkeringslasten.

**Tabel: Aantal uitkeringen en uitkeringslasten Wajong bij ongewijzigd beleid**

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

De grote stijging van het aantal Wajongers heeft twee redenen. Aangezien de Wajong pas sinds 1976 bestaat, is er tot 2023 sprake van een natuurlijke oploop van het bestand, omdat pas dan de eerste generatie 18-jarige instromers uit 1976 de 65-jarige leeftijd bereikt en om die reden uitstroemt. Het bestand groeit echter nog snel door na 2023 vanwege de

<sup>1</sup> Januarinota financiële ontwikkeling UWV-fondsen 2007–2008 en UWV Kwartaal Verkenning UKV 2007-IV.

sterk gestegen instroom van de afgelopen jaren. Een echt stabiel niveau wordt bij voortzetting van de huidige instroomniveaus pas rond 2050 bereikt.

#### 4.2. Gevolgen van de wetswijziging

Vanaf 2010 ziet de Wajong er heel anders uit dan nu. De focus ligt op arbeidsondersteuning en de vraag wat nodig is voor iedere individuele jonggehandicapte om aan de slag te komen en te blijven in regulier werk. Door de in het wetsvoorstel beschreven maatregelen zal de participatie langs drie lijnen toenemen: ten eerste zullen minder jongeren in de Wajong instromen, ten tweede zullen meer jongeren vanuit de Wajong aansluiting op de reguliere arbeidsmarkt vinden en uitstromen en ten derde zullen meer jonggehandicapten binnen de Wajong naar vermogen participeren. In de raming is verondersteld dat de instroom in de werkregeling met 10% kan dalen ten opzichte van het huidige niveau. Dit is gebaseerd op een veronderstelde betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (zogenoemde netwerkactiviteiten om de overgang en aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren) en de focus op werk. Tevens is verondersteld dat de uitstroom uit de werkregeling met 10%-punten toeneemt als gevolg van die focus op werk en de werkaanbiedingen. Uitgaande van een dergelijk instroom- en uitstroomeffect zal het aantal uitkeringen na invoering van het onderhavige wetsvoorstel zich als volgt ontwikkelen, verdeeld naar regelingen:

**Tabel 2: Aantallen Jonggehandicapten in de werkregeling en in de uitkering voor dva**

(x 1 000)	2010	2011	2012	2013	2020	2050
aantal jonggehandicapten ultimo	203	214	224	235	285	408
• instroom t/m 2009	186	181	175	170	134	20
• werkregeling + voortgezette werkregeling	12	22	33	44	100	255
• uitkering voor volledig en duurzaam ao	5	11	16	21	51	133

Een daling van het aantal uitkeringen met ruim 40 000 op een totaal verwacht aantal van 450 000 lijkt bescheiden. Dit miskent echter de participatie-effecten die zich binnen de Wajong zullen voordoen. Een deel van de jongeren met een beperking zal alleen met ondersteuning vanuit de Wajong aan het arbeidsproces kunnen deelnemen.

In 2007 bedroeg de participatie onder de Wajong uitkeringsgerechtigden 25%. Handhaving van een dergelijk participatieniveau zou bij een zo snel groeiende populatie als die van de Wajongers bij ongewijzigd beleid al erg ambitieus zijn. Met de wetswijziging verwacht het kabinet echter een substantiële toename van de participatie te kunnen realiseren van 75–80 000 personen. Dit kan zowel gaan om banen zonder enige uitkeringsafhankelijkheid (de mensen die volledig de Wajong uitstromen) als om kleinere banen waarin naar vermogen wordt gewerkt met ondersteuning binnen de Wajong.

**Tabel 3: Ontwikkeling participatie van Wajonggerechtigden**

(x 1 000)	2010	2011	2012	2013	2020	2050
participatieniveau ongewijzigd (25%)	51	54	57	59	75	113
additionele participatie	1	3	6	9	37	77
• ww. regulier buiten Wajong	1	3	4	5	14	42
• ww. regulier binnen Wajong	0	½	2	4	23	34
totale participatie t.o.v. oude wet	52	57	62	69	112	189



### 4.3. Budgettaire effecten van de nieuwe Wajong

#### *Re-integratieuitgaven en uitvoeringskosten*

In 2008 is aan UWV een budget van € 74 miljoen beschikbaar gesteld voor re-integratie van Wajongers; € 11 miljoen daarvan was al een intensivering van re-integratiemiddelen vooruitlopend op de nieuwe Wajong uit het ledereen Doet Mee project (IDM). Daarnaast kost de uitvoering van de Wajong nog eens € 70 miljoen. Beide budgetten gaan aanmerkelijk stijgen als gevolg van de wetwijziging.

**Tabel 4: Intensivering re-integratiebudget en uitvoeringskosten**

(x € 1 miljoen)	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Re-integratiebudget bij ongewijzigd beleid <sup>1</sup>	74	74	75	78	78	78
• Re-integratiemiddelen	63	63	64	67	67	67
• Extra budget uit IDM (Begroting 2008)	11	11	12	20	19	19
• Deel IDM 2008 gereserveerd voor nieuwe wet			- 1	- 9	- 8	- 8
Intensiveringen						
• Extra re-integratiemiddelen nieuwe instroom			13	36	50	61
• Extra re-integratiemiddelen zittend bestand		18	7			
Uitvoeringskosten bij ongewijzigd beleid	70	87	78	70	72	74
Intensiveringen						
• Implementatiekosten		17	2			
• Extra uitvoeringskosten			4	21	28	34

<sup>1</sup> Deze bedragen zijn nog inclusief de onderwijsvoorzieningen die per Begroting 2009 verschuiven van de begroting van SZW naar de begroting van OCW.

Het huidige budget voor re-integratiemiddelen zal al in 2013 vrijwel verdubbeld zijn ten opzichte van de Begroting 2008 excl. IDM-gelden. Ruim € 60 miljoen zal dan extra besteed worden aan intensivering van de re-integratiemiddelen voor re-integratietrajecten, inzet van jobcoaches en speciale arbeidsdeskundigen, voorzieningen etc. De IDM-gelden, die in de Begroting 2008 zijn toegevoegd, zijn grotendeels belegd. Hieruit worden onder meer extra jobcoaches tijdens stages<sup>1</sup>, experimenten in het kader van regionale samenwerking en diverse subsidies (o.m. REA-scholingsinstututen en stichting Cross-Over) betaald. In deze extra budgetten is al rekening gehouden met de uitvoeringskosten van de re-integratie.

De uitvoeringskosten zullen eveneens substantieel toenemen. Met name de beoordeling van de participatiemogelijkheden en daarmee samenhangend het opstellen van een participatieplan legt een additioneel beslag op de capaciteit van UWV. In 2009 is bovendien sprake van substantiële implementatiekosten ten behoeve van o.m. ICT, opleidingen en communicatie.

Aangezien de werkregeling tot 2018 in omvang zal toenemen (omdat in 2018 de eerste lichter 18-jarigen uit 2010 de 27-jarige leeftijd zal bereiken), nemen de kosten van de werkregeling tot 2018 nog toe. De intensivering in re-integratiemiddelen loopt dan ook verder op van € 61 miljoen in 2013 naar € 89 miljoen in 2018 en verder. De uitvoeringskosten lopen eveneens verder op, van € 34 miljoen in 2013 naar € 51 miljoen in 2018 en verder. De totale intensivering loopt dus op tot € 140 miljoen in 2018.

#### *Uitkeringslasten*

Tegenover de intensiveringen van re-integratiemiddelen en uitvoeringskosten staat een daling van de uitkeringslasten. Deze zal langzaam oplopen in de tijd en heeft drie belangrijke oorzaken. In de eerste plaats vertaalt het lagere aantal uitkeringen zich in een daling van de uitkerings-

<sup>1</sup> Amendement Ortega-Martijn, Kamerstukken II 2007–2008, 31 224.

lasten. Dit betreft alleen de daling van het aantal uitkeringen als gevolg van minder instroom aangezien de gevolgen van stijgende uitstroom voorzichtigheidshalve op de korte termijn buiten beeld zijn gehouden. De stijging van de uitstroom is dus wel een nadrukkelijke ambitie van het kabinet, maar geen zekerheid waarvoor op korte termijn al substantiële financiële besparingen kunnen worden ingeboekt. Het kabinet kiest er nadrukkelijk voor om uitstroom niet te beleggen met een financiële besparingsdoelstelling.

De uitkeringslasten dalen verder binnen de eerste fase van de werkregeling door de «werk moet lonen» systematiek, als gevolg waarvan de participatie ook binnen de Wajong zal stijgen, en de inkomensondersteuning voor studerende. Het totale beeld aan de kant van de uitkeringslasten ziet er als volgt uit:

**Tabel 5: Ontwikkeling uitkeringslasten**

(x € 1 miljoen)	2010	2011	2012	2013	2050
Uitkeringslasten bij ongewijzigd beleid	2 300	2 500	2 600	2 800	5 300
Gevolgen nieuwe werkwijze	- 8	- 20	- 37	- 57	- 354
• Minder uitkeringen	- 2	- 3	- 6	- 12	- 254
• Werkregeling (studie, werk moet lonen)	- 6	- 17	- 31	- 45	- 100

Aangezien jongeren die studeren in de nieuwe situatie 25% WML ontvangen, zou het kunnen zijn dat jonggehandicapten meer gebruik zullen maken van de aanvullende leenfaciliteiten bij de studiefinanciering. Als ze die lening niet terug kunnen betalen zal dat effect kunnen hebben op de begroting van het ministerie van OCW.

#### 4.4 Gevolgen voor de administratieve lasten

##### *Gevolgen voor werkgevers*

Werkgevers en onderwijsinstellingen hebben volgens de 0-meting Administratieve Lasten uit april 2008 bij de huidige Wajong te maken met een tweetal onderdelen die administratieve lasten veroorzaken: het aanvragen van de loondispensatie en de subsidieregeling scholing jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen.

Het wetsvoorstel heeft langs twee wegen invloed op de ontwikkeling van de administratieve lasten: (1) het volume neemt af ten opzichte van het basispad als gevolg van een lagere instroom en een hogere uitstroom en (2) het aandeel werkenden binnen de Wajong neemt toe. Eerstgenoemde leidt tot een afname van de administratieve lasten, laatstgenoemde tot een toename. De verwachting is dat deze twee effecten elkaar in de structurele situatie (2050) in evenwicht houden. Binnen deze kabinetsperiode is het mogelijk om een zeer bescheiden reductie van enkele duizenden euro's op jaarbasis te bewerkstelligen omdat het volume-effect in de tijd vooruitloopt op het participatie-effect.

De nieuwe Wajong faciliteert werkgevers bij het in dienst nemen van Wajong-gerechtigden. Hierbij kan gedacht worden aan de website «Wajong werkt» en een servicepunt voor werkgevers met daaraan gekoppeld een voorlichtingscampagne. Zo zal het servicecentrum Wajong van het UWV de papieren rompslomp voor werkgevers zoveel mogelijk uit handen nemen, bijvoorbeeld door aanvraagformulieren vooraf grotendeels in te vullen met de gegevens waarover het UWV reeds beschikt. De transactiekosten die een werkgever maakt voor het in dienst nemen van een Wajong-gerechtigde nemen hierdoor af. Echter, deze kosten vallen

niet onder de definitie van administratieve lasten en zijn in de berekeningen daarom niet meegenomen.

#### *Gevolgen voor werknemers/burgers*

De administratieve lasten voor burgers worden verdeeld in een tijdscomponent en een kostencomponent (de zogenaamde out-of-pocketkosten). Volgens het administratieve lastenmodel Wajong is er op dit moment een drietal onderdelen van de Wajong dat een groot beroep op het tijdsbeslag van de uitkeringsgerechtigde doet: de uitkeringsaanvraag, de herbeoordeling en het meedelen van relevante feiten aan UWV.

De twee effecten van de wetwijziging Wajong die hierboven zijn beschreven, doen zich ook voor bij de gevolgen voor de administratieve lasten voor de burger. Dit leidt er toe dat in de structurele situatie (2050) het tijdsbeslag 19 duizend uur per jaar lager is dan bij ongewijzigd beleid. De out-of-pocketkosten blijven nagenoeg onveranderd. Binnen deze kabinetsperiode nemen zowel het tijdsbeslag als de out-of-pocketkosten marginaal af ten opzichte van de situatie zonder wetwijziging.

## **II ARTIKELSGEWIJS**

### **Artikel I Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten**

A

Het nieuwe artikel 1 betreft deels handhaving van de huidige tekst en deels aanvulling met definities die in hoofdstuk 1A worden gehanteerd. Voor zover nodig wordt hierna een toelichting op de onderdelen gegeven.

#### *Onderdeel c*

De naam van het arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten wordt in dit wetsvoorstel gewijzigd in Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten. De definitiebepaling is hierop aangepast.

#### *Onderdeel d*

In de artikelen 5.1.3 en 5b is voor hoofdstuk 1A, respectievelijk hoofdstuk 2 geregeld wie als jonggehandicapte in de zin van dat hoofdstuk wordt beschouwd. De begripsbepaling is hierop aangepast. In de overige hoofdstukken wordt onder het begrip jonggehandicapte zowel de jonggehandicapte op grond van hoofdstuk 1A als de jonggehandicapte op grond van hoofdstuk 2 verstaan.

#### *Onderdeel i*

In de hoofdstukken 1A en 2 wordt hetzelfde verstaan onder het begrip resterende verdien capaciteit. De wijze waarop deze wordt vastgesteld is in de beide hoofdstukken afzonderlijk geregeld, namelijk in artikel 5.1.5 en in artikel 5a.

