

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1927

Vragen van de leden **Heijnen** en **Spekman** (beiden PvdA) aan de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het aantal arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt*. (Ingezonden 28 januari 2009)

1
Is het waar dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meent dat jaarlijks 10.000 jongeren met een Wajong-uitkering een baan moeten krijgen?¹

2
Deelt u de mening dat de overheid als werkgever bij het tewerkstellen van jongeren met een Wajong-uitkering zo niet het voorbeeld moet geven, maar dan toch tenminste een evenredige taak heeft ten opzichte van andere werkgevers?

3
Zo ja, bent u bereid te berekenen wat dit betekent voor de sectoren rijksoverheid, politie, defensie? Bent u bereid om zo nodig de bestaande programma's om Wajong'ers in dienst te nemen hierop aan te passen?

4
Zo ja, bent u bereid om dit ook te berekenen voor decentrale overheden en dit aan de orde te stellen in het overleg met decentrale overheden op 2 februari a.s. en de Kamer over de resultaten ervan te informeren?

5
Zo niet, waarom heeft de overheid niet tenminste een evenredige taak in het tewerkstellen van Wajong'ers?

6
Hoe ontwikkelen de wachtlijsten in de WSW zich nu de situatie op de arbeidsmarkt verslechtert?

7
Hoeveel extra werk voor WSW-ers bij bedrijven, instellingen en overheid zou geboden moeten worden om deze wachtlijsten weg te werken?

8
Welk aandeel zou de overheid in evenredigheid voor haar rekening moeten nemen en wat betekent dit voor de bestaande inspanningen van de overheid om werk te bieden aan WSW-ers?

¹ NU.nl, 26 januari 2009: «Tienduizend Wajongers moeten per jaar aan baan».

Antwoord

Antwoord van minister **Ter Horst** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 16 maart 2009) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2008–2009, nr. 1562

1
Momenteel komen er jaarlijks ongeveer 17.000 nieuwe Wajongers bij. Door onder meer een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het feit dat de keten

voor het 18e jaar zich instelt op een Wajong die primair arbeidsondersteuning biedt en regulier werk privilegieert, verwacht de regering dat dit aantal vanaf 2010 structureel met 10% zal dalen. Van deze lagere instroom zal naar huidig inzicht ongeveer 30% (4.800 Wajongers) volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en ongeveer 70% (10.500 Wajongers) arbeidsperspectief hebben. Deze groep komt in de werkregeling. UWV zal voor deze laatste groep een participatieplan opstellen en hen gedurende maximaal negen jaar een optimale begeleiding bieden bij het vinden (en behouden) van werk. Dit betekent dat een zo groot mogelijk deel van de nieuwe instroom zo snel en goed mogelijk zal worden begeleid om te kunnen participeren. Als wordt gekeken naar de huidige Wajong blijkt dat door extra inspanningen de verwachting reëel is dat het uiteindelijke aandeel Wajongers in loonvormende arbeid ongeveer 50 procent van de jaarlijkse instroom zal worden (7.500).¹ Hierbij moet bedacht worden dat op het moment van instroom niet alle Wajongers direct aan het werk kunnen gaan. Een deel van hen zit nog op school of heeft al een baan gevonden. Een ander deel zal beginnen met een re-integratietraject of andere vormen van aanbodversterking. Daarnaast is er naar verwachting een groep van ongeveer 20% van de instroom (3.000 personen) die op het moment van keuring niet in staat is aan het werk te

gaan, maar waarvan nog niet kan worden vastgesteld of deze beperking duurzaam is. Ook voor deze groep zal het UWV, rekening houdend met mogelijkheden en beperkingen, een optimale inzet verrichten met arbeidsparticipatie als eerste doel.

