

Vergaderjaar 2011–2012

33 161

Wijziging van de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening, de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en enige andere wetten gericht op bevordering deelname aan de arbeidsmarkt voor mensen met arbeidsvermogen en harmonisatie van deze regelingen (Invoeringswet Wet werken naar vermogen)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN	1
1. Inleiding	1
2. Ondersteuning naar werk	8
3. Loondispensatie	16
4. Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	27
5. Wet arbeidsongeschiktheidsuitkering jonggehandicapten (Wajong)	34
6. Overige aspecten	42
7. Ontvangen commentaren en adviezen	52
8. Financiële aspecten	70
TECHNISCHE BIJLAGE BIJ MEMORIE VAN TOELICHTING	76
ARTIKELSGEWIJS	80

ALGEMEEN

HOOFDSTUK 1 INLEIDING

De regering streeft naar een dynamische en weerbare samenleving. Een samenleving die burgers en bedrijven maximale vrijheid en ruimte geeft om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Globalisering, de groeiende mobiliteit en de snelle ontwikkeling van de informatietechnologie zorgen immers voor onomkeerbare veranderingen. Daarbij doen zich kansen voor. Het is zaak dat alle betrokkenen die kansen grijpen.

Daarbij past geen overheid die onnodig ten koste van burgers en bedrijven vrijheid en ruimte opeist. Maar ook geen burgers die onnodig afhankelijk zijn van de overheid. Of verantwoordelijkheid afschuiven op de overheid, waar zij problemen zelf kunnen oplossen. De regering spreekt mensen daarom uitdrukkelijk aan op hun eigen verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid voor zichzelf, maar ook voor anderen. Een overheid

die dat niet doet, neemt mensen niet serieus, ondergraaft hun gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen, en tast zo het zelfoplossend vermogen en de weerbaarheid van de samenleving als geheel aan.

De regering streeft naar een sociaal zekerheidsstelsel dat mensen enerzijds de zekerheid biedt van een adequaat vangnet als dat echt nodig is, en anderzijds van hen verwacht dat zij op eigen benen staan als dat kan. Solidariteit betekent niet alleen recht op hulp en ondersteuning voor degenen die het nodig hebben. Het betekent ook dat degenen die de kosten moeten dragen er op kunnen rekenen dat alleen hulp en ondersteuning wordt geboden aan wie dat echt nodig heeft. Tegenover het vanzelfsprekende recht op hulp en ondersteuning, staat de vanzelfsprekende plicht daar geen beroep op te doen als dat niet strikt noodzakelijk is.

Verbondenheid en solidariteit in de samenleving ontstaan niet zozeer doordat de overheid dat afdwingt, maar vooral doordat mensen zelf initiatief en verantwoordelijkheid nemen. Alleen waar dat niet lukt of kan, zorgt de overheid voor een adequaat sociaal vangnet. Een vangnet dat mensen niet gevangen houdt of bevestigt in hun onmacht, maar prikkelt en stimuleert om op eigen benen te staan. Dat is in het belang van mensen zelf, maar uiteindelijk ook in het belang van een samenleving als geheel zoals de regering die voor ogen heeft.

Individueel, maatschappelijk én financieel belang nieuwe aanpak

«Ieder mens heeft recht op zelfbeschikking; verdient de kans het beste uit zichzelf te halen en zich te ontplooien. We schrijven niemand af, maar spreken iedereen aan. Een baan is immers de beste sociale zekerheid. Natuurlijk zorgen we samen voor wie echt niet kan meedoen.» Zo beschrijft het regeerakkoord het *individuele belang* dat iedereen die dat kan ook naar vermogen meedoet.

Wie kan werken, moet dat ook doen. Werk zorgt voor economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en biedt kansen om volop mee te doen in de samenleving. Werk maakt niet alleen mensen zelf, maar de samenleving als geheel weerbaar.

Meedoen naar vermogen dient ook een *maatschappelijk en economisch belang*. De arbeidsmarkt staat voor grote veranderingen. Voor het eerst sinds decennia neemt het aantal werkenden af en neemt de druk op ons sociale stelsel verder toe door het gecombineerde effect van vergrijzing en ontgroening. Tegenover een groot aantal ouderen dat met pensioen gaat, staan straks veel minder jongeren die beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt. Als er niets gebeurt, komt de samenleving straks vele handen tekort om het werk te doen. Terwijl er intussen om uiteenlopende redenen nog veel mensen langs de kant staan die (deels) wel kunnen werken. De regering vindt het bovendien onacceptabel als bedrijven op grote schaal arbeidskrachten naar Nederland halen, terwijl er tegelijkertijd honderdduizenden mensen in Nederland zijn die niet werken, maar dat wel zouden kunnen.

