

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. 9

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 maart 2009

Inleiding

Met deze brief wordt de toezegging in de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) (31 780, nr. 7, blz. 72) nagekomen dat de Tweede Kamer voor de plenaire behandeling van het wetsvoorstel een brief zal ontvangen over de relatie tussen de nieuwe Wajong en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). In deze brief wordt uiteen gezet hoe de vrije toegang tot de Wsw de doelstelling van de nieuwe Wajong negatief kan beïnvloeden en worden aanvullende maatregelen voorgesteld om dit te voorkomen. In de bijlage bij deze brief worden vervolgens alle specifieke vragen over de relatie tussen beide regelingen beantwoord die zijn gesteld in het verslag bij voornoemd wetsvoorstel (31 780, nr. 7, blz. 72).

Wsw kan doelstelling nieuwe Wajong negatief beïnvloeden

De nieuwe Wajong vormt de uitwerking van de omslag in beleid en denken over jongeren met een beperking. In de nieuwe Wajong staat voorop wat een jongere wel kan, in plaats van wat hij niet kan. Alle jongeren dienen gelijke kansen te hebben. Het belangrijkste doel van het wetsvoorstel is dan ook om jongeren met een beperking te ondersteunen bij het vinden en behouden van een baan. Dit bevordert de emancipatie en integratie in de samenleving van deze jongeren.

Op jongeren met een beperking die kunnen werken, is de werkregeling van toepassing. Zij krijgen een recht op arbeidsondersteuning en worden door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) maximaal ondersteund bij het vinden en behouden van werk. Met de jonggehandicapte (en eventueel diens ouders) wordt een individueel participatieplan opgesteld. Hierin is opgenomen wat de beste manier is om een baan te vinden, welke ondersteuning daarbij beschikbaar is en welke rechten en

plichten de jongere heeft. De omslag in de Wajong, waarbij ondersteuning bij het vinden en behouden van werk voorop staat in plaats van verstreking van de uitkering, vindt haar logische consequentie in conditionering van de inkomensondersteuning aan de eigen inzet van de Wajonger, waarbij rekening wordt gehouden met wat redelijkerwijs van de Wajonger kan worden verwacht.

De doelstelling van de nieuwe Wajong om zoveel mogelijk Wajongers te ondersteunen richting regulier werk kan evenwel in het gedrang komen doordat Wajongers met een verminderde arbeidsproductiviteit – die met de nodige voorzieningen wel bij een reguliere werkgever kunnen werken – er ook voor kunnen kiezen om aan de slag te gaan in het kader van de Wsw. Worden zij toegelaten tot de Wsw dan zullen zij eerst geruime tijd op de Wsw-wachlijst moeten doorbrengen, waarna veelal beschutte arbeid bij het sw-bedrijf in het verschiet ligt. Het wachten op werk komt hun participatie, emancipatie en integratie evenwel niet ten goede en het verrichten van werk dat geen recht doet aan hun capaciteiten en mogelijkheden belemmert hun verdere ontwikkeling. Bovendien verdringen zij hiermee andere Wsw-geïndiceerden: Wajongers, die alleen in een beschutte omgeving kunnen participeren én alle overige personen op de wachlijst die om te kunnen werken louter zijn aangewezen op de Wsw.

Voorvoemde problematiek is reëel gezien het toenemende aantal Wajongers dat participatiemogelijkheden heeft en naar werk zal worden toegeleid (circa 190 000 personen op lange termijn) en het relatief grote aantal Wajongers dat de afgelopen jaren al een beroep heeft gedaan op de Wsw. Eind 2007 bestaat ongeveer een kwart van alle Wsw-werknemers uit Wajongers (circa 27 000 personen) en bestaat naar verwachting ongeveer 20 á 25% van de Wsw-wachlijst uit Wajongers (circa 4 000 personen). Meer dan de helft van de werkende Wajongers heeft een Wsw-dienstbetrekking. Onder hen bevinden zich naar verwachting relatief veel Wajongers die op grond van hun capaciteiten en mogelijkheden ook door het UWV geplaatst hadden kunnen worden bij een reguliere werkgever. Op basis van dossieronderzoek¹ naar de participatiemogelijkheden van de Wajong-instroom schat het UWV de verhouding tussen reguliere arbeid (al dan niet met ondersteuning) en beschutte arbeid in op drie kwart versus één kwart.