2

Het is niet zonder meer gezegd dat de overheid bij het tewerkstellen van jongeren met een Wajong-uitkering (of een Wsw-er of een Niet Uitkeringsgerechtigden (NUG)) een voorbeeldrol of een evenredige taak zou moeten hebben ten opzichte van andere werkgevers. De visie van het kabinet op deze rol is genuanceerd. Het kabinet verwacht van overheidswerkgevers dat zij zich gedragen als maatschappelijk verantwoorde werkgevers en dus vanuit die verantwoordelijkheid handelen. Overheidswerkgevers zijn normale werkgevers in die zin, dat zij in overleg met de sociale partners afspraken maken over hoe dat maatschappelijk verantwoord werkgeverschap wordt ingevuld. Bij dit maatschappelijk verantwoord werkgeverschap moet inzake de doelgroepen worden meegenomen de taken van een overheidsorganisatie en de functie-eisen waaraan een medewerker moet voldoen. Aan overheidspersoneel worden door overheidsorganisaties vaak specifieke eisen gesteld; militairen, agenten en docenten zijn daarvan voorbeelden. Ook kunnen budgettaire en formatieve eisen aan overheidsorganisaties een rol spelen. Voorts is er een ontwikkeling dat veel ondersteunende diensten worden uitbesteed, zoals bijvoorbeeld beveiliging, en groenvoorziening. Tot slot valt op te merken dat overheidswerkgevers wettelijk en rechtspositioneel verplicht zijn het overheidspersoneel dat ontslagen of deels arbeids(on)geschikt is geworden, te re-integreren in de eigen organisatie of in een eigen sector (of in een andere sector). Aan die punten kan niet zonder meer worden voorbij gegaan en dat gaat ten koste van de beschikbare plekken. Dit betekent dus dat het kabinet in het algemeen niet van boven zal opleggen aan overheidswerkgevers hoeveel Wajongers of WSW'ers in dienst moeten worden genomen. Het moet immers voor de betrokkenen gaan om – serieuze – reguliere arbeid

die toegevoegde waarde heeft voor de organisaties en binnen de reguliere dienstverlening past. Hoog gekwalificeerde Wajongers vinden overigens in het algemeen wel hun weg op de arbeidsmarkt. Ook overheidsorganisaties zullen bereid zijn om die groep Wajongers (voorzover zij solliciteren) in dienst te nemen. Het aanbieden van werk aan Wajongers (of WSW-ers of Nuggers) die in het algemeen lager zijn opgeleid, zal in overheidsorganisaties met veel hoog gekwalificeerd personeel² daarom lastiger zijn dan in overheidsorganisaties met relatief laag geschoold personeel. De sector Rijk heeft zijn rol als maatschappelijk verantwoord werkgever als volgt opgepakt. De minister van BZK³ heeft besloten om per 1 januari 2011 een structurele algemene quotumregeling in te voeren voor de sector Rijk. Deze regeling houdt in dat het Rijk structureel een aantal (werkervarings)plaatsen ter grootte van 1% van de bezetting reserveert voor alle geïndiceerde doelgroepen met een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt (m.n. gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een Wsw- en Wajongindicatie en langdurig werklozen). Hierbij is het de bedoeling dat minimaal de helft van de plaatsingen wordt gerealiseerd bij de werkgevers Rijk (duurzame plaatsingen op basis van een tijdelijk of vast dienstverband). De overige plaatsingen worden gerealiseerd via afspraken in mantelcontracten voor uitbesteede diensten. De minister van SZW zal in dit verband in de verzamelbrief gemeenten deze oplossing onder de aandacht brengen, hopende dat dit goede voorbeeld opvolging zal krijgen. Ook zal de minister van BZK in gesprekken met het Verbond Sectorwerkgevers Overheid dit onder de aandacht brengen.

3

Voor de sector Rijk heeft de minister van BZK een aantal toezeggingen gedaan in haar brief aan de Tweede Kamer d.d. 2 maart 2009 met kenmerk 2009-0000026469. Voor de sectoren Defensie en Politie geldt dat zij bereid zijn hun deel naar evenredigheid (met daarmee vergelijkbare organisaties) op zich te nemen, maar binnen de mogelijkheden die de beide sectoren hebben. Deze mogelijkheden worden

gelimiteerd door de operationele vereisten die gesteld worden aan een belangrijk deel van het personeel. Voor de sector Politie en Defensie gelden immers strenge selectiecriteria voor de executieve en militaire functies. Het is een evidente noodzaak dat kandidaten zowel in fysiek als in mentaal opzicht goed moeten kunnen functioneren. Soepelere selectiecriteria hebben daarom ook onmiskenbaar gevolgen voor de kwaliteit van de inzet van het personeel van deze sectoren, maar ook voor de veiligheid van het personeel en voor anderen. De politieagent of de militair moet overal inzetbaar zijn én fysiek en mentaal fit zijn en ook in staat zijn die fitheid nog op latere leeftijd te behouden (met dreiging van ontheffing uit de functie of zelfs ontslag). Daarom zal slechts bij (grote) uitzondering een Wajonger (en dan met bijzondere vaardigheden) geschikt kunnen zijn voor een militaire of executieve functie.