Bovendien is er een *dringende financiële noodzaak*. De regering moet fors ombuigen om de gevolgen van de crisis op te vangen. Die noodzaak is des te groter nu steeds minder mensen het geld moeten opbrengen om de sociale zekerheid ook voor toekomstige generaties betaalbaar te houden. Als we niets doen dan zijn er rond 2 040 een miljoen mensen minder om de kosten voor onze sociale voorzieningen op te brengen. Alleen als iedereen die kan ook daadwerkelijk meedoet, blijft er draagvlak voor onze sociale zekerheid in de samenleving en blijft de betaalbaarheid op lange termijn verzekerd.

Met de Wet werken naar vermogen (WWNV) wil de regering de solidariteit, het draagvlak en de betaalbaarheid van de sociale zekerheid voor de toekomst veiligstellen. Daarbij kiest de regering voor maatregelen om mensen die nu nog niet werken maar dat wel kunnen te prikkelen om te gaan werken, gemeenten ruimte te geven hen daarbij te ondersteunen en werkgevers te stimuleren mensen in dienst te nemen. De inspanning van alle betrokken partijen – mensen zelf, overheid, uitvoering, werkgevers – is daarbij nodig.

Mentaliteitsomslag

Dit vereist een fundamentele omslag in denken over en omgaan met mensen met een arbeidsbeperking. Dat ziet de regering als de werkelijk grote uitdaging. Het moet vanzelfsprekend worden dat ook mensen met een arbeidsbeperking je collega kunnen zijn. Voor vooroordelen is geen plaats meer. We moeten bij uitstek oog hebben voor wat mensen wel kunnen. Mensen met een arbeidsbeperking kunnen meer dan soms wordt gedacht. Dat verdient erkenning. Niet door hun zwakte te bevestigen, maar door hen op hun mogelijkheden en verantwoordelijkheden aan te spreken. Dit wetsvoorstel neemt dat als uitgangspunt.

De Wet werken naar vermogen in perspectief

De maatregelen die de regering met de WWNV neemt, staan niet op zichzelf. Eerdere regeringen voerden reeds belangrijke wijzigingen in de sociale zekerheid door. Er zijn hierdoor daadwerkelijk meer mensen aan de slag gegaan. Zo dreigde begin jaren negentig het doembeeld van een miljoen arbeidsongeschikten; de verwachting is nu dat we op termijn (2040) op 360 000 uitkomen.¹ De aanwas in de bijstand is sinds de invoering van de Wet werk en bijstand (WWB) met 20 procent omlaag gegaan. Het aantal mensen dat in de periode van 2004–2009 vanuit een uitkering aan de slag ging, ging omhoog van 10 procent naar 47 procent.² De regering ziet de maatregelen die zij met deze wet neemt als een volgende stap op de weg naar een nog activerender stelsel van sociale zekerheid.

Een nieuwe stap naar een activerender sociale zekerheid

Ondanks de successen uit het verleden staan in ons land nog steeds teveel mensen die kunnen werken om uiteenlopende redenen langs de kant. Of werken in een beschutte omgeving, terwijl ze ook bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen.

Zo leeft van de 355 000 mensen in de *bijstand* ongeveer 40 procent langer dan vijf jaar van een uitkering. De bijstand als tijdelijk vangnet schiet daarmee zijn doel voorbij. Het aantal *Wajongers* is de laatste jaren sterk toegenomen. Van alle Wajongers werkt op dit moment een kwart, terwijl minstens de helft dat zou kunnen. Als niet wordt ingegrepen zal het aantal Wajongers in het jaar 2 040 zijn verdubbeld. Dat is sociaal onaanvaardbaar en economisch en financieel onhoudbaar.³

Ongeveer honderdduizend mensen werken in Nederland in de beschutte omgeving van de *sociale werkvoorziening*. Dat is tweeënhalve maal zoveel als bij de invoering van de wet in 1969 was voorzien. Daarmee is de sociale werkvoorziening onbedoeld uitgegroeid tot de grootste werkgever van Nederland. In geen enkel ander land in Europa werken naar verhouding zoveel mensen met een arbeidsbeperking in een beschutte werkomgeving als in Nederland. Ook zijn de kosten in Nederland relatief veel hoger dan in ons omringende landen. Slechts vijf procent stroomt door naar een gewone baan, terwijl uit de indicaties blijkt dat minstens de

¹ Monitor Arbeidsmarkt, december 2010.