#### *Onderdeel l*

Op grond van dit hoofdstuk kan aanspraak bestaan op een inkomensvoorziening. Dit kan de inkomensondersteuning werkregeling zijn (artikel 5.7.2), de voortgezette inkomensondersteuning werkregeling (artikel 5.7.3), eventueel een verhoogde voortgezette inkomensondersteuning in verband met de «Breman-regeling» (artikel 5.7.4) of de inkomensondersteuning tijdens studie en scholing (artikel 5.7.5). Daarnaast ontvangen volledig en duurzaam arbeidsongeschikten op grond van hoofdstuk 1A een uitkering (artikel 5.7.7). In dit onderdeel is geregeld dat al deze

verschillende vormen van inkomensondersteuning of uitkering begrepen worden onder het begrip «inkomensvoorziening».

B

Artikel 2 vervalt op deze plaats, maar wordt opgenomen in hoofdstuk 2, artikel 5a, dat grotendeels gelijk is aan artikel 2.

C

Het begrip jonggehandicapte wordt in de hoofdstukken 1A en 2 afzonderlijk opgenomen in de artikelen 5.1.3 en 5b. Daarvoor is ten eerste gekozen om in hoofdstuk 1A in aansluiting op de Wet WIA een positieve formulering te kunnen gebruiken voor het begrip jonggehandicapte, waarbij uitgegaan wordt van wat de jonggehandicapte nog wel kan verdienen, en ten tweede om te kunnen regelen welke jonggehandicapten voor recht op arbeidsondersteuning danwel recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering in aanmerking komen.

Het tweede tot en met het vierde lid blijft wel gehandhaafd. Daarin wordt geregeld wie als studerende in de zin van deze wet wordt aangemerkt. Met het oog hierop wordt ook het opschrift van artikel 5 gewijzigd.

D

Na hoofdstuk 1 wordt een nieuw hoofdstuk ingevoegd in de Wajong. In dit hoofdstuk zijn de voorgestelde wijzigingen zoals omschreven in het algemene deel van deze toelichting opgenomen. Dit betekent dat alle bepalingen in verband met het recht op arbeidsondersteuning in dit hoofdstuk zijn opgenomen. Alle bepalingen in verband met het huidige recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering worden in hoofdstuk 2 opgenomen.

Opgemerkt wordt dat het de bedoeling is de Wajong, zoals deze luidt na inwerkingtreding van deze wet, zodanig te vernummernen dat de Wajong een doorlopende nummering kent.

## **HOOFDSTUK 1A WERK EN ARBEIDSONDERSTEUNING**

### **AFDELING 1 ALGEMENE BEPALINGEN**

**Artikel 5.1.1 Algemene bepaling** In dit artikel is een algemene bepaling opgenomen die gehanteerd wordt in hoofdstuk 1A. Het betreft de term «grondslag».

#### **Artikel 5.1.2 Maatmaninkomen**

Het begrip maatmaninkomen is overgenomen uit de omschrijving van het arbeidsongeschiktheidsbegrip, bedoeld in artikel 5a. Tevens is, net als in artikel 8, tweede lid, van de Wajong van belang dat bij het vaststellen van het maatmaninkomen rekening wordt gehouden met door de jonggehandicapte verkregen nieuwe bekwaamheden.

Wellicht ten overvloede wordt hierbij opgemerkt dat bij het bepalen van het maatmaninkomen, evenals in het huidige artikel 2 van de Wajong, wordt gekeken naar hetgeen gezonde personen gewoonlijk verdienen in de woonplaats van de jonggehandicapte of de omgeving daarvan. Dit is anders dan in de Wet WIA (waar het referentiekader is *de plaats waar men arbeid verricht*). De reden voor dit onderscheid is dat jonggehandicapten veelal niet werken op hun 18e, zodat niet kan worden verwezen naar waar de jonggehandicapte arbeid verricht.

In het tweede lid wordt de mogelijkheid opgenomen op bij of krachtens algemene maatregel van bestuur verder uit te werken wat onder maatmaninkomen wordt verstaan.

### **Artikel 5.1.3 Begrip jonggehandicapte**

In dit artikel is neergelegd, wie als jonggehandicapte in de zin van hoofdstuk 1A kan worden aangemerkt. Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat dit begrip verschilt van het begrip jonggehandicapte dat in artikel 5b specifiek voor hoofdstuk 2 wordt gedefinieerd, omdat in dit artikel wordt uitgegaan van wat de jonggehandicapte nog wel kan. De doelgroep van de wet wijzigt hierdoor echter niet.

#### *Eerste lid*

Om als jonggehandicapte te kunnen worden aangemerkt wordt als eis gesteld dat men op de dag waarop men de leeftijd van zeventien jaar bereikt, of de dag waarop men tijdens de studie ziek wordt, ingezetene is, dit wil zeggen in Nederland woont (zie artikel 3 van de Wajong). Jonggehandicapte is de ingezetene die aansluitend op de dag waarop hij de leeftijd van zeventien jaar heeft bereikt of waarop hij tijdens studie ziek wordt, gedurende 52 weken niet in staat is geweest om met arbeid meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen. Aanvullend is hier geregeld dat aannemelijk moet zijn dat de ingezetene niet binnen een jaar volledig zal herstellen. Met volledig herstel wordt bedoeld dat de ziekte die de oorzaak is van de arbeidsbeperkingen tijdens de beoordeling, naar verwachting binnen één jaar zal zijn genezen. Hiermee wordt bewerkstelligd dat alleen personen die als gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling langere tijd niet in staat zijn om 75% van het maatmaninkomen te verdienen als jonggehandicapte recht kunnen krijgen op arbeidsondersteuning. Doordat deze termijn nu inbegrepen wordt in het begrip jonggehandicapte is geen wachttijd meer nodig, zoals dat momenteel geregeld is in artikel 6.

Om jonggehandicapte in de zin van dit hoofdstuk te zijn moet de betrokkene derhalve aan vier voorwaarden voldoen:

- hij moet ingezetene zijn op de dag dat hij 17 jaar wordt of op de dag dat hij ziek wordt tijdens studie;
- hij is op die dag door zijn ziekte niet in staat om met arbeid meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen;
- dit duurt onafgebroken 52 weken geduurd; en
- het is niet aannemelijk dat hij daarna binnen een jaar zal herstellen.

Opgemerkt wordt dat wanneer de ingezetene na voornoemde periode van 52 weken weliswaar ziek is, maar niet (meer) aan de tweede voorwaarden voldoet, hij op grond van het tweede lid alsnog jonggehandicapte kan worden, wanneer hij als gevolg van het reeds aanwezige gebrek of de reeds aanwezige ziekte alsnog aan die voorwaarde gaat voldoen.

Om op grond van het eerste lid, onderdeel b, als jonggehandicapte beschouwd te kunnen worden, dient men studerende te zijn. In artikel 5, eerste lid (nieuw) is geregeld wie als studerende wordt beschouwd. In artikel 5.1.3, eerste lid, onderdeel b, is geregeld dat de ingezetene in het jaar voorafgaand aan de dag waarop hij ziek werd ten minste zes maanden studerende moet zijn geweest. Derhalve wordt de ingezetene die bij aanvang van de studie al een gebrek of ziekte had, of waarbij dit gebrek of die ziekte, in de eerste zes maanden van de studie ontstaat, niet als jonggehandicapte beschouwd. Op deze manier wordt, net als in de huidige regeling, voorkomen dat een ingezetene die niet als jonggehandicapte kan worden beschouwd, gaat studeren met als doel na zijn achttiende levensjaar alsnog onder de doelgroep van deze wet te komen.

Opgemerkt wordt dat een ingezetene die studerende is en al op de dag waarop hij 18 jaar wordt niet in staat is om meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen, onder onderdeel a van het eerste lid valt.

#### *Tweede lid*

In het tweede lid is geregeld dat de ingezetene die geen jonggehandicapte in de zin van het eerste lid is, alsnog jonggehandicapte wordt wanneer hij binnen vijf jaar alsnog aan de voorwaarden uit het eerste lid gaat voldoen. Deze termijn van vijf jaar gaat lopen op het moment waarop de periode van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a of b, is geëindigd, derhalve op de dag waarop de ingezetene jonggehandicapte zou zijn geworden wanneer hij aan de voorwaarden zou hebben voldaan. Daarbij geldt wel als eis dat het verlies aan arbeidscapaciteit een gevolg is van dezelfde ziekte die al aanwezig was na afloop van de 52 weken, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a of b.

### **Artikel 5.1.4 Definitie volledig en duurzaam arbeidsongeschikt**

Het begrip volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is overgenomen uit de Wet WIA.

#### *Eerste lid*

De definitie van volledig en duurzaam arbeidsongeschikt in dit artikel is afgeleid van de definitie van arbeidsongeschiktheid zoals die is opgenomen in artikel 2 van de huidige Wajong (nu artikel 5a) (arbeidsongeschikt in de zin van artikel 2 van de Wajong kan immers ook inhouden dat iemand niet gedeeltelijk maar volledig arbeidsongeschikt is en voor hem op lange termijn een geringe kans op herstel bestaat), met dien verstande dat de extensie kleiner is omdat de arbeidongeschiktheid volledig en duurzaam moet zijn.

Een redactioneel verschil met de definitie van arbeidsongeschiktheid is dat hier het begrip maatmaninkomen wordt gebruikt. Dat begrip is in artikel 5.1.2 gedefinieerd.

Alleen wanneer als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling, duurzaam geen of een geringe verdien capaciteit bestaat kan men als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt worden aangemerkt. Bij het vaststellen van de arbeidsongeschiktheid wordt, net als nu, een vergelijking gemaakt tussen het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit. De verdien capaciteit mag maximaal 20% van het maatmaninkomen bedragen om als volledig arbeidsongeschikt te kunnen worden aangemerkt.

#### *Tweede lid*

In het tweede lid wordt het element «duurzaam» nader uitgewerkt. Van duurzaamheid is sprake wanneer de mogelijkheid tot het verdienen van niet meer dan 20% van het maatmaninkomen het gevolg is van een stabiele of verslechterende medische situatie.

#### *Derde lid*

Het derde lid voorziet in een uitbreiding van de term duurzaam. Ook jonggehandicapten die op lange termijn een geringe kans op herstel hebben kunnen als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt worden beschouwd. Deze jonggehandicapten zullen echter jaarlijks gekeurd worden tijdens de eerste vijf jaar dat zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (artikel 5.6.6).

#### *Vierde lid*

In het vierde lid is geregeld dat de jonggehandicapte alleen als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt kan worden beschouwd indien en zolang hij daarmee instemt. Dit brengt met zich mee dat wanneer de jonggehandi-



capte van mening is nog verdien capaciteit te hebben, hij ervoor kan kiezen om niet als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt te worden verklaard. Hierdoor kan hij in aanmerking komen voor arbeidsondersteuning. Van instemming is sprake als de jonggehandicapte de gevolgen daarvan kan overzien. Indien hij die gevolgen niet kan overzien, zal het UWV bij diens wettelijk vertegenwoordiger te rade moeten gaan. Wanneer de jonggehandicapte vervolgens alsnog meent wel volledig en duurzaam arbeidsongeschikt te zijn, zal het UWV dit opnieuw beoordelen. Opgemerkt wordt dat de wettelijk vertegenwoordiger van de jonggehandicapte, bedoeld in artikel 5.2.3, bij de beslissing van de jonggehandicapte om al dan niet in te stemmen, een rol van invloed van hebben.

### **Artikel 5.1.5 Nadere bepalingen definitie jonggehandicapte en volledig en duurzaam arbeidsongeschikt**

#### *Eerste lid*

Dit lid legt, net als in de Wet WIA, expliciet vast dat de beoordeling of iemand jonggehandicapte is en of iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, geschiedt op basis van een verzekeringsgeneeskundig onderzoek, en – behoudens uitzonderingen – een arbeidskundig onderzoek. Alhoewel de vraag of iemand op grond van de Wajong arbeidsongeschikt was tot nu toe ook altijd werd beantwoord aan de hand van de genoemde onderzoeken, was dit slechts in lagere regelgeving op grond van de Wajong vastgelegd. Ter verhoging van de kenbaarheid wordt er nu voor gekozen dit expliciet in de wet vast te leggen.

#### *Tweede lid*

Op grond van het tweede lid wordt de vraag of de arbeid op basis waarvan wordt vastgesteld op iemand in staat is inkomen te verdienen, door betrokkene feitelijk verkregen kan worden, expliciet buiten beschouwing gelaten. Op deze wijze wordt voorkomen dat arbeidsmarktfactoren, die geheel los staan van de ziekte of het gebrek, van invloed zijn op de mate van arbeidsongeschiktheid. De criteria voor de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid zijn vastgesteld in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. Het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten zal mede het onderhavige artikel als wettelijke basis krijgen.

#### *Derde lid*

Dit lid komt overeen met het vijfde lid van artikel 5a (dit was artikel 2).

#### *Vierde lid*

Hetgeen wordt of kan worden ontvangen voor arbeid bij wijze van sociale werkvoorziening wordt bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid buiten beschouwing gelaten. Bij de beoordeling of iemand in staat is met arbeid een inkomen te verwerven worden functies in het bedrijfsleven en bij de overheid in aanmerking genomen. Het mede in aanmerking nemen van arbeid in de sociale werkvoorziening zou betekenen dat iemand die tot WSW-arbeid in staat is, gelet op de daaruit voortvloeiende verdiensten, geen recht op arbeidsondersteuning op grond van deze wet krijgt, ook al is zijn handicap een belemmering voor het verkrijgen van arbeid bij een reguliere werkgever.

#### *Vijfde lid*

Dit lid komt overeen met artikel 5a (was artikel 2), achtste lid, met dien verstande dat het op grond van deze bepaling voortaan niet meer mogelijk is om afwijkende regels te stellen. Tevens is bepaald dat nadere regels gesteld kunnen worden in verband met artikel 5.6.7. Het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten zal mede het onderhavige artikel als wettelijke basis krijgen.

#### *Zesde lid*

Dit lid strekt er, evenals artikel 5a (was artikel 2), negende lid, toe dat het in het vijfde lid bedoelde besluit (en eventuele wijzigingen daarvan) eerst wordt gepubliceerd en aan de Staten-Generaal wordt overgelegd, voordat zij van kracht wordt. Hierdoor bestaat voor iedereen, belanghebbend of niet, de mogelijkheid daarop te reageren.