Maatregelen

Met invoering van de nieuwe Wajong wordt Wajongers een reëel alternatief op werk bij een reguliere werkgever geboden. Met het recht op arbeidsondersteuning en maximale ondersteuning van het UWV bij het vinden en behouden van werk is het minder logisch voor Wajongers met een verminderde arbeidsproductiviteit die kunnen werken bij een reguliere werkgever om zich nog langer te wenden tot de Wsw. Derhalve lijkt het welhaast onvermijdelijk om over te gaan tot een regeling die ertoe strekt dat met de invoering van de nieuwe Wajong de nieuw ingestroomde Wajongers alleen een Wsw-indicatie kunnen verkrijgen als het UWV van oordeel is dat zij niet in staat zijn om te werken bij een reguliere werkgever en zijn aangewezen op beschutte arbeid. Hierover vindt nog overleg plaats met het UWV. Als vervolgens wordt overgegaan tot invoering wordt het oordeel van het UWV opgenomen in het participatieplan, hetgeen voor bezwaar en beroep vatbaar is. De oordeelsvorming van het UWV over de mogelijkheden voor Wajongers om beschutte arbeid dan wel arbeid bij een reguliere werkgever te verrichten zal worden gemonitord. Aan het vrijwillige karakter van de Wsw wordt vervolgens niet getornd. Dit betekent dat Wajongers die zijn aangewezen op beschutte arbeid, er ook voor kunnen kiezen om geen Wsw-indicatie aan te vragen zonder dat dit negatieve consequenties heeft voor hun aanspraak op

¹ Kenniscahier 08-01: De participatiemogelijkheden van de Wajong-instroom.

inkomensondersteuning op grond van de Wajong. Voor Wajongers die zijn aangewezen op beschutte arbeid blijft de huidige Wsw toegankelijk totdat definitieve beleidskeuzes zijn gemaakt over de toekomst van de Wsw op basis van evaluatie van de voorgenomen pilots naar aanleiding van het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw. Zoals vermeld in de kabinetsreactie op het advies zal bij eventuele invoering van een nieuwe systematiek deze systematiek op iedereen van toepassing zijn, die na 1 maart 2009 een Wsw-indicatie heeft aangevraagd en tegen die tijd nog op de Wsw-wachlijst staat.

Door voornoemde maatregelen te treffen wordt de participatie, emancipatie en integratie van Wajongers en Wsw-ers bevorderd. Zowel Wajongers die kunnen werken bij een reguliere werkgever als Wajongers die zijn aangewezen op beschutte arbeid en overige Wsw-geïndiceerden behouden uitzicht op werk dat recht doet aan hun capaciteiten en mogelijkheden.

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

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma

Bijlage

In het verslag bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong (31 780, nr. 6) hebben de leden van de CDA-fractie, de PvdA-fractie, de VVD-fractie en de fractie van GroenLinks een aantal vragen gesteld over de relatie tussen de nieuwe Wajong en de Wsw. Deze leden vragen onder andere naar de verschillen en overeenkomsten tussen de werkregeling jonggehandicapten en de Wsw en de consequenties van de nieuwe Wajong voor de Wsw-wachlijst. Hieronder volgt de beantwoording van deze vragen.

Vraag

De leden van de PvdA-fractie vragen hoeveel Wajongers nu een Wsw-indicatie hebben.

Antwoord

Eind 2007 bestaat ongeveer een kwart van alle Wsw-werknemers uit Wajongers (circa 27 000 personen) en bestaat naar verwachting ongeveer 20 à 25% van de Wsw-wachlijst uit Wajongers (circa 4000 personen).

Vraag

De leden van de PvdA-fractie vragen wat lucratiever is voor Wajongers nu en na invoering van de werkregeling: werken in het kader van de Wsw of werken bij een reguliere werkgever met loondispensatie.

Antwoord

Werken in het kader van de Wsw levert voor een Wajonger bijna altijd meer voordeel op. Als een Wsw-er in dienst treedt van een reguliere werkgever dan verdient hij een inkomen ter hoogte van het desbetreffende CAO-loon. Is een Wsw-er gedetacheerd bij een reguliere werkgever of verricht hij beschutte arbeid bij een sw-bedrijf dan is de Wsw-CAO van toepassing en bedraagt het totale inkomen minimaal het wetelijk minimumloon (WML). Na vijf jaar of eerder zal dit conform de Wsw-CAO-loonschalen verder toenemen. Daarbij is in de Wsw-CAO onder meer een loongarantieregeling opgenomen, waarmee is geregeld dat Wsw-ers ongeacht een eventuele teruggang in arbeidsprestatie er niet in salaris op achteruit kunnen gaan.