² bron: SZW-begroting, artikel 47 (meerdere jaren).

³ Zie ook: Van Bijstand naar Wajong, CPB Policy Brief 2011/09.

helpt met enige begeleiding aan de slag zou kunnen bij een reguliere werkgever.

Historisch gegroeide verschillen in bestaande regelingen

Nederland kent diverse regelingen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen.¹ Dat voorzieningenstelsel is historisch gegroeid tot wat het nu is. Maar er is onderling onvoldoende samenhang. De regelingen kennen verschillen in polisvoorwaarden, rechten en plichten, de hoogte van de inkomensondersteuning,² bijverdienregelingen, uitvoering en financiering. Ook de mogelijkheden voor ondersteuning verschillen per regeling. Dat is moeilijk uit te leggen.

Dat de ene regeling aantrekkelijker is dan de andere heeft een ander belangrijk nadeel. Het kan leiden tot ongewenst gedrag: niet de stap naar werk, maar het verkrijgen of behouden van de meest aantrekkelijke uitkering kan dan centraal komen te staan.³ Of het leidt tot fuikvorming, zoals in de huidige Wet sociale werkvoorziening (Wsw) die vanwege de geldende voorwaarden aantrekkelijk is. Dit staat de kansen en mogelijkheden van mensen op ontwikkeling en werk in de weg. Dat klemt te meer omdat Wajongers en Wsw'ers vaak zelf aangeven graag te willen werken. De gedachte om thuis te moeten zitten, stuift velen van hen tegen de borst. Het verdienen van geld en daarmee in het eigen levensonderhoud kunnen voorzien, collega's hebben en bijdragen aan de samenleving zijn ook voor hen belangrijke motieven om mee te willen doen.

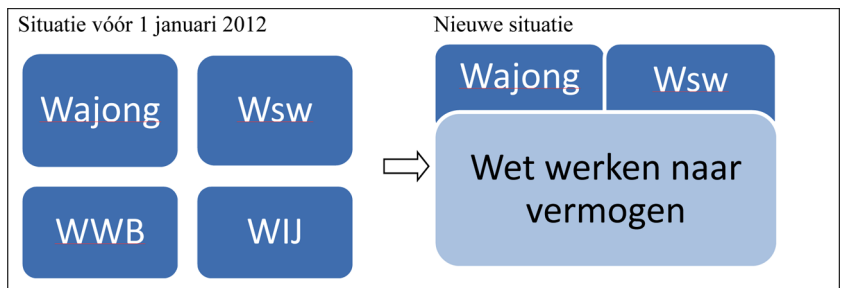
1.1 Doel

De regering wil met de WWNV bereiken dat meer mensen met een arbeidsbeperking bij een gewone werkgever aan de slag gaan. De WWNV moet hun kansen bieden die ze in het huidige stelsel nog onvoldoende krijgen.

De WWNV moet de sociale voorzieningen weer terug brengen tot waar ze voor bedoeld zijn: de bijstand als tijdelijk vangnet, op weg naar werk; de Wajong voor wie volledig en duurzaam geen arbeidsmogelijkheden heeft; en de sociale werkvoorziening voor wie uitsluitend in een beschutte omgeving kan functioneren.

De regering kiest voor een meer activerende aanpak, waarbij iedereen die (gedeeltelijk) kan werken ook naar vermogen gaat werken, en werk aantrekkelijker wordt dan een uitkering. Iedereen met een minimum aan arbeidsvermogen die vanaf 1 januari 2013 instroomt, valt onder de nieuwe WWNV.⁴ De uitdaging voor alle betrokkenen – gemeenten, werkgevers en werknemers – is om veel meer mensen vanuit een uitkering aan het werk te helpen. Gemeenten krijgen daarin een centrale rol. Zij gaan werkgevers ook zoveel mogelijk ondersteunen.

Figuur 1.1 Huidige en nieuwe situatie



¹ De WWB, de Wsw, de Wajong en tot voor kort de WIJ.