#### *Zevende lid*

De Regeling verzekeringsgeneeskundige protocollen arbeidsongeschiktheids-wetten zal mede het onderhavige artikel als wettelijke basis krijgen.

### **Artikel 5.1.6 Inkomen**

In dit artikel is gedefinieerd wat onder inkomen wordt verstaan. Bij algemene maatregel van bestuur worden op grond van het vierde lid hieromtrent nadere regels gesteld.

## **AFDELING 2. ALGEMENE PLICHTEN JONGGEHANDICAPTEN**

In deze afdeling zijn plichten opgenomen die van toepassing zijn op elke jonggehandicapte in de zin van dit hoofdstuk, en sommige ook voor de ingezetene die het recht op arbeidsondersteuning heeft aangevraagd. Daarnaast bevat deze afdeling ook enkele algemene plichten die bijvoorbeeld gelden voor een wettelijk vertegenwoordiger van een jonggehandicapte, of voor een re-integratiebedrijf.

### **Artikel 5.2.1 Informatieplicht en medewerking aan controle**

#### *Eerste lid*

De informatieplicht die de jonggehandicapte op grond van dit lid heeft is vergelijkbaar met de informatieplicht die geldt op grond van artikel 59j (dit was artikel 62).

Alle feiten en omstandigheden, waarvan het de jonggehandicapte redelijkerwijs duidelijk is dat die van belang zijn voor een juiste beoordeling van het recht op arbeidsondersteuning, de hoogte van de inkomensvoorziening, of de betaling van de inkomensvoorziening, moeten aan het UWV worden verstrekt. Daaronder wordt tevens verstaan informatie omtrent het niet (kunnen) naleven van plichten door de jonggehandicapte die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, zoals plichten die zijn gericht op behoud, herstel en verkrijging van mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en plichten die zijn gericht op daadwerkelijke inschakeling in de arbeid (re-integratie).

Onder informatie in het kader van re-integratie wordt verstaan gegevens, die nodig zijn voor de inschakeling in de arbeid. Daarbij kan onder meer gedacht worden aan informatie over opleidingen en arbeidsmogelijkheden, maar ook aan in het kader van re-integratie relevante informatie over de genezing, het behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van de arbeid.

Het feit dat de informatieplicht dient voor een juiste beoordeling van het recht op arbeidsondersteuning, impliceert dat die plicht geldt voor zowel jonggehandicapten die een vastgesteld recht op arbeidsondersteuning op grond van dit hoofdstuk hebben, als voor jonggehandicapten die het recht op arbeidsondersteuning hebben aangevraagd of die de wachttijd nog niet hebben doorlopen.

Indien de inkomensvoorziening op grond van artikel 5.8.9 aan een in dat artikel bedoelde instelling wordt uitbetaald geldt de in artikel 5.2.1, eerste lid, opgenomen informatieplicht voor die instelling.

#### *Tweede lid, onderdeel b*

De jonggehandicapte dient vragen te beantwoorden op een wijze die het UWV of een door het UWV aangewezen persoon aangeeft, dat wil zeggen mondeling, schriftelijk, digitaal of anderszins.

#### *Derde lid*

In het derde lid, onderdeel a, is geregeld dat de informatie- en medewerkingsverplichtingen ook gelden voor de ingezetene die het recht op arbeidsondersteuning heeft aangevraagd.

#### *Vierde lid*

Het vierde lid regelt dat de informatie- en medewerkingsverplichtingen ook gelden ten opzichte van re-integratiebedrijven, die een taak hebben bij de re-integratie. De verplichtingen gelden alleen voor zover dit noodzakelijk is voor de taken die in opdracht van UWV worden uitgevoerd. Onderdeel b ziet op personen die door het re-integratiebedrijf, dat in opdracht van het UWV activiteiten verricht, zijn ingeschakeld. Gedacht kan worden aan artsen, paramedici of arbeidskundigen.

#### *Vijfde lid*

Op grond van het vijfde lid dient de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen zo spoedig mogelijk te melden aan het re-integratiebedrijf. Dit betekent in beginsel dat vooraf de reden van verzuim moet worden gemeld. Dit past binnen het uitgangspunt dat de jonggehandicapte actief moet meewerken aan zijn re-integratie en daarover verantwoording moet afleggen en derhalve gehouden is tot tijdige informatieverstrekking aan het re-integratiebedrijf.

De re-integratieverplichtingen van de jonggehandicapte blijken uit het participatieplan, bedoeld in artikel 5.5.1, en omvatten in ieder geval de verplichtingen genoemd in afdeling 6 van hoofdstuk 1A.

#### *Zesde lid*

In het zesde lid is de verplichting uit artikel 37, eerste lid, onder c, overgenomen.

#### *Zevende lid*

De informatieplicht geldt ook voor de werkgever die gebruik maakt van loondispensatie als bedoeld in artikel 5.5.3. In het geval deze plicht niet wordt nagekomen kan het UWV een boete opleggen op grond van artikel 5.9.3. De informatieplicht voor jonggehandicapten die gebruik maken van deze re-integratie-instrumenten vloeit reeds voort uit het eerste lid en voor de ingezetene die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt uit het derde lid, onderdeel b.

### **Artikel 5.2.2 Plichten ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op arbeidsondersteuning**

De verplichtingen in dit artikel betreffen de gedragingen die de jonggehandicapte moet nalaten teneinde te voorkomen dat hij langer dan nodig arbeidsondersteuning op grond van dit hoofdstuk nodig heeft. Anders dan in de Wet WIA bestaat voor de jonggehandicapte geen plicht om het ontstaan van arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Anders dan bij verzekerden op grond van de Wet WIA is bij jonggehandicapten de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid immers over het algemeen al op jonge leeftijd ontstaan.

#### *Eerste lid*

Deze bepaling geldt voor alle jonggehandicapten, en derhalve niet alleen

voor jonggehandicapten die recht hebben op arbeidsondersteuning. De bepaling bevat het algemene vereiste van schadelastbeperkend gedrag; de jonggehandicapte dient het voortbestaan van arbeidsongeschiktheid te beperken. De jonggehandicapte dient voldoende besef van verantwoordelijkheid voor de beperking van de schadelast te tonen en daarnaar te handelen. Dit lid bevat een algemene norm. Het artikel ziet op zowel de periode voorafgaande aan het moment waarop het recht op arbeidsondersteuning ontstaat, als ook op de gehele periode waarin de jonggehandicapte recht heeft op arbeidsondersteuning of waarin dat weer kan ontstaan. Als de schade eenmaal is ingetreden moet de jonggehandicapte er alles aan doen de schade te beperken. Dit betekent dat de jonggehandicapte in ieder geval tijdens de wachttijd, dus voorafgaande aan het recht op arbeidsondersteuning, zijn re-integratie niet mag belemmeren. Hierbij wordt wel opgemerkt dat de jonggehandicapte tijdens de wachttijd geen re-integratie*plicht* heeft.

De jonggehandicapte dient de plicht, bedoeld in artikel 5.2.2, eerste lid, na te leven, voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verwacht, op straffe van een gehele of gedeeltelijke weigering van de betaling van de inkomensvoorziening. (zie voor de sancties artikel 5.9.1 en 5.9.2). De beantwoording van de vraag wat redelijk is en wat niet, is afhankelijk van de individuele omstandigheden van het geval. Bij de vraag wat redelijkerwijs van de jonggehandicapte kan worden gevergd, kunnen zijn competenties, kennis, ervaring en dergelijke mede in aanmerking worden genomen. Dergelijke persoonlijke omstandigheden kunnen in een individueel geval de grens van de schadebeperkingsplicht verleggen, maar zij kunnen de jonggehandicapte niet van elke zorg ontheffen.

Er zijn twee voorwaarden waaraan het gedrag van de jonggehandicapte moet voldoen, wil van een schending van de schadebeperkingsplicht sprake zijn. Deze voorwaarden zijn afgeleid van de schadebeperkingsplicht die geldt met betrekking tot private verzekeringen, maar ook van de invulling van de plicht, bedoeld in artikel 24, vijfde lid, van de WW om de fondsen niet te benadelen. Ten eerste is een voldoende causaal verband vereist tussen de gedraging van de jonggehandicapte en de schadelijke gevolgen. Daartoe is minimaal een *conditio sine qua non* vereist, in die zin dat schade zonder de gedraging van de jonggehandicapte lager zou zijn uitgevallen dan in werkelijkheid is geschied. Dit is een noodzakelijke doch niet afdoende toets. Om de omvangrijke kring van gevolgen in te perken worden aan de oorzakelijkheid verdergaande eisen gesteld met behulp van de leer van de toerekening naar redelijkheid. Voor het aannemen van voldoende causaal verband tussen het gedrag van de jonggehandicapte en de schade wordt niet een criterium gehanteerd, maar vindt een weging plaats van relevante gezichtspunten in hun onderlinge verband. Ten tweede moet de causale bijdrage aan de schade van de zijde van de jonggehandicapte aan hem kunnen worden toegerekend. Dat de jonggehandicapte (extra) schade had kunnen voorkomen door anders te handelen, is niet voldoende om zijn schade gedeeltelijk zelf te laten dragen. Vereist is tevens dat hij anders had moeten handelen. Het gedrag van de jonggehandicapte moet normschendend zijn. Het komt aan op beantwoording van de vraag of de jonggehandicapte te kort komt ten opzichte van het normale inzicht waarvan een redelijk persoon in de gegeven omstandigheden in zijn eigen belang blijik zou hebben gegeven ter voorkoming of beperking van schade. Het niet nemen van schadebeperkende maatregelen is alleen dan aan de jonggehandicapte toe te rekenen, indien op grond van de omstandigheden van het geval moet worden geoordeeld dat het nemen van zodanige maatregelen in redelijkheid van hem kon worden gevergd. Van een door ernstige rugklachten gevelde jonggehandicapte mag worden verwacht dat deze zich realiseert dat bepaalde activiteiten, zoals gedurende de ziekteperiode stukadoren,

niet herstelbevorderend is. In dergelijke situaties dient een jonggehandicapte zich te onthouden van re-integratiebelemmerend gedrag. Doet hij dat niet dan zou hem, op grond van artikel 5.9.1 of 5.9.2, betaling van (een deel van) zijn inkomensvoorziening kunnen worden geweigerd. Daarbij mag verwacht worden dat de jonggehandicapte zich in elk geval op de hoogte stelt van de plichten en verantwoordelijkheden, die het recht op arbeidsondersteuning met zich meebrengt en zijn verantwoordelijkheid voor de naleving van die verplichtingen toont.

#### *Tweede lid*

De ingezetene die het recht op arbeidsondersteuning heeft aangevraagd, is, op grond van onderdeel a, verplicht mee te werken aan het opstellen van een participatieplan en zo nodig een medische behandeling te ondergaan. Met deze verplichtingen en de mogelijkheid om een maatregel (zie artikel 5.9.1 en 5.9.2) op te leggen, is beoogd de verantwoordelijkheid van de ingezetene tijdens de periode die aan zijn recht op arbeidsondersteuning vooraf gaat te benadrukken.

### **Artikel 5.2.3 Plichten wettelijk vertegenwoordiger**

Indien de jonggehandicapte een wettelijk vertegenwoordiger heeft is ook die persoon verplicht de in artikel 5.2.1, 5.2.2, 5.6.1 en 5.6.2 genoemde plichten na te leven. Sommige plichten, zoals de informatieplicht, bedoeld in artikel 5.2.1, eerste lid, kunnen door de wettelijk vertegenwoordiger zelf worden nageleefd (zie ook artikel 59j). Sommige andere plichten zijn gericht op de persoon van de jonggehandicapte, zoals bijvoorbeeld artikel 5.2.1, tweede lid, onder c (meewerken aan onderzoek). Als het gaat om een dergelijke plicht heeft de wettelijk vertegenwoordiger de plicht de jonggehandicapte te «sturen» of «helpen» bij het naleven van de desbetreffende verplichting.

### **Artikel 5.2.4 Delegatiebevoegdheid**

De nadere regels over de informatieverplichting op grond van artikel 5.2.1 kunnen ook een nadere aanduiding van de soort gegevens betreffen, die moeten worden verstrekt met het oog op de re-integratie. Deze nadere regelgeving wordt, indien dit noodzakelijk blijkt, afgestemd op die op grond van de Wet SUWI.

## **AFDELING 3. UITSLUITINGSGRONDEN VOOR HET RECHT OP ARBEIDSONDERSTEUNING**

### **Artikel 5.3.1 Uitsluitingsgronden**

In dit artikel zijn de omstandigheden opgesomd die leiden tot uitsluiting van het recht op arbeidsondersteuning.

– onderdeel a en **artikel 5.3.2**: Het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen: Op grond van artikel 5.4.1 respectievelijk 5.4.2 heeft toepassing van deze uitsluitingsgrond tot gevolg dat geen recht op arbeidsondersteuning ontstaat of dat een recht op arbeidsondersteuning eindigt indien betrokkene rechtens zijn vrijheid is ontnomen (met uitzondering van de situatie dat betrokkene op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen of op grond van artikel 37, eerste lid, van het Wetboek van Strafrecht rechtens zijn vrijheid is ontnomen). Dit komt overeen met de artikelen 6b en 20 van de huidige Wajong. In artikel 5.3.2 worden hier nog enkele nadere bepalingen aan toegevoegd. Vindt de tenuitvoerlegging van de vrijheidsstraf buiten een justitiële inrichting plaats dan kan op grond van artikel 5.3.2, bij algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat voor bepaalde categorieën personen wel recht ontstaat of

blijft bestaan op arbeidsondersteuning. Het gaat daarbij om gedetineerden die in de laatste fase van hun detentie in aanmerking komen voor deelname aan een penitentiair programma of voor nader te benoemen vormen van verlof. Daartoe zal het op artikel 6b, vijfde lid, van de huidige Wajong gebaseerde Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid tevens zijn wettelijke basis krijgen in dit artikellid. Het feit dat iemand tijdens de periode van 52 weken, bedoeld in artikel 5.1.3, eerste lid, rechtens zijn vrijheid is ontnomen heeft geen invloed op de vraag of recht op arbeidsondersteuning ontstaat. Bepalend hiervoor is het moment waarop die periode van 52 weken eindigt. Ontstaat op dat moment geen recht omdat betrokkene gedurende één maand of langer rechtens zijn vrijheid is ontnomen, dan ontstaat, voor zover ook aan de overige voorwaarden is voldaan alsnog recht op arbeidsondersteuning zodra de vrijheidsbeneming wordt beëindigd.