In de eerste fase van de werkregeling zal het totale inkomen meestal lager en nooit meer dan WML bedragen. Voor de individuele Wajonger komt het erop neer dat als meer wordt verdiend dan 20% van het WML het totale inkomen zal toenemen volgens een glijdende schaal. De systematiek is ontworpen om Wajongers zoveel mogelijk zelf in hun inkomen te laten voorzien en maakt het voor hen aantrekkelijk en lonend om (meer) te werken en om productiever te worden. In de tweede fase van de werkregeling (op of na 27-jarige leeftijd) zal, als naar vermogen wordt gewerkt, het totale inkomen minimaal WML bedragen. Het totale inkomen van de Wajonger ligt tussen 100% en 120% van het WML als de Wajonger gebruik kan maken van de zogenaamde «Bremenregeling»¹.

Vraag

De leden van de CDA-fractie en de leden van de PvdA-fractie constateren dat begeleid werken nu zowel vanuit de Wajong als de Wsw kan worden ingezet. Zij vragen de minister een toelichting te geven op de overeenkomsten en verschillen tussen beide modellen. De leden van de PvdA-fractie vragen daarbij specifiek hoe begeleid werken in het kader van de Wsw zich inkomenstechnisch en arbeidsrechtelijk verhoudt tot werken met structurele arbeidsondersteuning conform de werkregeling. De leden

¹ Deze regeling is van toepassing als een Wajonger met loondispensatie in dienst is van een reguliere werkgever, werkt naar vermogen en bij zijn werkzaamheden begeleid wordt door een jobcoach. Deze regeling is in het leven geroepen om te compenseren voor het anders al te grote verschil in beloning met een Wsw-er die eveneens in dienst is van een reguliere werkgever en bij zijn werkzaamheden begeleid wordt door een jobcoach.

van de PvdA-fractie vragen de minister tevens nader in te gaan op het onderscheid tussen mensen die in aanmerking komen voor de Wajong of voor de Wsw. In beide gevallen gaat het om mensen die niet op eigen kracht het minimumloon kunnen verdienen, en in beide gevallen gaat het om mensen met een handicap. Kan de minister voorbeelden geven (met toelichting van de billijkheid ervan) van mensen die wel in aanmerking komen voor de Wajong, maar niet voor de Wsw en van mensen die niet in aanmerking komen voor de Wajong maar wel voor de Wsw? Deze leden vragen vervolgens hoe onderlinge concurrentie tussen de Wsw en de Wajong kan worden voorkomen. De leden van de CDA-fractie vragen of de regering voorstander is van één uniforme regeling voor begeleid werken, en hoe deze regeling eruit moet zien.

Antwoord

Wajongers die – eventueel met inzet van de nodige voorzieningen – in staat zijn om te werken bij een reguliere werkgever en van wie de arbeidsproductiviteit niet verminderd is, komen niet in aanmerking voor de Wsw.

Wajongers met een verminderde arbeidsproductiviteit daarentegen, die – met inzet van de nodige voorzieningen – in staat zijn om te werken bij een reguliere werkgever kunnen nu veelal óf in het kader van de Wsw aan de slag óf kunnen door het UWV worden bemiddeld naar werk. Onderstaand worden beide modellen kort toegelicht.