² Zo is de Wajonguitkering 75 procent van het bruto wettelijk minimumloon, de bijstand voor een alleenstaande maximaal netto 70 procent (landelijke bijstandsnorm + gemeentelijke toeslag) en heeft iemand in de sociale werkvoorziening een cao-loon dat ver uit kan gaan boven het minimumloon.

³ «Werk, doorleren en/of Wajong»: What works, Zoetermeer 1 november 2010.

⁴ Voor degenen die voor 1 januari 2013 reeds een beroep doen op de bijstand, Wsw of Wajong is overgangsrecht getroffen (zie hiervoor hoofdstuk 6).

De regering wil met de WWNV *concreet bereiken dat*:¹

1. *mensen worden beoordeeld op hun mogelijkheden, niet op hun beperkingen*

Werk is beter dan een uitkering. Daarom moeten mensen die straks een beroep doen op de WWNV niet worden beoordeeld op hun beperkingen, maar op hun mogelijkheden om (deels) te werken.

2. *er alleen ondersteuning is voor wie het nodig heeft*

Mensen moeten zelf alles doen om in hun bestaan te voorzien. De uitkeringsvoorwaarden zijn hierop ook gericht. Lukt dat echt niet, dan is er ondersteuning en eventueel ook begeleiding voor wie dat nodig heeft. Gemeenten kunnen mensen daarbij helpen. Voor werkgevers wordt het via onder meer loondispensatie aantrekkelijker hen aan te nemen.

3. *een transparant en activerend nieuw stelsel mensen uit een uitkering houdt*

De WWNV biedt straks één regeling voor iedereen die (deels) kan werken en die nu nog een beroep doet op uiteenlopende regelingen als de WWB, de Wajong en de Wsw. Uitkeringsvoorwaarden, financiering, ondersteuning en uitvoering worden meer gelijkgetrokken en in een hand gelegd. De inkomensondersteuning in de WWNV is een aanvulling op de middelen waarover de alleenstaande (ouder) of het gezin beschikt of redelijkerwijs kan beschikken.²

Voor mensen die niet bij een gewone werkgever aan de slag kunnen, blijft ook met de komst van de WWNV een goed sociaal vangnet beschikbaar. Gemeenten kunnen voor mensen die alleen in een beschutte omgeving kunnen werken, ook na 1 januari 2013 gebruik blijven maken van de Wsw. De Wajong blijft bestaan voor jongeren die volledig en duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben.

Figuur 1.2 De nieuwe Wet werken naar vermogen



¹ Zie ook de brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 april 2011 inzake de Hoofdlijnnotitie werken naar vermogen (Kamerstukken II, 2010–2011, 29 544, nr. 297 en Kamerstukken I, 2010–2011, 32 500, W).

² De WWNV neemt de polisvoorwaarden van de huidige WWB over, zoals landelijke bijstandsnormen (waaronder die voor gezinsbijstand) en gemeentelijke toeslagen, een huishoudinkomenstoets, arbeids- en re-integratieverplichtingen en aanspraak op ondersteuning. Met de middelen van alle gezinsleden wordt rekening gehouden bij het vaststellen van (het recht op) bijstand.

Mensen die nu een Wajonguitkering hebben, behouden deze. De uitkering voor mensen die kunnen werken gaat op 1 januari 2014 omlaag van 75 naar 70 procent van het wettelijk minimumloon (WML). Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, houden een uitkering van 75 procent van het WML. De positie van de huidige Wsw'ers verandert als gevolg van dit wetsontwerp niet: hun wettelijke rechten en plichten blijven ongewijzigd.

Figuur 1.3 Nieuwe instroom (vanaf 2013) in de WWNV en de Wajong

Nieuwe instroom (vanaf 2013)	WWNV	Wajong
Inkomenshoogte	Inkomensnorm WWB/WIJ	75% WML
Partner- en middeltoets	Ja	Nee
Loondispensatie	Ja, tot max 100% WML	n.v.t.
Re-integratieverplichting	Ja	n.v.t.
Re-integratieondersteuning	Cf. artikel 10 huidige WWB	n.v.t.

1.2 Maatregelen

De belangrijkste stappen die de regering met dit wetsvoorstel zet, zijn:

Gemeenten worden verantwoordelijk voor de WWNV

Gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering van de WWNV. Zij helpen mensen, waar nodig, met een activerende aanpak om aan het werk te komen. Bij voorkeur in een reguliere baan.