Bestaat op het moment dat iemand rechtens zijn vrijheid wordt ontnomen recht op arbeidsondersteuning op grond van dit hoofdstuk, dan eindigt dat recht als gevolg van toepassing van het eerste lid van artikel 5.3.2 pas nadat een maand is verstreken. In het derde lid van artikel 5.3.2 is een voorziening getroffen opdat vrijheidsontnemingen die worden onderbroken met minder dan vier weken, worden samengeteld. Hiermee wordt voorkomen dat bij elke nieuwe periode van vrijheidsontneming het recht op arbeidsondersteuning pas na één maand kan worden beëindigd. Tevens wordt hiermee geregeld dat er niet te veel beëindigingen en herlevingen van het recht op arbeidsondersteuning plaatsvinden. Artikel 5.4.3, tweede lid, regelt dat het recht op arbeidsondersteuning herleeft zodra de vrijheidsbeneming wordt beëindigd.

– onderdeel b en **artikel 5.3.3**: Het niet in Nederland wonen: Net als in op grond van artikel 17 van de huidige Wajong geldt ook voor een het recht op arbeidsondersteuning dat dat in beginsel niet exporteerbaar zijn. Met andere woorden: toepassing van deze uitsluitingsgrond heeft tot gevolg dat er geen recht op arbeidsondersteuning ontstaat indien men niet in Nederland woont en een bestaand recht op arbeidsondersteuning eindigt als men niet meer in Nederland woont. In het tweede lid van artikel 5.3.3 is bepaald dat het recht op arbeidsondersteuning van een persoon die op grond van artikel 3, derde lid, als ingezetene wordt beschouwd ook niet ontstaat of eindigt als deze persoon in het buitenland woont of gaat wonen. Dit is conform artikel 17, vierde lid, van de huidige Wajong. Uit de artikelen 5.4.3, tweede lid, vloeit de herleving van het recht op arbeidsondersteuning van degene die weer in Nederland gaat wonen voort. Deze komen overeen met de bepalingen die gelden bij het herleven van het recht op arbeidsondersteuning bij detentie.

Het derde lid van artikel 5.3.3 bepaalt dat het UWV het eerste lid, onderdeel b, van artikel 5.3.1, buiten toepassing kan laten of daarvan kan afwijken voor zover toepassing, gelet op het belang van de jonggehandicapte, zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard. Dit is conform artikel 17, zevende lid, van de huidige Wajong.

– onderdeel c en tweede lid: Vreemdeling die geen rechtmatig verblijf houdt

De vreemdeling die geen rechtmatig verblijf houdt in de zin van artikel 8, onderdeel a tot en met e en l, van de Vreemdelingenwet 2000, heeft geen recht op arbeidsondersteuning. De strekking van onderdeel d en het tweede lid is gelijk aan artikel 6a van de huidige Wajong.

– onderdeel d: Het bereiken van de leeftijd van 65 jaar: Net als op grond van de huidige Wajong heeft toepassing van deze



uitsluitingsgrond tot gevolg dat het recht op arbeidsondersteuning eindigt op de eerste dag van de kalendermaand waarin de jonggehandicapte de leeftijd van 65 jaar bereikt.

#### **Artikel 5.3.4 Niet meewerken aan medisch onderzoek vóór recht op arbeidsondersteuning**

Een eventuele aanspraak op het recht op arbeidsondersteuning wordt buiten beschouwing gelaten zolang dit niet kan worden vastgesteld omdat betrokkene niet meewerkt aan medisch onderzoek. Met deze bepaling wordt bevorderd dat de persoon die een aanvraag doet voor het recht op arbeidsondersteuning meewerkt aan medisch onderzoek.

### **AFDELING 4. RECHT OP ARBEIDSONDERSTEUNING**

#### **Artikel 5.4.1 Recht op arbeidsondersteuning**

##### *Eerste lid*

In dit artikel is geregeld wanneer het recht op arbeidsondersteuning ontstaat. De jonggehandicapte dient daartoe een aanvraag in te dienen. Het recht ontstaat niet eerder dan nadat aan de voorwaarden in het eerste lid is voldaan, doch niet eerder dan zestien weken na de dag waarop de aanvraag is gedaan. Dit betekent dat als de jonggehandicapte op zijn 18e verjaardag recht wil krijgen op arbeidsondersteuning, hij zijn aanvraag ten minste zestien weken daarvoor moet hebben ingediend. Dit kan ook op een later moment, maar daar zijn wel gevolgen aan verbonden. In dat geval geldt niet alleen dat het recht pas na zestien weken ontstaat, maar ook dat alleen recht op arbeidsondersteuning kan ontstaan wanneer de ingezetene vanaf het moment waarop hij als jonggehandicapte beschouwd kon worden in staat is gebleven niet meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen.

Geen recht op arbeidsondersteuning ontstaat als er een uitsluitingsgrond van toepassing is. Opgemerkt wordt dat wanneer de uitsluitingsgrond niet langer van toepassing is, de jonggehandicapte niet opnieuw een aanvraag hoeft te doen om het recht op arbeidsondersteuning alsnog te laten ontstaan. Het is wel aan te bevelen dat de jonggehandicapte dit het UWV meldt.

In onderdeel d is geregeld dat het recht op arbeidsondersteuning ontstaat als de aanvraag is ingediend op of na de datum van inwerkingtreding van deze wet. In deze voorwaarde komt het onderscheid tussen de instroom in de «oude» Wajong en de met deze wet te introduceren regeling tot uitdrukking.

Het recht op arbeidsondersteuning omvat primair rechten die verband houden met de re-integratie van de jonggehandicapte. Deze rechten zijn opgenomen in afdeling 5 van hoofdstuk 1A. Het recht op arbeidsondersteuning geeft tevens aanspraak op een inkomensvoorziening wanneer aan de voorwaarden die daarvoor gelden, is voldaan.

In beginsel hebben alle jonggehandicapten die aan de voorwaarden voldoen recht op arbeidsondersteuning, dus ook de jonggehandicapten die studie of opleiding volgen of die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Voor deze groepen van jonggehandicapten zijn daar waar dat nodig is afwijkende bepalingen opgenomen.

##### *Tweede en derde lid*

In deze leden is geregeld op welke dag het recht op arbeidsondersteuning ingaat.

De termijn van zestien weken heeft het UWV nodig om iemand te keuren, een participatieplan op te stellen en de beslissing te nemen. Het recht op

arbeidsondersteuning staat voorop. Het participatieplan is daar een wezenlijk onderdeel van. Voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten is een participatieplan echter niet nodig; zij ontvangen immers een uitkering en hebben duurzaam geen arbeidsperspectief. Daarom is de termijn van zestien weken niet nodig en gaat de uitkering in op datum aanvraag. Dit zelfde geldt voor jonggehandicapten wiens recht op arbeidsondersteuning op grond van artikel 5.4.3, eerste of tweede lid, herleeft. Voor deze personen is reeds een participatieplan opgesteld, dat hoogstens bijstelling behoeft. Voor hen is een periode van zestien weken niet nodig.

#### **Artikel 5.4.2 Einde van het recht op arbeidsondersteuning**

Eerste lid, onderdeel a, tweede, derde en vierde lid.

Wanneer de jonggehandicapte in staat is 75% of meer van het maatmaninkomen te verdienen, dan eindigt het recht op arbeidsondersteuning na twee maanden. Hierop bestaan drie uitzonderingen:

- Het recht op arbeidsondersteuning eindigt op grond van het tweede lid pas wanneer de jonggehandicapte die arbeid verricht dit gedurende vijf jaar heeft gedaan, en na die periode ten minste 75% van het WML verdient of gaat verdienen.
- Het recht op arbeidsondersteuning eindigt, op grond van het derde lid, eerder dan de periode van vijf jaar, bedoeld in het tweede lid, te weten op de dag dat de jonggehandicapte gedurende een jaar met arbeid meer dan 100% van het minimumloon verdient.
- In de situatie waarin de jonggehandicapte gebruik maakt van bepaalde arbeidsvoorzieningen, zoals een doventolk, een vervoersvoorziening of een jobcoach, eindigt, op grond van het vierde lid, het recht op arbeidsondersteuning niet; dit in afwijking van het eerste lid, onderdeel a, tweede en derde lid. De jonggehandicapte is voor zijn inkomen immers afhankelijk van die arbeidsvoorzieningen die hij op basis van zijn recht op arbeidsondersteuning krijgt. Pas wanneer deze voorzieningen niet meer nodig zijn, kan het recht op arbeidsondersteuning eindigen.

Opgemerkt wordt dat de eventuele inkomensondersteuning vanaf het moment dat de jonggehandicapte 100% van het minimumloon gaat verdienen nul is (tenzij artikel 5.7.4 van toepassing is, dan kan de inkomensondersteuning maximaal 120% van het minimumloon zijn).

Opgemerkt wordt verder dat de «uitlooptermijn» van twee maanden ook in de Wet WIA wordt gehanteerd en tevens, op grond van jurisprudentie, geldt in het kader van de WAO.

#### *Eerste lid, onderdeel b*

Wanneer één van de uitsluitingsgronden, bedoeld in artikel 5.3.1, van toepassing wordt op de jonggehandicapte, eindigt het recht op arbeidsondersteuning.

#### *Eerste lid, onderdeel c*

Indien de jonggehandicapte wenst dat het recht op arbeidsondersteuning eindigt, dan kan hij daartoe een verzoek indienen bij het UWV. Het UWV kan daarop besluiten het recht op arbeidsondersteuning te beëindigen. Daarbij gaat het UWV na, teneinde een zorgvuldig besluit te kunnen nemen, of de betrokkene zich bewust is van wat de consequentie is van het beëindigen van het recht op arbeidsondersteuning.

#### *Eerste lid, onderdeel d*

Wanneer de jonggehandicapte overlijdt, eindigt het recht op arbeidsondersteuning.

### **Artikel 5.4.3 Herleving van het recht op arbeidsondersteuning**

In artikel 5.4.3 is geregeld wanneer het recht op arbeidsondersteuning weer kan herleven.

#### *Eerste lid*

Wanneer de jonggehandicapte als gevolg van dezelfde oorzaak op grond waarvan hij eerder recht op arbeidsondersteuning had en dat recht is geëindigd op grond van artikel 5.4.2, eerste lid, onderdeel a, tweede of derde lid, binnen vijf jaar weer niet in staat wordt om meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen, dan herleeft het recht op arbeidsondersteuning op aanvraag.

#### *Tweede lid*

Wanneer het recht op arbeidsondersteuning is geëindigd doordat de jonggehandicapte in detentie zat, in het buitenland woonde, of niet regelmatig verblijf hield in Nederland, dan herleeft het recht zodra die omstandigheden zich niet meer voordoen.

#### *Derde lid*

De jonggehandicapte wiens recht op arbeidsondersteuning op zijn verzoek is beëindigd kan een aanvraag indienen om het recht op arbeidsondersteuning weer te laten herleven. Indien zich geen uitsluitingsgronden voordoen, dan herleeft het recht op arbeidsondersteuning op de dag van deze aanvraag, tenzij deze dag eerder ligt dan een jaar na de dag waarop het op verzoek van de jonggehandicapte is beëindigd. Op die manier wordt voorkomen dat de jonggehandicapte regelmatig verzoekt het recht te beëindigen om het vervolgens kort daarop weer te laten herleven.

## **AFDELING 5. RE-INTEGRATIE EN ARBEIDSONDERSTEUNING**

### **Artikel 5.5.1 Participatie en re-integratieaanpak door het UWV**

Op grond van dit artikel dient het UWV voor de jonggehandicapte die recht krijgt op arbeidsondersteuning een participatieplan op te stellen. Het participatieplan dient uiterlijk op de dag waarop het recht op arbeidsondersteuning ingaat, te worden vastgesteld.

In het participatieplan zullen de verplichtingen die zijn gericht op re-integratie en de voorwaarden voor inkomensondersteuning, bedoeld in artikel 5.7.1, worden geconcretiseerd. Indien in het participatieplan de verplichting is opgenomen dat de jonggehandicapte zo veel mogelijk meewerkt aan re-integratiewerkzaamheden die worden aangeboden door een re-integratiebedrijf, dan betekent dit dat de betrokkene ook daaraan moet meewerken. Ook deze verplichting zal in het participatieplan worden opgenomen. Tevens zullen in het participatieplan de gevolgen van het niet naleven van de verplichtingen worden opgenomen.

Uit het feit dat het participatieplan in samenspraak met de jonggehandicapte wordt opgesteld (en geëvalueerd op grond van het tweede lid) en dat hierin ook de plichten in verband met de werkzaamheden door een re-integratiebedrijf worden opgenomen, vloeit voort dat het UWV en de jonggehandicapte samen een keuze voor een re-integratiebedrijf maken.

Doel van het participatieplan is dat voor de jonggehandicapte duidelijk is welke verplichtingen en rechten aan zijn uitkering zijn verbonden. Het participatieplan is op rechtsgevolg gericht, reden waarom daartegen bezwaar en beroep openstaat.

In het tweede lid wordt uiteengezet welke re-integratie-instrumenten in het participatieplan kunnen worden genoemd. Opgemerkt wordt dat het participatieplan niet de basis is waarop de instrumenten worden verstrekt. Die verstrekking vindt immers plaats op grond van de artikelen waarin de desbetreffende instrumenten worden geregeld.

Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat het instrument jobcoach weliswaar niet expliciet wordt genoemd in het tweede lid, maar wel impliciet door de verwijzing naar artikel 5.5.5 in het tweede lid, onderdeel d.

#### **Artikel 5.5.2 Werkaanbod**

Artikel 30a, tweede lid, van de Wet SUWI geeft het UWV de taak in de daar genoemde gevallen een jonggehandicapte aanbod van concrete, algemeen geaccepteerde, arbeid te doen. Artikel 5.5.2 regelt dat zo'n werkaanbod ook kan worden gedaan indien het participatieplan niet expliciet vermeldt dat de jonggehandicapte een werkaanbod zal worden gedaan.

#### **Artikel 5.5.3 Loondispensatie**

De strekking van dit artikel is gelijk aan artikel 59a van de Wajong. Het is gewenst dit instrument ook in hoofdstuk 1A op te nemen voor de jonggehandicapte/ingezetene voor zover zijn arbeidsprestatie duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie die beloning met het voor hem geldende wettelijk minimumloon rechtvaardigt.

De doelgroep van dit instrument omvat de:

- jonggehandicapten die recht op arbeidsondersteuning hebben; en
- ingezetenen die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt. Dit zijn steeds werknemers omdat zij immers aan het werk zijn.

Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat wanneer na het afnemen van de arbeidscapaciteit, het functioneren een loon rechtvaardigt dat boven het voor betrokkene rechtens geldende wettelijk minimumloon ligt, het instrument loondispensatie niet kan worden toegepast.

#### **Artikel 5.5.4 Loonkostensubsidie**

Ook binnen de nieuwe regeling kan gebruik gemaakt worden van het instrument loonkostensubsidie. Het artikel is gelijk aan artikel 59j van de Wajong, zoals dat in deze wet zal worden opgenomen wanneer het voorstel van Wet stimulering arbeidsparticipatie in werking treedt en zoals dat wordt gewijzigd met het voorstel van wet tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten in verband met de invoering van een premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder en het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder.

#### **Artikel 5.5.5 Arbeidsplaatsvoorzieningen en voorzieningen ter ondersteuning van toeleiding naar arbeid**

Om inzichtelijk te maken dat jonggehandicapten ook gebruik kunnen maken van arbeidsplaatsvoorzieningen, is dit artikel, waarvan de strekking gelijk is aan artikel 35 van de Wet WIA, opgenomen in deze wet. Artikel 35 van de Wet WIA is van toepassing op een ieder met een naar het oordeel van het UWV structurele functionele beperking. Daaronder vallen ook jonggehandicapten. In de Wet WIA zal nog worden geregeld dat artikel 35 niet van toepassing is op jonggehandicapten die reeds op grond van dit artikel recht hebben op arbeidsplaatsvoorzieningen. Dit neemt niet weg dat een jonggehandicapte die geen recht meer heeft op arbeidsondersteuning altijd alsnog aanspraak kan krijgen op arbeidsplaatsvoorzieningen op grond van de Wet WIA wanneer sprake is van een structurele functionele beperking.

### **Artikel 5.5.6 Voorzieningen ter ondersteuning van toeleiding naar arbeid als zelfstandige**

De strekking van dit artikel is gelijk aan die van artikel 59b van de Wajong. Het Reïntegratiebesluit zal mede het onderhavige artikel als wettelijke basis krijgen

### **Artikel 5.5.7 Proefplaatsing**

De strekking van dit artikel is gelijk aan die van artikel 59h van de Wajong.

### **Artikel 5.5.8 Loonsuppletie en artikel 5.5.9 Inkomenssuppletie**

De strekking van deze artikelen is gelijk aan die van de artikelen 59f en 59g van de Wajong, met dien verstande dat ze uitsluitend nog van toepassing zijn op ingezetenen in de wachttijd. Omdat het loon van jonggehandicapten die recht hebben op arbeidsondersteuning door middel van de inkomensondersteuning reeds kan worden aangevuld, hebben deze artikelen voor hen geen betekenis meer.

### **Artikel 5.5.10 Nadere regels aanvraag re-integratie-instrumenten**

De delegatiebevoegdheid in dit artikel ziet op nadere regels met betrekking tot de aanvraag van re-integratie-instrumenten, net zoals artikel 59i van de Wajong dat doet. De Reïntegratieregeling, waarin regels zijn gesteld met betrekking tot de aanvraag van loon- en inkomenssuppletie, zal mede worden gebaseerd op dit artikel.

### **Artikel 5.5.11 Arbeidsinschakeling door re-integratiebedrijf**

Op grond van dit artikel laat het UWV, wanneer het voor de re-integratie van de jonggehandicapte een re-integratiebedrijf inschakelt, het re-integratiebedrijf een re-integratieplan opstellen. In dit plan wordt door het re-integratiebedrijf omschreven waaruit de activiteiten van het re-integratiebedrijf en de desbetreffende jonggehandicapte zullen bestaan in het kader van zijn re-integratie.

### **Artikel 5.5.12 Scholing jonggehandicapten met ernstige scholingbelemmeringen**

Dit artikel luidt hetzelfde als artikel 50a van de Wajong. Door het hier ook op te nemen wordt het ook van toepassing op jonggehandicapten in de zin van hoofdstuk 1A.

### **Artikel 5.5.13 Geen participatieondersteuning volledig en duurzaam arbeidsongeschikten**

Van jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn wordt niet verwacht dat ze re-integreren. Zij zijn daartoe op grond van artikel 5.6.4 ook niet verplicht. Derhalve kunnen deze jonggehandicapten ook geen gebruik maken van de re-integratie-instrumenten uit deze paragraaf.

Een uitzondering hierop vormen de voorzieningen op grond van de artikelen 5.5.5 en 5.5.6 (arbeidsplaatsvoorzieningen en voorzieningen in verband met de toeleiding naar werk als zelfstandige). Deze voorzieningen staan immers op grond van de Wet WIA ter beschikking van een ieder met een naar het oordeel van het UWV structurele functionele beperking.

Hierbij zij opgemerkt dat de jonggehandicapte op grond van artikel 5.1.4, vierde lid, alleen als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt in de zin van

dit hoofdstuk wordt beschouwd indien en zolang hij daarmee instemt. Wanneer de jonggehandicapte aan het UWV aangeeft niet of niet langer als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wil worden beschouwd, dan zullen alle rechten en plichten op grond van dit hoofdstuk op hem van toepassing worden.

## **AFDELING 6. PLICHTEN IN VERBAND MET HET RECHT OP ARBEIDSONDERSTEUNING**

*§ 1. Verplichtingen van de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning*

### **Artikel 5.6.1 Plichten gericht op vergroten van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid**

*Eerste lid*

Een jonggehandicapte die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is heeft resterende verdien capaciteit. Hij dient in voldoende mate te trachten deze resterende verdien capaciteit te behouden. Voorts dient hij in voldoende mate te trachten mogelijkheden tot het verrichten van arbeid te verkrijgen. Dit betekent ook dat hij zijn mogelijkheden tot medisch herstel moet benutten en zijn genezing in geen geval mag belemmeren. Dit artikel betreft zowel medische mogelijkheden als mogelijkheden die zijn gericht op competenties die vereist zijn voor het verrichten van arbeid. Vergroting van die mogelijkheden verbetert de kansen op de arbeidsmarkt nadat die kansen door de vermindering van de arbeids geschiktheid zijn afgenomen.

*Tweede lid, onderdeel a*

Het UWV, maar ook een door het UWV ingeschakeld re-integratiebedrijf, kan de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning opdragen een medische behandeling te ondergaan. Een aanwijzing kan bijvoorbeeld inhouden dat de jonggehandicapte zich onderwerpt aan een door de verzekeringarts of een behandelend arts noodzakelijk geachte behandeling van medische aard, die redelijkerwijs van de jonggehandicapte mag worden gevraagd. Genezingsbelemmerende gedragingen kunnen de gedeeltelijk arbeidsgeschikte verweten worden. Daarbij is niet vereist dat de genezing daadwerkelijk belemmerd is. Voldoende is dat de handeling naar algemeen geldende medische maatstaven de strekking heeft de genezing te belemmeren.

*Tweede lid, onderdeel b en c*

Het UWV operationaliseert, in samenspraak met de jonggehandicapte de algemene (in deze wet neergelegde) normen in heldere, concrete, uitvoerbare gedragsnormen en legt deze vast in het participatieplan. Als het door het UWV ingeschakelde re-integratiebedrijf een re-integratieplan opstelt, geschiedt dat in samenspraak met de cliënt. Hierin worden de re-integratieafspraken vastgelegd en wordt duidelijk welke re-integratieactiviteiten de jonggehandicapte zelf moet gaan ondernemen en welke rol het re-integratiebedrijf daarin speelt. De re-integratieafspraken maken duidelijk wat haalbaar is en waar partijen zich aan committeren. De jonggehandicapte is niet alleen verplicht aan het opstellen van dit re-integratieplan mee te werken, maar ook de plichten die daarin zijn opgenomen, na te leven.

### **Artikel 5.6.2 Plichten gericht op inschakeling in de arbeid**

*Eerste lid*

Aan de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning en die zijn resterende verdien capaciteit niet volledig benut, kan het UWV een



registratieplicht opleggen. Evenals bij de sollicitatieplicht dient sprake te zijn van maatwerk van het UWV dat goed is afgestemd op de omstandigheden van het individuele geval. Deze verplichting is niet van toepassing op de jonggehandicapte die blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking tot de doelgroep behoort van de Wet sociale werkvoorziening.

#### *Tweede en derde lid*

Door middel van het tweede en derde lid wordt voorkomen dat de werknemer zelf ontslag neemt zonder dat aan voortzetting van de dienstbetrekking zodanige bezwaren verbonden zijn dat voortzetting redelijkerwijs van hem zou kunnen worden gevergd. Daardoor zou immers langer recht op arbeidsondersteuning blijven bestaan, en eventuele inkomensondersteuning zou erdoor verhoogd worden.

Ook wanneer iemand tijdelijk arbeid verricht die voor hem niet passend is, bijvoorbeeld omdat zijn krachten en bekwaamheden voor die arbeid niet toereikend zijn, bestaat de mogelijkheid dat hij zijn dienstbetrekking verwijtbaar verliest. Te denken valt aan verlies van een dienstbetrekking als gevolg van onvoldoende streven naar verkrijging van arbeid in de dienstbetrekking. Verwijtbaar verlies van een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld een gevolg zijn van verwijtbaar verlies van een werkplekaanpassing. In alle gevallen zal het gaan om gedrag, dat niet voldoet aan de normale, reguliere plichten die aan een werknemer worden gesteld. Dit ter onderscheid van gedrag dat al dan niet voldoet aan de plichten die worden gesteld in het kader van de medewerking aan het herstel en het verbeteren van de vaardigheden om de arbeid te behouden. Het verlies van de arbeid is dus het gevolg van andere gedragingen dan waar artikel 5.6.1 betrekking op heeft.

Verlies van arbeid als rechtstreeks en objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek is veelal door de jonggehandicapte niet te voorkomen en in die gevallen ook niet verwijtbaar. Verlies van arbeid als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden is evenmin aan jonggehandicapte te verwijten. Verwijtbaar verlies van arbeid kan zich onder meer voordoen als een werknemer de werkgever een dringende reden geeft om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen, bijvoorbeeld in geval van diefstal of mishandeling van de werkgever door de werknemer.

In het derde lid is geregeld dat de jonggehandicapte niet verweten zal worden dat hij geen verweer voert tegen zijn ontslag. Dit is conform hetgeen hierover is bepaald in de Wet WIA en de WW.

#### *Vierde lid*

In het vierde lid wordt de omschrijving gegeven van wat onder algemeen geaccepteerde arbeid moet worden verstaan, omdat de verplichtingen in dit artikel betrekking hebben op het behouden en verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid. Hiertoe is aansluiting gezocht bij artikel 2, vijfde lid, van de Wajong.

Dit betekent dat de jonggehandicapte in principe alle algemeen geaccepteerde arbeid waar hij toe in staat is zal moeten verrichten.

### **Artikel 5.6.3 Delegatiebevoegdheid**

Dit artikel komt overeen met artikel 32 van de Wet WIA. Op grond van dit artikel kunnen jonggehandicapten die studie of scholing volgen voor een bepaalde duur worden ontheven van bepaalde plichten.

#### **Artikel 5.6.4 Plichten volledig en duurzaam arbeidsongeschikten**

De plichten in deze paragraaf zijn gericht op arbeidsparticipatie. Dat is niet aan de orde voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. In dit artikel wordt geregeld dat de plichten uit deze paragraaf niet van toepassing zijn op jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

*§ 2. Bevoegdheden en plichten Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*

#### **Artikel 5.6.5 Controlevoorschriften**

Deze bepaling verleent het UWV de bevoegdheid controlevoorschriften vast te stellen. Deze controlevoorschriften mogen niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is voor de juiste uitvoering van de wet. Bij de controlevoorschriften gaat het om concretisering van wettelijke bepalingen. Het primaire doel van de controle is het verzekeren van een juiste wets-toepassing. Secundair doel is de bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik.

#### **Artikel 5.6.6 Periodieke beoordeling volledig en duurzaam arbeidsongeschikten met geringe kans op herstel**

Op grond van dit artikel dient het UWV de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapte die op lange termijn een geringe kans heeft op herstel jaarlijks te beoordelen. Deze plicht heeft het UWV in principe gedurende de eerste vijf jaar na toekenning van het recht op arbeidsondersteuning. Bij deze beoordeling hoeft het UWV slechts te toetsen of de betrokkene nog volledig arbeidsongeschikt is en niet of hij nog duurzaam arbeidsongeschikt is.