Treedt een Wajonger in het kader van de Wsw in dienst van een reguliere werkgever dan is de CAO van de desbetreffende werkgever van kracht. Om de verminderde arbeidsproductiviteit voor de werkgever te compenseren verstrekt de gemeente een loonkostensubsidie aan de werkgever. Is sprake van detachering dan is de Wsw-CAO van kracht en wordt een inleenvergoeding van de werkgever gevraagd voor de arbeidsprestatie die de Wsw-er levert. De gemeente is vrij om naast de loonkostensubsidie ook andere voorzieningen te verstrekken die nodig zijn om de Wsw-er arbeid te laten verrichten, zoals meeneembare voorzieningen (bijvoorbeeld een brailleleesregel), vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteiten voor personen met een visuele, auditieve of motorische handicap (bijvoorbeeld een doventolk) of persoonlijke ondersteuning (een jobcoach). De werkgever bij wie de Wsw-er in dienst treedt, komt tot slot in aanmerking voor de no riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Zorgt het UWV ervoor dat een Wajonger in dienst treedt van of gedetacheerd wordt bij een reguliere werkgever, dan is de CAO van de desbetreffende werkgever van kracht. Om de verminderde arbeidsproductiviteit te compenseren verleent het UWV de werkgever loondispensatie. Dit houdt in dat het UWV een loon vast stelt dat past bij de arbeidsprestatie van de Wajonger, dat onder WML ligt. De werkgever betaalt vervolgens dit loon en het UWV verstrekt een aanvulling vanuit de uitkering tot het bij de arbeidsprestatie behorende beloningsniveau. Voor de individuele Wajonger komt het erop neer dat als meer wordt verdiend dan 20% van het WML het totale inkomen zal toenemen volgens een glijdende schaal. De systematiek is ontworpen om Wajongers zoveel mogelijk zelf in hun inkomen te laten voorzien en maakt het voor hen aantrekkelijk en lonend om (meer) te werken en om productiever te worden. Het UWV kan naast het verlenen van loondispensatie ook andere voorzieningen verstrekken die nodig zijn om de Wajonger arbeid te laten verrichten indien voldaan wordt aan de bepalingen zoals opgenomen in weten regelgeving. Tevens komt de werkgever bij wie de Wajonger in dienst treedt in aanmerking voor de no riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Met het recht op arbeidsondersteuning en maximale ondersteuning van het UWV bij het vinden en behouden van werk is het minder logisch voor Wajongers met een verminderde arbeidsproductiviteit die kunnen werken bij een reguliere werkgever om zich nog langer te wenden tot de Wsw. Derhalve lijkt het welhaast onvermijdelijk om over te gaan tot een regeling die ertoe strekt dat met de invoering van de nieuwe Wajong de nieuw ingestroomde Wajongers alleen een Wsw-indicatie kunnen verkrijgen als het UWV van oordeel is dat zij niet in staat zijn om te werken bij een reguliere werkgever en zijn aangewezen op beschutte arbeid. Hierover vindt nog overleg plaats met het UWV.

Of een uniforme systematiek om alle mensen met een arbeidsbeperking naar werk toe te leiden – zoals bepleit door de commissie fundamentele herbezinning Wsw – wenselijk en uitvoerbaar is, zal moeten blijken uit evaluatie van de voorgenomen pilots naar aanleiding van het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw.

Vraag

De leden van de CDA- en de PvdA-fractie vragen of de regering van mening is dat een deel van de Wajongers aangewezen zal blijven op de beschutte arbeid die sw-bedrijven bieden. De leden van de CDA-fractie vragen voor hoeveel Wajongers deze werkvorm van belang is. De leden van de PvdA-fractie vragen hoeveel Wajongers in de werkregeling een beroep zullen doen op de Wsw. De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen wat de gevolgen van de invoering van de werkregeling zijn voor de Wsw-wachtlIJst en de gemiddelde wachtduur.

Antwoord

Het is de verwachting op basis van dossieronderzoek van het UWV¹ dat per jaar voor ongeveer 2 000 Wajongers beschutte arbeid het maximaal haalbare wordt geacht. Doen al deze Wajongers vervolgens een beroep op de Wsw dan neemt de behoefte aan beschutte arbeidsplaatsen vanuit de nieuwe Wajong-populatie op de lange termijn toe tot circa 45 000. De toenemende behoefte aan beschutte arbeidsplaatsen voor Wajongers resulteert naar verwachting echter niet in een stijging van de Wsw-wachtlIJst. Verwacht wordt namelijk dat tegenover de toenemende behoefte aan beschutte arbeidsplaatsen voor Wajongers een verhoogde uitstroom uit het huidige Wsw-werknemersbestand staat, gezien onder meer de leeftijdsopbouw en de (uitkerings)achtergrond van het werknemersbestand. Hierdoor blijft de omvang van de Wsw-wachtlIJst en de gemiddelde wachtduur nagenoeg gelijk.

Vraag

De leden van de PvdA-fractie vragen op welke manier beschut werk een onderdeel zal vormen van de participatieplannen voor Wajongers. Deze leden vragen tevens wat er gebeurt als een Wajonger voor wie een participatieplan is opgesteld, een aanbod voor een plek in de sociale werkvoorziening weigert. Tot op heden is deelname aan de sociale werkvoorziening altijd vrijwillig geweest. Geldt de sociale werkvoorziening als «passende arbeid» voor de Wajongers die in de werkregeling worden verplicht werk te zoeken en passend werk te aanvaarden?