Het kabinet ondersteunt de gemeenten bij de invoering van de WWNV en werkt daarin samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), Divosa (de vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van werk en inkomen), het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), CEDRIS en andere relevante partners.

Eén re-integratiebudget voor gemeenten

Gemeenten krijgen de beschikking over één gebundeld re-integratiebudget. Verschillende geldstromen komen hierin samen. Gemeenten krijgen meer vrijheid dat budget naar eigen inzicht te besteden en maatwerk te leveren. Het weghalen van schotten tussen diverse financieringsstromen zorgt ervoor dat gemeenten het geld effectiever kunnen inzetten.

Loondispensatie als extra stimulans voor werkgevers

De WWNV biedt met het instrument van loondispensatie de mogelijkheid werkgevers extra te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever betaalt alleen het arbeidsproductieve deel van een werknemer met een beperking, de overheid vult het inkomen aan tot maximaal het wettelijke minimumloon.

Ondersteuning van werkgevers

De regering kiest voor een slagvaardige, resultaatgerichte werkgeversdienstverlening. Er komen eenduidige aanspreekpunten voor werkgevers, met gebruikmaking van bestaande samenwerkingsverbanden. Doel is dat werkgevers worden «ontzorgd» en mensen met een arbeidsbeperking simpel en eenvoudig in de arbeidsorganisatie worden ingepast.

Herstructureringsfaciliteit voor de sw-sector

De regering creëert een tijdelijke zogenoemde herstructureringsfaciliteit om in de sociale werkvoorziening verbeteringen door te voeren. Na invoering van de WWNV wordt de toegang tot de Wsw beperkt tot mensen die alleen tot beschermt werk in staat zijn. Op termijn zijn daardoor veel minder Wsw-plekken nodig. De herstructureringsfaciliteit helpt gemeenten en sw-bedrijven die omslag te maken en verbeteringen door te voeren.

1.3 Integrale aanpak

Voordat mensen de arbeidsmarkt betreden, hebben zij soms al een heel traject doorlopen. Van opvoeding thuis tot onderwijs, (jeugd)zorg of contact met justitie. De oplossingen voor participatieproblemen liggen vaak in een eerder stadium en vaak op andere beleidsterreinen dan waar het probleem manifest wordt.

Met name de overgangen tussen onderwijs en arbeidsmarkt, maar ook tussen zorg en arbeid blijken soms in de praktijk obstakels voor een soepele toegang tot de arbeidsmarkt. Daarom neemt de regering ook preventieve maatregelen; gericht op een betere overgang van school naar werk via meer op de arbeidsmarkt gericht onderwijs en een betere samenwerking tussen (jeugd)zorg en school. Om de regierol van de gemeenten te versterken in de gehele keten van onderwijs, (jeugd)-zorg en arbeidsmarkt beziet de regering de uitwerking van de verschillende decentralisaties naar de gemeenten in samenhang.

Het speciaal onderwijs is van bijzonder belang voor de ontwikkeling van de Wajong (42 procent van de instroom is afkomstig uit het speciaal onderwijs).¹ De regering wil daarom de arbeidsmarktgerichtheid van het speciaal onderwijs vergroten. Hierdoor kunnen jongeren uit het speciaal onderwijs met de juiste zorg op een reguliere, duurzame baan worden voorbereid, zonder tussenkomst van andere partijen. Daarnaast moet het concept «werkscholen» werkgevers en leerlingen dichter bij elkaar brengen. Ook mbo-instellingen dienen hun opleidingsaanbod in de regio beter te laten aansluiten op de vraag van de regionale arbeidsmarkt. Het doel van al deze inspanningen is dat *alle* jongeren zich maximaal kunnen voorbereiden op toekomstige arbeidsparticipatie.²

De Wwv stelt gemeenten in staat een samenhangende aanpak te ontwikkelen voor mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Dat vraagt ook inzet op andere terreinen waarvoor gemeenten nu ook al verantwoordelijk voor zijn of binnenkort voor worden, zoals (jeugd)zorg, welzijn, schuldhulpverlening en begeleiding vanuit de AWBZ. De Wwv biedt gemeenten ook de ruimte om re-integratie in te zetten voor mensen met meervoudige problemen die beschikken over arbeidsvermogen, desgewenst in combinatie met het aanpakken van die meervoudige problemen.³

De decentrale aanpak en het vergroten van de samenhang bieden bij uitstek kansen om de Wwv tot een succes te maken, waarbij iedereen die kan werken dat ook doet en met een overheid die bescherming blijft bieden aan mensen die dat nodig hebben.