#### **Artikel 5.6.7 Beoordeling jonggehandicapte in werkregeling**

*Eerste lid*

De jonggehandicapte wordt, wanneer hij de leeftijd van 27 jaar heeft bereikt, of, indien de jonggehandicapte na het twintigste levensjaar is ingestroomd in de Wet Wajong, wanneer hij ten minste zeven jaar recht op arbeidsondersteuning heeft gehad, door het UWV opnieuw beoordeeld. Op dat moment kan de resterende verdien capaciteit nauwkeuriger worden vastgesteld, omdat de jonggehandicapte inmiddels arbeidservaring heeft kunnen opdoen in de jaren waarin hij reeds recht op arbeidsondersteuning had. Nadat de jonggehandicapte op grond van dit artikel opnieuw is beoordeeld, wordt de hoogte van zijn inkomensondersteuning mede afhankelijk van zijn resterende verdien capaciteit omdat na de beoordeling, op grond van dit artikel, artikel 5.7.3 of artikel 5.7.4 van toepassing wordt.

*Tweede lid*

In het tweede lid is bepaald dat het UWV bij de beoordeling op grond van het eerste lid rekening mag houden met hetgeen de jonggehandicapte kan verdienen met behulp van de voorzieningen, bedoeld in artikel 5.5.5. Aldus kan de resterende verdien capaciteit in bepaalde situaties hoger worden vastgesteld.

#### **Artikel 5.6.8 Reiskostenvergoeding**

Dit artikel komt overeen met artikel 34 van de Wajong.

## AFDELING 7. INKOMENSVOORZIENINGEN

### *§ 1 Inkomensondersteuning werkregeling*

#### **Artikel 5.7.1 Voorwaarden inkomensondersteuning**

##### *Eerste lid*

In dit lid is bepaald dat de jonggehandicapte die inkomensondersteuning wenst, daartoe eerst een aanvraag moet indienen bij het UWV. Dit betekent dus dat een recht op arbeidsondersteuning niet automatisch meebrengt dat men een inkomensondersteuning ontvangt. Daarvoor is een aparte aanvraag nodig.

Dit is overigens anders voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. In artikel 5.7.7 is bepaald dat artikel 5.7.1 niet van toepassing is op de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Deze jonggehandicapten ontvangen een uitkering in plaats van inkomensondersteuning. Daarvoor hoeft geen aparte aanvraag te worden ingediend; het recht op deze uitkering vloeit automatisch voort uit het feit dat de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is recht heeft op arbeidsondersteuning. Ook de voorwaarden voor inkomensondersteuning zijn niet van toepassing op deze jonggehandicapten. Ook voor jonggehandicapten die studeren geldt op grond van artikel 5.7.5 dat de voorwaarden uit het tweede en derde lid van dit artikel niet van toepassing zijn. Voor hen geldt wel dat ze de inkomensondersteuning niet automatisch ontvangen als ze recht hebben op arbeidsondersteuning. Zij moeten daarvoor wel eerst een aanvraag indienen. Het eerste lid van artikel 5.7.1 is namelijk wel op hen van toepassing.

##### *Tweede lid*

In het tweede lid is geregeld dat de jonggehandicapte pas inkomensondersteuning ontvangt met ingang van de dag waarop hij aan de voorwaarden uit het derde en vierde lid voldoet. Dit moment kan gelegen zijn na de datum waarop de inkomensondersteuning is aangevraagd. Dit artikellid is niet van toepassing op jonggehandicapten die studeren. De voorwaarden uit het derde en vierde lid zijn immers ook niet op hen van toepassing.

##### *Derde lid*

De hoofdregel voor inkomensondersteuning is dat de jonggehandicapte die daar aanspraak op wil maken meewerkt aan zijn re-integratie. Dit vloeit voort uit de voorwaarden die zijn opgenomen in het derde en vierde lid.

Wanneer het UWV constateert dat de bereidheid om mee te werken aan re-integratie niet langer aanwezig is, wordt niet langer aan de voorwaarden voor de inkomensondersteuning voldaan, en zal de inkomensondersteuning worden beëindigd. Het recht op arbeidsondersteuning wordt in dat geval overigens niet beëindigd. Wanneer de jonggehandicapte aan kan tonen dat hij weer aan de voorwaarden voor inkomensondersteuning voldoet, door weer mee te werken aan zijn re-integratie, dan ontstaat opnieuw aanspraak op de inkomensondersteuning. Onder de voorwaarde, bedoeld in onderdeel a, kan ten minste worden begrepen dat de jonggehandicapte dient mee te werken aan aanbodversterkende re-integratietrajecten en bemiddelingstrajecten. Aanbodversterkende trajecten zijn in het algemeen trajecten gericht op het verminderen van arbeidsbelemmeringen of het verbeteren van competenties. Scholing en opleiding kunnen daarvan deel uitmaken. In bepaalde gevallen mag van een jonggehandicapte worden verwacht dat hij, bijvoorbeeld door middel van scholing of opleiding, tracht mogelijkheden tot verrichten van arbeid te verkrijgen. De activiteiten die onderdeel uitmaken

van een bemiddelingstraject behelzen in het algemeen sollicitatieondersteuning en adviseren en motiveren van cliënten, matching, bemiddeling en nazorg. Onder dit onderdeel valt ook de verplichting tot medewerking aan een proefplaatsing, indien het UWV de inzet van dat instrument wenselijk acht. De proefplaatsing biedt de jonggehandicapte de mogelijkheid drie maanden werk te verrichten bij een werkgever met behoud van zijn inkomensvoorziening. De proefplaatsing is een wijze van verkrijging van passende arbeid waarbij de sollicitatieplicht tijdelijk niet hoeft te gelden.

De voorwaarde, bedoeld in onderdeel b, houdt in dat de betrokkene mogelijkheden tot verkrijging van hulpmiddelen in verband met de werkplek en mogelijkheden tot aanpassing van de werkplek, alsmede andere persoonsgebonden voorzieningen, moet benutten in verband met zijn arbeidsinschakeling. Met andere woorden, hij moet trachten deze hulpmiddelen te verkrijgen of deze aanpassing van de werkplek te bewerkstelligen. Aan aanbod van deze hulpmiddelen of aanbod van aanpassing van de werkplek dient hij zijn medewerking te verlenen.

De voorwaarden, bedoeld in de onderdelen c en d spreken voor zich. Zie voor een toelichting op de voorwaarde op onderdeel e de toelichting op het derde lid.

De onderdelen e en f zijn afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel, b, onder 1 en 2, van de WW. Indien de jonggehandicapte die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en recht heeft op arbeidsondersteuning geen arbeid verricht, dient hij elk aanbod van algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. Zolang hem geen arbeid wordt aangeboden, dient hij in voldoende mate te trachten algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen. Daartoe dient hij te solliciteren, op uitnodiging sollicitatiegesprekken te voeren, en dergelijke. Indien betrokkene zich zodanig gedraagt dat zijn gedrag verwijtbaar leidt tot niet verkrijgen van (een voldoende mate van) algemeen geaccepteerde arbeid (bijvoorbeeld door zich tijdens een sollicitatieprocedure onfatsoenlijk te gedragen) voldoet hij niet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 5.7.1, derde lid, onderdeel f. Opgemerkt wordt dat het moeilijk voorstelbaar is de sollicitatieplicht, bedoeld onder f, ook van toepassing te laten zijn op de jonggehandicapte die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is (en dus onder het bereik van het tweede lid valt). Omdat het gewenst is die sollicitatieplicht toch algemeen geldend te laten zijn en de desbetreffende persoon op het moment dat hij niet langer volledig arbeidsongeschikt is wel kan gaan solliciteren, zal voor deze groep, op grond van het zevende lid, bij algemene maatregel van bestuur een uitzondering op de sollicitatieplicht worden gemaakt.

Onderdeel g is afgeleid van artikel 24, eerste lid, onderdeel, b, onder 4, van de WW. Dit onderdeel legt de jonggehandicapte de voorwaarde op dat hij zich zodanig opstelt dat hij algemeen geaccepteerde arbeid kan en wil aanvaarden. De betrokkene kan door afwijkend gedrag, het stellen van irreële eisen of door ongebruikelijke werktijden een bemiddelingspoging belemmeren. Op welke eisen deze plicht precies ziet is, vanwege de casuïstiek, moeilijk aan te geven. Het UWV en zo nodig de rechter moeten beoordelen of van dergelijke eisen sprake is.

#### *Vierde lid*

Meewerken aan re-integratie betekent ook dat van de jonggehandicapte verwacht wordt dat hij algemeen geaccepteerde arbeid verricht, wanneer hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld. Met het algemeen geaccepteerde arbeid verrichten wordt iedere arbeid die op maat is voor de jonggehandicapte bedoeld. Wanneer blijkt dat de jonggehandicapte geen

algemeen geaccepteerde arbeid verricht terwijl hij daartoe wel in de gelegenheid wordt gesteld, bijvoorbeeld doordat hij een werkaanbod dat het UWV hem doet niet aanvaardt, dan wordt door hem niet of niet langer aan de voorwaarden voldaan. De jonggehandicapte heeft dan geen aanspraak meer op inkomensondersteuning. In het vierde lid is geregeld dat in zo'n geval de enkele bereidheid om weer mee te werken aan re-integratie niet voldoende is om weer aanspraak op de inkomensondersteuning te krijgen. Deze aanspraak bestaat pas weer wanneer de jonggehandicapte, al dan niet met ondersteuning van het UWV, alsnog gaat werken. Alleen dan zal het inkomen dat de jonggehandicapte met dit werk verdient worden aangevuld.

#### *Vijfde lid*

In het vijfde lid wordt duidelijk gemaakt wat onder algemeen geaccepteerde arbeid wordt verstaan. Hiertoe is aangesloten bij het huidige artikel 2, vijfde lid, van de Wajong.

#### *Zesde lid*

Op grond van het zesde lid zijn de voorwaarden, bedoeld in het tweede lid, niet van toepassing op de jonggehandicapte die blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking tot de doelgroep behoort van de Wet sociale werkvoorziening.

#### *Zevende lid*

Zie de toelichting op het tweede lid, onderdeel f.

### **Artikel 5.7.2 Inkomensondersteuning werkregeling**

#### *Eerste en tweede lid*

Dit artikel regelt de hoogte van de inkomensondersteuning van de jonggehandicapte die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en aan de voorwaarden uit artikel 5.7.1 voldoet. Deze jonggehandicapte ontvangt een inkomensondersteuning van 55% van het minimumloon als hij minder verdient dan 20% van het minimumloon. Als hij echter aantoonbaar dat hem niet kan worden verweten dat hij minder dan dat bedrag verdient, ontvangt hij een inkomensondersteuning die zijn inkomen aanvult tot 75% van het minimumloon (zie tweede lid). Inkomsten die de jonggehandicapte verwerft uit arbeid in het bedrijfs- en beroepsleven worden hierop echter in mindering gebracht.

Er wordt dus van uitgegaan dat de jonggehandicapte zelf in staat is om 20% van het minimumloon te verdienen. Wanneer de jonggehandicapte minder dan 20% van het minimumloon verdient wordt de helft van zijn inkomen boven die 20% van het minimumloon in mindering gebracht op de inkomensondersteuning van 55% van het minimumloon, waardoor het totale inkomen van de jonggehandicapte meer dan 75% bedraagt.

Wanneer de jonggehandicapte meer dan 70% van het minimumloon gaat verdienen, dan vult de inkomensondersteuning zijn inkomen aan tot 100% van het minimumloon. Als de jonggehandicapte meer dan 70% van het minimumloon verdient, neemt het totaal van inkomensondersteuning en inkomen niet verder toe. Daarbij wordt opgemerkt dat wanneer de jonggehandicapte 100% van het minimumloon verdient, de inkomensondersteuning nul bedraagt.

### **Artikel 5.7.3 Voortgezette inkomensondersteuning werkregeling**

Op 27-jarige leeftijd, of, indien de jonggehandicapte op een later moment is ingestroomd, nadat hij 7 jaar recht op arbeidsondersteuning heeft gehad, wordt de jonggehandicapte op grond van artikel 5.6.7 opnieuw door het UWV beoordeeld. Na deze beoordeling wordt dit artikel van

toepassing. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de voorwaarden, bedoeld in artikel 5.7.1, blijven gelden.

Voor het bepalen van de hoogte van de inkomensondersteuning speelt in dit artikel de resterende verdien capaciteit een rol. Deze is door het UWV vastgesteld bij de hiervoor genoemde beoordeling. Van de jonggehandicapte wordt verwacht dat hij in ieder geval zijn resterende verdien capaciteit volledig probeert te benutten. Als hij dat doet, dan vult de inkomensondersteuning zijn inkomen aan tot 100% van het minimumloon. Zo niet, dan is het totaal van inkomensondersteuning en eventueel inkomen lager dan 100% van het minimumloon, met een minimum van 75% van het minimumloon. Indien de jonggehandicapte meer verdient dan zijn resterende verdien capaciteit, dan blijft het totaal van zijn inkomen en de inkomensondersteuning 100% van de grondslag.

#### **Artikel 5.7.4 Breman-regeling**

In dit artikel is geregeld dat de inkomensondersteuning van jonggehandicapten die op grond van artikel 5.6.7 opnieuw beoordeeld zijn en die werken met loondispensatie en een jobcoach, het inkomen uit arbeid aanvult tot maximaal 120% in plaats van 100% van het minimumloon. Daarbij geldt dezelfde systematiek als in artikel 5.7.3. Deze regeling is gelijk aan die in de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid, die ook wel de «Breman-regeling» wordt genoemd.

#### *§ 2 Inkomensondersteuning tijdens studie of scholing*

#### **Artikel 5.7.5 Inkomensondersteuning tijdens studie of scholing**

##### *Eerste lid*

De jonggehandicapte die een studie of opleiding volgt en aanspraak heeft op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of een financiële voorziening als bedoeld in artikel 7.51, eerste lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, of recht heeft op een tegemoetkoming in de onderwijsbijdrage en de schoolkosten op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten, heeft daarnaast op grond van dit artikel aanspraak op inkomensondersteuning, wanneer hij dit heeft aangevraagd (zie artikel 5.7.1, eerste lid). Deze vorm van inkomensondersteuning geldt zowel voor de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als voor de jonggehandicapte die dat niet is.