Antwoord

Wajongers die zijn aangewezen op beschutte arbeid kunnen ervoor kiezen om geen Wsw-indicatie aan te vragen zonder dat dit negatieve consequenties heeft voor hun aanspraak op inkomensondersteuning op grond

¹ Kenniscahier 08-01: De participatiemogelijkheden van de Wajong-instroom.

van de Wajong. Voor Wajongers die zijn aangewezen op beschutte arbeid blijft de huidige Wsw – dus ook het vrijwillige karakter ervan – intact totdat definitieve beleidskeuzes zijn gemaakt over de toekomst van de Wsw op basis van evaluatie van de voorgenomen pilots naar aanleiding van het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw.

Vraag

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de rechten en plichten van Wajongers verschillen van de rechten en plichten van leeftijdgenoten die vallen onder de Wsw.

Antwoord

De Wajong is gericht op personen die gehandicapt zijn geworden voor de 17de verjaardag of die na deze leeftijd arbeidsongeschikt zijn geworden tijdens studie. Met de werkregeling krijgen jonggehandicapten recht op arbeidsondersteuning en indien nodig inkomensondersteuning.

De Wsw stelt personen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking in staat onder aangepaste omstandigheden te werken. Wordt een Wsw-indicatie afgegeven, dan wordt daarmee het recht op een Wsw-dienstbetrekking verkregen. Dit recht is echter pas afdwingbaar als betrokkene aan de beurt is om geplaatst te worden vanaf de Wsw-wachtlijst en de gemeente over voldoende Wsw-budget beschikt.

Vraag

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de financiering wordt georganiseerd van Wajongers die onder de werkregeling gebruik maken van de sociale werkvoorziening, onder assumptie dat de Wsw in 2010 hetzelfde gefinancierd wordt als nu. Deze leden vragen tevens welke arbeidsondersteuning Wajongers krijgen die afhankelijk zijn van beschutte arbeid in de sociale werkvoorziening en voor wie vanwege wachtlijsten bijvoorbeeld pas na 12 maanden een werkplek beschikbaar is. Ook vragen deze leden hoe een einde wordt gemaakt aan de praktijk waarbij het UWV dienstverbanden bij sw-bedrijven wil inkopen tegen vergoeding van slechts 85% in plaats van 100% van de kosten. Deze leden vragen waarom het UWV de overige 15% inhoudt, met als gevolg een nadeel voor het sw-bedrijf. Gemeenten die verantwoordelijk zijn voor de financiering van de sw-bedrijven moeten dan bijspringen, wat in sommige plaatsen leidt tot ontzegging van de toegang aan Wajongers tot dergelijke dienstverbanden.

Antwoord

Wajongers worden na het verkrijgen van een Wsw-indicatie op de Wsw-wachtlijst geplaatst. Daar verblijven zij totdat zij aan de beurt zijn voor plaatsing en de gemeente over voldoende Wsw-budget beschikt om voor hen een Wsw-dienstbetrekking te realiseren. Om te voorkomen dat hun arbeidsvaardigheden achteruit gaan, is met de wetwijziging van de Wsw per 1 januari 2008 geregeld dat het UWV ook re-integratiemiddelen mag inzetten om Wajongers op de Wsw-wachtlijst te activeren. Het inzetten van re-integratiemiddelen betreft echter een mogelijkheid en geen verplichting. Het UWV heeft in samenspraak met Cedris (brancheorganisatie van sw-bedrijven) een handreiking opgesteld, waarin is opgenomen dat het UWV een vergoeding van 85% van het WML (inclusief BTW, werkgeverslasten en vakantiegeld) ter beschikking kan stellen aan een sw-bedrijf om een Wajonger op de Wsw-wachtlijst te activeren. Dit percentage is gebaseerd op de geschatte arbeidsproductiviteit. In alge-

mene zin is er derhalve geen sprake van een financieel nadeel voor het sw-bedrijf als de arbeidsproductiviteit van de Wajonger gelijk is aan of meer bedraagt dan 15% van het WML. Tevens kan het sw-bedrijf eenmalig maximaal € 2 000 aan uitvoeringskosten in rekening brengen. Naast voornoemde constructie bestaat ook de mogelijkheid om Wajongers te laten werken met behoud van uitkering in een sw-bedrijf.

Vraag

De leden van de CDA- en PvdA-fractie vragen welke rol de minister ziet weggelegd voor sw-bedrijven bij de uitvoering van de werkregeling cq. in het streven meer Wajongers naar werk te begeleiden. De leden van de PvdA-fractie vragen tevens op welke manier door het UWV zal worden samengewerkt met de sw-bedrijven en hoe wordt voorkomen dat het UWV de sw-bedrijven inperkt tot louter vangnet voor de allerzwaksten (d.w.z. alleen voor mensen die niet in aanmerking komen voor begeleid of gedetacheerd werken). Het UWV zou de sw-bedrijven ook kunnen benutten als werk-leerbedrijven en springplank.