Als de Wajonger wel voldoet aan de normale opleidingskwalificaties voor administratief en technische functies bij de sector politie of de zogenoemde burgerfuncties bij de sector defensie dan geldt bijgevolg de normale selectieprocedure. Bij een aantal burgerfuncties bij Defensie gelden ook nog bijzondere fysieke en mentale fitheidsfunctie-eisen voor bewakingspersoneel, brandweerpersoneel, en gevangenisbewakers. Overigens is ook nog de algemene re-integratieverantwoordelijkheid van toepassing die beide sectoren hebben voor hun personeel bij ontslag en bij arbeidsongeschiktheid. Die verantwoordelijkheid geldt in het bijzonder als het personeel dat arbeidsongeschikt wordt, het gevolg is van militaire of politionele operationele taken.

4

Het Overhedenoverleg is niet het geschikte forum om een dergelijk onderwerp aan te kaarten. Het overlegorgaan VSO (de stichting Verbond Sectorwerkgevers Overheid) is voor dit soort onderwerpen het juiste forum. Vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid leveren de provincies en gemeenten in hun rol van werkgever binnen de grenzen van een efficiënte bedrijfsvoering

naar vermogen een bijdrage aan de arbeidsparticipatie van verschillende kansarme doelgroepen, waaronder mensen met een arbeidshandicap. In het regulier overleg van het VSO werkt het Interprovinciaal Overleg (IPO) mee aan het ontplooiën van initiatieven om tegemoet te komen aan de participatieve doelstellingen van het kabinet. Het gaat daarbij onder meer om de arbeidsparticipatie van Wajongers, WSW-ers, en arbeidsongeschikten, nuggers en werklozen op grotere afstand van de arbeidsmarkt. Nader overleg hierover zal plaatsvinden in het kader van de voortgang van de Bestuurlijke Afspraken tussen de minister van BZK en de Zelfstandige Publieke Werkgevers (de decentrale overheden en de verschillende onderwijssectoren) binnen het VSO-verband. Naast de bestuurlijke afspraken die in VSO-verband zijn gemaakt, heeft de VNG in haar arbeidsvoorwaardennota opgenomen dat de VNG met bonden wil overleggen op welke manier gemeenten kunnen worden ondersteund in het werven van meer mensen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

5

Zie beantwoording van de vragen 2, 3 en 4

6

Over de ontwikkeling van de wachtlijsten de afgelopen maanden zijn nog geen cijfers bekend. De meest recente beleidsinformatie die beschikbaar is, heeft betrekking op het uitvoeringsjaar 2007.

7

Het realiseren van meer werkplekken voor Wsw-ers bij bedrijven, instellingen en overheid biedt geen oplossing voor de Wsw-wachtlijsten. Als Wsw-ers bij een reguliere werkgever aan de slag gaan, is immers nog steeds sprake van een met Wsw-budget gefinancierde arbeidsplaats. Voor de Wsw bestaan wachtlijsten omdat meer personen met een arbeidshandicap op een aangepaste arbeidsplaats in het kader van de Wsw aan de slag willen, dan Wsw-budget beschikbaar is. De commissie fundamentele herbezinning Wsw is onder meer ingesteld vanwege de toenemende Wsw-wachtlijsten. De kabinetsreactie op het advies van de commissie is 13 februari 2009 aan uw kamer

aangeboden (TK 2009–2009, 29 817, nr. 40).

8

Zie beantwoording van de vragen 2, 3 en 4

¹ Kamerstuk 2007–2008, 31 224, nr 24, Tweede Kamer (UWV, *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom*, 2008).

² Ter illustratie: bij de overheden heeft meer dan 50% van het personeel een HBO-opleiding of hoger (bij de kerndepartementen is dat 75%). Bij de onderwijssectoren is zelfs 80% hoger opgeleid.

³ Voor de Rijksoverheid, is het kabinet in de brief van de minister van BZK van 2 maart 2009 met kenmerk 2009-0000026469 ingegaan op dat maatschappelijk verantwoorde werkgeverschap voor de werkgevers binnen de sector Rijk. Deze beantwoording is naar aanleiding van vragen van uw leden Heijnen en Spekman over de verslechterde positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt (2009Z00311/2080909440), en in aanvulling op de motie Heijnen (TK 2007–2008 31 444 VII, nr. 15).