##### *Tweede lid*

In het tweede lid is bepaald dat de artikelen 5.6.1, eerste lid, tweede lid, onderdelen b en c, en derde lid, 5.6.2 en 5.7.1, tweede en derde lid, tot een bij ministeriële regeling te bepalen tijdstip, niet van toepassing zijn op de jonggehandicapte die studeert of scholing volgt. Dit betekent dat voor hem geen voorwaarden of plichten zijn verbonden aan de inkomensondersteuning respectievelijk arbeidsondersteuning. Het eerste lid van artikel 5.7.1 is wel van toepassing. De jonggehandicapte die studeert of scholing volgt zal derhalve wel een aanvraag voor inkomensondersteuning moeten doen, om deze te kunnen ontvangen. Ook artikel 5.6.1, tweede lid, onderdeel a, is wel van toepassing op de jonggehandicapte die studeert of scholing volgt.

Bij ministeriële regeling zal worden bepaald vanaf een bepaald moment de in de genoemde artikelen genoemde voorwaarden en plichten wel van toepassing zijn op de jonggehandicapte die studeert of scholing volgt. Hierbij wordt gedacht aan het moment dat is gelegen twee maanden voor het einde van de scholing of de studie. Met deze periode van twee



maanden zou worden aangesloten bij de periode die wordt genoemd in de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA.

### **Artikel 5.7.6 Hoogte inkomensondersteuning tijdens studie of scholing**

De inkomensondersteuning, bedoeld in artikel 5.7.5, bedraagt 25% van het minimumloon wanneer de studerende jonggehandicapte geen inkomsten uit arbeid heeft. Ook wanneer de jonggehandicapte inkomsten heeft die minder dan 25% van het minimumloon bedragen blijft de hoogte van de inkomensondersteuning 25% van het minimumloon. Wanneer de jonggehandicapte meer gaat verdienen dan 25% van het minimumloon wordt het meerdere gekort op de inkomensondersteuning.

#### *§ 3 Uitkering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten*

### **Artikel 5.7.7 Uitkering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten**

De jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning en volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die geen aanspraak heeft op inkomensondersteuning als bedoeld in artikel 5.7.5 heeft, heeft aanspraak op een uitkering op grond van dit artikel. Hieraan zijn geen nadere voorwaarden verbonden. Ook is het niet nodig de uitkering op grond van dit artikel apart aan te vragen, zoals het geval is bij de inkomensondersteuning als bedoeld in artikel 5.7.2.

Opgemerkt wordt dat onder «geen aanspraak maken op inkomensondersteuning» tevens de situatie wordt verstaan dat de jonggehandicapte geen aanvraag om inkomensondersteuning heeft ingediend.

### **Artikel 5.7.8 Hoogte uitkering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten**

#### *Eerste lid*

Het uitgangspunt is een uitkering ter hoogte van 75% van het minimumloon. Veelal zal de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt immers geen inkomsten verwerven. De uitkering wordt dan conform het eerste lid, onderdeel a, berekend. Wanneer de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is toch inkomsten verwerft, dan worden deze op dezelfde wijze als in artikel 5.7.2 verrekend.

#### *Tweede lid*

Indien na afloop van een periode van twaalf maanden nog steeds door een jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is inkomen wordt genoten dat de in dit artikel genoemde grens van 20% van het maatmaninkomen overschrijdt roept het UWV betrokkene op voor een herbeoordeling. Beoordeeld dient te worden of er, gezien de arbeidscapaciteit die betrokkene in de praktijk nog blijkt te hebben, nog wel sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. De verplichting om de betrokkene na twaalf maanden op te roepen voor een herkeuring laat onverlet de bevoegdheid voor het UWV om dat op een eerder moment te doen. Het systeem van professionele herkeuringen brengt immers met zich mee dat het UWV een betrokkene kan herbeoordelen op het moment dat dat geëigend voorkomt.

#### *Derde lid*

Op grond van het derde lid bestaat de mogelijkheid het tweede lid buiten toepassing te laten voor bij ministeriële regeling te bepalen groepen volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Hierbij kan worden gedacht aan terminale patiënten of mensen met een voorspelbaar verslechterende medische situatie.

## **AFDELING 8. AANVRAAG EN BETALING**

### *§ 1 De aanvraag van arbeidsondersteuning*

#### **Artikel 5.8.1 Aanvraag van arbeidsondersteuning**

In dit artikel is geregeld dat het recht op arbeidsondersteuning door het UWV wordt vastgesteld. In artikel 5.4.1 wordt reeds geregeld dat het recht op arbeidsondersteuning ontstaat op de dag waarop aan de voorwaarden wordt voldaan, doch niet eerder dan zestien weken nadat daartoe een aanvraag is ingediend.

Het is derhalve van belang om de aanvraag tijdig in te dienen.

Opgemerkt wordt dat de jonggehandicapte die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is een uitkering ontvangt op grond van artikel 5.7.7. Daarvoor hoeft niet een aparte aanvraag te worden gedaan. Deze uitkering gaat in op de dag dat het recht op arbeidsondersteuning ontstaat.

#### **Artikel 5.8.2 Aanvraag inkomensondersteuning werkregeling**

Het recht op arbeidsondersteuning brengt niet automatisch mee dat de jonggehandicapte inkomensondersteuning op grond van artikel 5.7.1 ontvangt. De jonggehandicapte heeft daar enkel aanspraak op als hij dit heeft aangevraagd. Het UWV beoordeelt op basis van deze aanvraag of aan de voorwaarden voor inkomensondersteuning is voldaan. Indien dat het geval is, dan wordt de inkomensondersteuning toegekend vanaf de dag waarop de jonggehandicapte daartoe een aanvraag heeft gedaan, maar niet eerder dan dat het recht op arbeidsondersteuning is ontstaan. Dit laatste is geregeld in artikel 5.7.1, tweede lid.

### *§ 2 Betaalbaarstelling*

#### **Artikel 5.8.3 Betaling**

De inkomensvoorziening wordt (net als op grond van artikel 47 van de Wajong het geval is) door het UWV betaald, over tijdvakken van telkens een kalendermaand.

In een viertal situaties gaat het UWV over tot opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Dat is het geval wanneer het op grond van duidelijke aanwijzingen van oordeel is of het gegronde vermoeden heeft dat geen aanspraak (meer) bestaat op de inkomensvoorziening, dan wel recht op een lagere inkomensvoorziening of dat de jonggehandicapte of zijn wettelijke vertegenwoordiger een van de verplichtingen, genoemd in artikel 5.2.1, 5.2.2, 5.6.1 of 5.6.2 niet is nagekomen dan wel de instelling bedoeld in artikel 5.8.9 de verplichting, genoemd in artikel 5.2.1 niet is nagekomen. Wanneer vaststaat dat een van die verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen leidt dat op grond van artikel 5.9.1 tot een maatregel. Tot het opschorten of schorsen van de betaling van de inkomensvoorziening mag het UWV niet lichtvaardig overgaan. Er moeten duidelijke aanwijzingen of gegronde vermoedens bestaan dat zich een van de omstandigheden, genoemd in het tweede lid, voordoet.

Het overmaken van een inkomensvoorziening naar het buitenland brengt meer kosten met zich dan wanneer de inkomensvoorziening binnenslands wordt uitbetaald. Het derde lid regelt daarom dat de kosten van overmaking naar het buitenland in mindering worden gebracht op de inkomensvoorziening. De jonggehandicapte kan ook een ander machtigen de inkomensvoorziening in ontvangst te nemen. Hij kan die machtiging elk moment weer intrekken. In het vierde lid is bepaald dat aan de machtiging, respectievelijk de intrekking van de machtiging zo spoedig mogelijk moet worden voldaan. In principe bij het eerstvolgende betalingstijdvak,

maar als dat gelet op het tijdstip waarop de machtiging is gedaan, respectievelijk ingetrokken, niet mogelijk is, met ingang van het daaropvolgende betalingstijdvak.

#### **Artikel 5.8.4 Herziening van de grondslag**

Dit artikel is overgenomen uit artikel 7, derde en vierde lid.

#### **Artikel 5.8.5 Verhoging bij hulpbehoevendheid**

Dit artikel is gelijk aan artikel 9 van de huidige Wajong. De verhoging bij hulpbehoevendheid betreft alle vormen van inkomensvoorziening op grond van dit hoofdstuk.

#### **Artikel 5.8.6 Tegemoetkoming in aanvulling op inkomensvoorziening**

Dit artikel is gelijk aan artikel 9a van de Wajong.

#### **Artikel 5.8.7 Betaling vakantiebijslag**

Voor de betaling van de vakantiebijslag is net als in de Wet WIA aangesloten bij de constructie die ook in artikel 33, derde tot en met vijfde lid, van de Werkloosheidswet wordt gehanteerd. Een deel van de inkomensvoorziening, thans 8/108e, wordt maandelijks gereserveerd. De uitbetaling daarvan vindt achteraf en eenmaal per jaar plaats, te weten in de maand mei. In geval van eerdere eindiging van het recht op arbeidsondersteuning dan in de maand mei vindt uitbetaling plaats in de kalendermaand waarin het recht op arbeidsondersteuning eindigt. Dit systeem heeft ook tot gevolg dat indien de inkomensvoorziening wordt gekort bijvoorbeeld in verband met een toegepaste sanctie of omdat inkomsten uit arbeid worden genoten, de vakantiebijslag wordt berekend over de inkomensvoorziening die na toepassing van die korting tot uitbetaling komt. In het tweede lid wordt de hoogte van het percentage aan vakantiebijslag gekoppeld aan de hoogte van het percentage aan vakantie-uitkering zoals genoemd in artikel 15, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: WML).

Wijzigt het percentage in de WML dan wijzigt ook de in het eerste lid bedoelde breuk. Krachtens het vierde lid bestaat de mogelijkheid om bij ministeriële regeling met betrekking tot het eerste lid nadere regels te stellen.

#### **Artikel 5.8.8 Inhouding vereveningsbijdrage**

Dit artikel is gelijk aan artikel 48 van de huidige Wajong.

#### **Artikel 5.8.9 Betaling aan instellingen**

Dit artikel is gelijk aan artikel 49 van de huidige Wajong.

#### **Artikel 5.8.10 Overlijdensuitkering**

Evenals in de huidige Wajong ontvangen nabestaanden van de overleden jonggehandicapte die recht had op arbeidsondersteuning en een inkomensvoorziening ontving, een overlijdensuitkering. Deze overlijdensuitkering wordt ook verstrekt indien het recht op arbeidsondersteuning van de jonggehandicapte in de maand waarop hij overleed was beëindigd omdat hij de leeftijd van 65 jaar had bereikt.

### **Artikel 5.8.11 Verjaringstermijn**

Dit artikel komt overeen met artikel 54 van de Wajong.

### **Artikel 5.8.12 Intrekking en herziening beschikkingen**

Dit artikel regelt, dat het UWV alvorens tot terugvordering van hetgeen onverschuldigd betaald is over te gaan (op grond van artikel 5.8.13), een herzieningsbeschikking neemt. Een dergelijke herzieningsbeschikking zorgt er voor dat voor de persoon van wie wordt teruggevorderd inzichtelijk wordt, waarom en op welke wijze dat zal gebeuren. Deze bevoegdheid laat onverlet dat het op grond van afdeling 9 voor het UWV mogelijk is een waarschuwing te geven of een boete of maatregel op te leggen. Indien de voorziening in de vorm van een subsidie wordt verstrekt gelden voor de intrekking en wijzigingen de bepalingen in de Awb (afdeling 4.2.6). Het betreft hier echter bevoegdheden. Voor de gronden, die zijn geregeld in artikel 4:49, eerste lid, onderdelen a, b, of c, van de Awb wordt bepaald, dat die in elk geval aanleiding zouden moeten geven tot herziening of intrekking door het UWV. De expliciete regeling in het tweede lid, betekent, dat het UWV gehouden is te reageren, indien de in die artikelonderdelen genoemde omstandigheden zich voordoen. Het gaat om nieuw gebleken feiten en omstandigheden, waarvan het UWV redelijkerwijs niet op de hoogte kon zijn. Ook indien de subsidievaststelling onjuist is en de subsidieontvanger dit wist of behoorde te weten of indien de subsidieontvanger niet heeft voldaan aan de aan hem opgelegde verplichtingen is herziening of intrekking aan de orde.

### **Artikel 5.8.13, 5.8.14 en 5.8.15**

Deze artikelen komen inhoudelijk overeen met de artikelen 55, 56 en 57 van de Wajong.

### **Artikel 5.8.16 Schuldregeling en artikel 5.8.17 Preferentie**

In deze artikelen wordt de bevoegdheid voor het UWV opgenomen om onder bepaalde voorwaarden af te zien van het (verder) terugvorderen van onverschuldigd betaalde uitkering en wordt geregeld dat de vorderingen van het UWV – met uitzondering van vorderingen uit opgelegde boeten – bevoorrecht zijn.

Voor een uitgebreide toelichting op deze artikelen wordt verwezen naar het algemeen deel van de memorie van toelichting bij het voorstel van wet tot wijziging van enkele socialezekerheidswetten teneinde de Sociale verzekeringsbank en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de mogelijkheid te geven om van terugvordering af te zien door medewerking aan voorstellen tot schuldregeling (nr. 31 586) en naar de toelichting op artikel III van dat wetsvoorstel.

### **Artikel 5.8.18 Onvervreemdbaarheid van verstrekkingen**

Teneinde te bereiken dat de op basis van deze wet verleende inkomensondersteuning en uitkeringen zoveel mogelijk beantwoorden aan het doel waarvoor zij worden verstrekt, te weten inkomensvoorziening, wordt in dit artikel (net als in artikel 58 van de Wajong) bepaald dat de inkomensvoorziening niet in eigendom kan worden overgedragen of kan worden beleend dan wel verpand. Ook met een beding kan hiervan niet worden afgeweken. Ook voorzieningen als bedoeld in de artikelen 5.5.5, 5.5.6, 5.5.8 of 5.5.9 zijn onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.