Antwoord

Wajongers die gezien hun beperkingen alleen in een beschutte arbeidsomgeving kunnen werken, kunnen in het kader van de Wsw aan de slag bij de sw-bedrijven. Daarnaast kunnen sw-bedrijven ook hun infrastructuur, kennis en expertise ter beschikking stellen voor Wajongers die (op termijn) in staat zijn om reguliere arbeid te verrichten. Zo kunnen sw-bedrijven de begeleiding van Wajongers bij een reguliere werkgever verzorgen of Wajongers individueel dan wel groepsgewijs detacheren bij een reguliere werkgever of leerwerkplekken bieden en zo Wajongers arbeidsfit houden en klaarstomen voor werk in een specifieke branche of sector.

Vraag

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe wordt voorkomen dat sw-bedrijven bij het organiseren van gedetacheerd en begeleid werk het onderspit delven tegen het UWV dat werkplekken voor Wajongers moet organiseren. Hoe wordt geregeld dat beide regelingen voor werkgevers even aantrekkelijk zijn als bron van personeel?

Antwoord

Het servicecentrum Wajong dat sinds oktober operationeel is, zal worden opgenomen in de geïntegreerde dienstverlening van het UWV en gemeenten in de Locaties voor Werk en Inkomen (LWI). Per 1 januari 2010 zal de geïntegreerde dienstverlening binnen alle LWI's volledig zijn ingevoerd. Sw-bedrijven kunnen hierbij aansluiten. Zodoende krijgt iedere werkgever één contactpersoon die de contacten legt en onderhoudt met de overige professionals op het Werkplein. Binnen de integrale dienstverlening zal de werkgever zo min mogelijk worden belast met regels, subsidieaanvragen en formulieren. Dit sluit aan bij de gedachte achter de LWI-vorming en de wens om zoveel mogelijk te streven naar één gemeenschappelijke werkgeversbenadering, zodat tegemoet kan worden gekomen aan de wens van veel werkgevers om niet separaat voor verschillende doelgroepen te worden benaderd. Daarbij geldt – zoals in de brief behorende bij deze bijlage uiteen is gezet – dat de Wsw en de Wajong vergelijkbare mogelijkheden bieden om personen te detacheren of in dienst te laten treden bij reguliere werkgevers.

Vraag

De leden van de PvdA-fractie vragen of het kabinet kan ingaan op de geschetste mogelijkheden voor verdere stroomlijning van regelingen die gericht zijn op de onderkant van de arbeidsmarkt zoals beschreven in het artikel *Herbezinning op onderkant arbeidsmarkt*, verschenen in ESB 94(4551). De leden van de CDA-fractie vernemen graag hoe de regering de samenhang ziet tussen de werkregeling Wajong en het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw.

Antwoord

In het artikel waaraan de leden van de PvdA-fractie refereren, stelt de auteur dat het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw zorgt voor stroomlijning van de WWB en de Wsw. Deze stroomlijning zou echter verder doorgevoerd kunnen worden. Hiervoor biedt de auteur een aantal mogelijkheden:

- Gemeenten de indicatiestelling van de Wsw laten uitvoeren;
- Het budget van de Wajong samenvoegen met de WWB;
- Volledige samenvoeging van de WWB, Wajong en Wsw op het niveau van gemeenten.

Fundamentele wijzigingen moeten – zeker in het belang van de cliënten – goed doordacht worden. De commissie fundamentele herbezinning Wsw heeft om die reden ook geadviseerd om door middel van pilots nader onderzoek te doen. Immers, zoals de auteur zelf in zijn artikel aangeeft, kleven er aan de geopperde wijzigingen ook nadelen. In de kabinetsreactie op de voorstellen van de commissie fundamentele herbezinning Wsw wordt ingegaan op de wijze waarop de pilots vorm worden gegeven. Daarnaast worden met het wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong in lijn met de voorstellen van de commissie belangrijke stappen gezet. In dat kader zullen er ook experimenten met de uitvoering van de (Wet) Wajong door gemeenten worden uitgevoerd. Ook zal het UWV in de Locaties voor Werk en Inkomen nauw samenwerken met gemeenten, waardoor gebruik kan worden gemaakt van de kennis van gemeenten op het terrein van de lokale arbeidsmarkt en het netwerk van lokale werkgevers.