## **Artikel 5.8.18 Niet voor beslag vatbare verstrekkingen**

Net als op grond van artikel 59 van de Wajong is de verhoging van de inkomensvoorziening alsmede de overlijdensuitkering uitgezonderd van de mogelijkheid tot beslaglegging. Dit geldt eveneens voor voorzieningen als bedoeld in de artikelen 5.5.5, 5.5.6, 5.5.8 of 5.5.9.

## **AFDELING 9. SANCTIES**

### **Artikel 5.9.1 Maatregelen Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen**

Het UWV kan de inkomensvoorziening op grond van dit hoofdstuk geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk weigeren indien bepaalde plichten niet worden nageleefd. De wijze waarop dit is vormgegeven is gelijk aan hoe dit in de Wet WIA is gedaan. Daarbij doet zich één belangrijk verschil voor. Op grond van dit hoofdstuk is het namelijk mogelijk dat de jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning geen inkomensondersteuning ontvangt omdat hij die niet heeft aangevraagd of omdat hij niet aan de voorwaarden voor inkomensondersteuning voldoet. Voorgesteld wordt om ook in deze situatie een maatregel op te leggen die inhoudt dat de inkomensondersteuning geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk wordt geweigerd wanneer bepaalde plichten niet worden nageleefd. Op die manier heeft de jonggehandicapte die zijn plichten niet of niet behoorlijk naleeft geen of een lagere aanspraak op inkomensondersteuning wanneer hij die tijdens de duur van de maatregel alsnog aanvraagt.

#### *Eerste lid*

Op grond van dit lid dient het UWV de betaling van een inkomensvoorziening op grond van dit hoofdstuk geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk te weigeren indien de jonggehandicapte verplichtingen als bedoeld in artikel 5.2.1, tweede tot en met zesde lid, 5.2.2, 5.6.1, of 5.6.2 niet of niet behoorlijk of artikel 5.2.1, eerste lid, niet tijdig, is nagekomen. Een dergelijke weigering wordt ook een maatregel genoemd.

#### *Onderdeel a*

In de artikelen 5.2.1, 5.2.2, 5.6.1 en 5.6.2 zijn plichten voor de jonggehandicapte geregeld. Indien de jonggehandicapte deze plichten niet of onbehoorlijk naleeft, wordt een maatregel opgelegd.

#### *Onderdeel b*

Een maatregel wordt ook opgelegd indien de jonggehandicapte de informatieplicht, bedoeld in artikel 5.2.1, eerste lid, niet tijdig naleeft, dat wil zeggen niet binnen een door het UWV daarvoor vastgestelde termijn bepaalde informatie aan het UWV verschaft. Indien de informatieplicht in het geheel niet of onbehoorlijk wordt nageleefd, wordt op grond van artikel 5.9.3 een boete opgelegd. In dit verschil komt het reparatoire karakter van de maatregel tot uitdrukking.

#### *Tweede lid*

Op grond van het tweede lid heeft het UWV de bevoegdheid van het opleggen van een maatregel af te zien en te volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing onder de in het tweede lid genoemde voorwaarden. Dit artikellid is gelijk aan artikel 39, tweede lid, van de Wajong.

## **Artikel 5.9.2 Afstemming maatregel**

### *Eerste lid*

Het UWV dient (ook) bij de oplegging van maatregelen de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht te nemen. Dit brengt mee dat in elk geval de in het eerste lid genoemde factoren moeten worden meegenomen. Aangegeven wordt dat bij het ontbreken van verwijtbaarheid in ieder geval van het opleggen van een maatregel wordt afgezien. In de algemene maatregel van bestuur die op grond van het derde lid wordt vastgesteld, wordt nader inhoud gegeven aan de afstemming bij het opleggen van een maatregel en het afzien daarvan in andere gevallen. Indien het niet tijdig nakomen van de informatieplicht niet heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag verlenen van inkomensvoorziening, kan het UWV bijvoorbeeld afzien van het opleggen van een maatregel en een schriftelijke waarschuwing opleggen. In het Maatregelenbesluit Sociale zekerheidswetten is reeds bepaald dat en op welke wijze het geven van een waarschuwing meeweegt in de hoogte en duur van de maatregel. Dit besluit zal mede op deze bepaling gebaseerd worden.

### *Tweede lid*

Uit het ne bis in idem-beginsel vloeit voort dat een gedraging niet tweemaal bestraft mag worden. Reden waarom in dit artikellid is bepaald dat geen maatregel wordt opgelegd voor een gedraging waarvoor ook een boete op grond van artikel 5.9.3 wordt opgelegd.

### *Derde lid*

Bij algemene maatregel van bestuur op grond van het derde lid, zal worden geregeld welke maatregelen in welke gevallen worden opgelegd. Daarin zal tevens nader worden bepaald wanneer de inkomensvoorziening geheel en blijvend wordt geweigerd. Dit is op grond van het eerste lid, ook afhankelijk van de ernst van de gedraging en de mate waarin de belanghebbende de gedraging kan worden verweten. Het onderscheid tussen een gehele, blijvende weigering van de inkomensvoorziening en de uitsluitingsgronden, genoemd in artikel 5.3.1, is gelegen in het feit dat met betrekking tot de aanwezigheid van een uitsluitingsgrond geen belangenafweging kan worden gemaakt, terwijl die afweging met betrekking tot het weigeren van de uitkering juist verplicht is.

## **Artikelen 5.9.3**

Dit artikel komt overeen met de artikelen 40 van de Wajong. De artikelen 41 tot en met 46a zijn van overeenkomstige toepassing op dit artikel.

E

In hoofdstuk 2 wordt het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de huidige Wajong geregeld. Hoofdstuk 2A en hoofdstuk 4 blijven uitsluitend van toepassing op jonggehandicapten die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze hoofdstukken worden daarom als afdelingen toegevoegd aan hoofdstuk 2. Het opschrift van hoofdstuk 2 wordt gewijzigd om kenbaar te maken dat hierin alle bepalingen in verband met het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn opgenomen.

F

Aan het begin van hoofdstuk 2 wordt een nieuwe afdeling ingevoegd waarin algemene bepalingen zijn opgenomen die alleen van toepassing zijn op dit hoofdstuk.



## **AFDELING 1A. ALGEMEEN**

### **Artikel 5a Begrip arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel is vrijwel identiek aan artikel 2, dat vervallen is. Hierin wordt bepaald wat onder arbeidsongeschiktheid in de zin van dit hoofdstuk wordt verstaan.

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om delegatiebepalingen op grond waarvan afwijkende regels gesteld konden worden te schrappen. Van de mogelijkheid om af te wijken was geen gebruik gemaakt.

### **Artikel 5b Jonggehandicapte**

Omdat het begrip jonggehandicapte in het nieuwe hoofdstuk 1A anders is vormgegeven, wordt het begrip jonggehandicapte zoals dat was opgenomen in artikel 5, eerste lid, verplaatst naar hoofdstuk 2, waarin het huidige recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering geregeld blijft. Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat antwoord op de vraag welke jonggehandicapte recht heeft op arbeidsondersteuning op grond van hoofdstuk 1A en welke jonggehandicapte recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond hoofdstuk 2, mede wordt gegeven in de artikelen 5.4.1, onderdeel d, en 6c. Verder wordt opgemerkt dat het begrip «studerende» wordt gedefinieerd in artikel 5.

G

Omdat voor afdeling 1 een afdeling 1A is ingevoegd wordt afdeling 1 vernummerd tot afdeling 1B.

H, J en K

Deze artikelen bevatten technische wijzigingen in verband met de wijziging van artikel 5.

I

Dit voorgestelde artikel 6c regelt het einde van de instroom van jonggehandicapten in de huidige Wajong en vormt zo het spiegelbeeld van artikel 5.4.1, onderdeel d. Wanneer de jonggehandicapte zijn aanvraag indient op of na de datum van inwerkingtreding van deze wet, heeft hij geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (als bedoeld in hoofdstuk 2).

Om te voorkomen dat jonggehandicapten die de leeftijd van zeventien jaar nog niet hebben bereikt op de dag van inwerkingtreding van deze wet nog instromen in de huidige Wajong door al voor de zeventiende verjaardag een aanvraag te doen, is in het tweede lid geregeld dat jonggehandicapten die op de dag van inwerkingtreding van deze wet nog geen zeventien waren, geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben.

L

Dit betreft een technische wijziging in verband met de verplaatsing van de inhoud van artikel 62 naar artikel 59j.

## M

Omdat alle bepalingen over het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering bij elkaar worden gehouden in hoofdstuk 2, wordt hoofdstuk 2A, waarin de re-integratie-instrumenten voor jonggehandicapten die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn opgenomen, nu als afdeling 4 opgenomen in hoofdstuk 2.

## N

Loondispensatie op grond van dit artikel kan in het vervolg uitsluitend nog verstrekt worden ten behoeve van de jonggehandicapte die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de zin van hoofdstuk 2. Ten behoeve van werknemers die nog geen achttien zijn kan loondispensatie voortaan op grond van artikel 5.5.3 worden verstrekt. Deze werknemers zullen, wanneer ze jonggehandicapt zijn en aan de voorwaarden daarvoor voldoen, immers recht op arbeidsondersteuning op grond van hoofdstuk 1A krijgen. Het derde lid kan hierdoor ook vervallen. In artikel 77b is overigens geregeld hoe omgegaan wordt met loondispensatie voor werknemers jonger dan 18 die al was toegekend op de dag van inwerkingtreding van deze wet.

## O en P

In een nieuw aan hoofdstuk 2 toe te voegen afdeling 5 wordt de inhoud van hoofdstuk 4 opgenomen. Artikel 59j is gelijk aan artikel 62. Hoofdstuk 4 en het daarin opgenomen artikel 62 vervalt.

## Q, R en S

Met deze bepalingen wordt de naam Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten gewijzigd in Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten. Tevens wordt geregeld dat ook inkomensvoorzieningen op grond van hoofdstuk 1A ten laste van het fonds komen. En dat bedragen die ontvangen worden op grond van artikel 5.8.8 en boeten op grond van artikel 5.9.3 behoren tot de middelen tot dekking van de uitgaven uit het fonds.

## T

Met dit voorstel van wet wordt voorgesteld het instrument loonkosten-subsidie ook te regelen voor de nieuwe instroom van jonggehandicapten. Conform de wetten waarin dit instrument tevens is geregeld, wordt in dit onderdeel voorgesteld het artikel dat de loonkostensubsidie regelt, te laten vervallen op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. Zoals ook aangegeven in de memorie van toelichting bij het voorstel van wet houdende regels met betrekking tot participatieplaatsen en loonkosten-subsidies (Wet stimulering arbeidsparticipatie, nr. 31 577) kan dat aan de orde zijn wanneer blijkt dat de loonkostensubsidie niet aan zijn doel beantwoordt.

## U

Aan artikel 77 worden de artikelen uit het nieuwe hoofdstuk 1A waarin sprake is van een tijdvak van vier weken toegevoegd.

**Artikel 77a Overgangsrecht in verband met artikel 5.7.2, 5.7.3 en 5.7.4**

In dit artikel wordt de bevoegdheid gecreëerd om bij algemene maatregel van bestuur het tijdstip vast te stellen waarop de maximale hoogte van de inkomensondersteuning van jonggehandicapten die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verlaagd naar 70% van het minimumloon. Omdat deze verlaging ook consequenties heeft voor de wijze waarop de inkomensondersteuning is vormgegeven indien de jonggehandicapte tussen de 20 en 70% van het minimumloon verdient, wordt tegelijk met deze verlaging ook het getal 0,55 in de desbetreffende formule verlaagd naar 0,5. Op die manier blijft de inkomensondersteuning op dezelfde manier opgebouwd.

In het tweede lid wordt bepaald, dat de eerste en tweede kamer geïnformeerd wordt over het voornemen om een tijdstip te gaan vaststellen voor de genoemde wijzigingen.

**Artikel 77b Overgangsrecht in verband met artikel 59a**

In dit artikel is geregeld dat artikel 59a, zoals dat luidde voor de inwerkingtreding van deze wet, van toepassing blijft op loondispensatie die voor de inwerkingtreding van deze wet was verstrekt aan werknemers jonger dan achttien. Hiermee wordt eerbiedigende werking gegeven aan de «huidige» loondispensatie.

Indien loondispensatie was verstrekt aan een werknemer die na zijn achtste recht op arbeidsondersteuning op grond van hoofdstuk 1A krijgt, wordt de loondispensatie echter vanaf dat moment geacht te zijn gebaseerd op artikel 5.5.3, eerste lid, onderdeel a. Reden hiervoor is dat de jonggehandicapte werknemer dan geen nieuwe aanvraag hoeft in te dienen terwijl de verwachting van het UWV dat sprake is van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie onveranderd is.

**Artikel 77c Geen recht op arbeidsondersteuning en recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering**

In dit artikel is geregeld dat jonggehandicapten die recht hebben op arbeidsongeschiktheidsuitkering niet tevens recht hebben op arbeidsondersteuning.

**Artikel 79**

De Wajong staat door deze wetwijziging voor nieuwe jonggehandicapten veel meer in het teken van werken en daarbij benodigde arbeidsondersteuning. Om dit tot uitdrukking te brengen wordt de citeertitel van de Wajong gewijzigd in: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong).

**Artikel II Integrale plaatsing en vernummering**

Dit artikel geeft de bevoegdheid tot vernummering van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. Dit is noodzakelijk om een heldere doorlopende nummering aan te brengen.

### **Artikel III Inwerkingtreding**

Zo nodig kunnen de verschillende artikelen van deze wet of onderdelen daarvan op verschillende tijdstippen in werking treden.

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