1.4 Leeswijzer

De toelichting op het wetsontwerp is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 2 werkt de *ondersteuning naar werk* uit. Aan bod komen: de instrumenten en de rechten en plichten bij arbeidsinschakeling en re-integratie, de nieuwe verordeningplicht en de werkgeversdienstverlening.
- Hoofdstuk 3 gaat uitgebreid in op het instrument *loondispensatie* en beschrijft hoe gemeenten dit nieuwe instrument in de Wwv in kunnen zetten om mensen aan het werk te helpen.
- Hoofdstuk 4 behandelt *de wijzigingen in de Wet sociale werkvoorziening* (Wsw). Met ingang van 1 januari 2013 zal de Wsw alleen nog toegankelijk zijn voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken. Het nieuwe criterium «beschut werken» wordt toegelicht.

¹ Kennismemo 07/18, Uwv, 1 oktober 2007.

² Initiatieven zijn onder andere: wetsvoorstel speciaal onderwijs met als doel het vergroten van de arbeidsmarktgerichtheid van het speciaal onderwijs, uitwerken van het concept werkscholen, verbeteren van netwerken school-zorg-inkomen-werk en testen van nieuwe op de arbeidsmarkt gerichte instrumenten als bijvoorbeeld de stage-jobcoach en plaatsingscheques.

³ Hiermee uitwerking gevend aan de motie van de leden Koşer Kaya en Sterk (Kamerstukken II, 2010–2011, 26 448, nr. 455).

- Hoofdstuk 5 beschrijft de *Wajong zoals die vanaf 1 januari 2013 zal gelden*. Vanaf die datum is de Wajong alleen nog toegankelijk voor mensen die al op jonge leeftijd duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben. Dit hoofdstuk gaat ook in op de wijze waarop de herindeling van het zittende bestand zal plaatsvinden (voor degenen die nu al *een Wajonguitkering hebben*).
- Hoofdstuk 6 licht het *invoerings- en overgangsrecht* nader toe, zowel voor de Wajong, de *Wsw* (inclusief wachtlijst) als voor de *WWB/WIJ*. Tevens beschrijft dit hoofdstuk hoe de financiering van de *WWNV* en het gebundeld re-integratiebudget eruit gaan zien. Hoofdstuk 6 gaat verder in op de effecten van de *WWNV*-voorstellen op de regeldruk en op internationale aspecten.
- Hoofdstuk 7 behandelt de ontvangen *commentaren* en *adviezen* van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), het Uitvoeringspanel gemeenten, Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), de Inspectie voor Werk en Inkomen (IWI) en het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal). Hier staat hoe de adviezen zijn verwerkt in dit wetsvoorstel.
- Hoofdstuk 8 gaat in op de *financiële aspecten* van de *WWNV*: het budgettaire kader, de uitkeringslasten, de re-integratie-uitgaven en uitvoeringskosten.

HOOFDSTUK 2 ONDERSTEUNING NAAR WERK

Inleiding

Een belangrijk uitgangspunt van de *WWNV* is *werk boven uitkering*. Mensen zijn zelf verantwoordelijk om werk te vinden en te behouden. Degenen die niet zelfstandig de arbeidsmarkt kunnen betreden, kunnen een beroep doen op ondersteuning van de gemeente. De gemeente beslist over de noodzaak, vorm en inhoud hiervan. Dat maakt maatwerk mogelijk en past bij een decentrale uitvoering; in ruil voor financiële verantwoordelijkheid krijgen gemeenten een ruime mate van beleidsruimte.

2.1 Arbeidsinschakeling en re-integratie

Gemeenten helpen mensen op weg naar werk

Gemeenten hebben toegang tot een breed scala aan instrumenten en voorzieningen om mensen te ondersteunen naar werk, zoals jobcoaching, werkplekaanpassingen, scholing en trajecten. De gemeente houdt daarbij -net als in de *WWB*- de vrijheid om te bepalen of zij een traject zelf uitvoert, bijvoorbeeld via het eigen *sw*-bedrijf, of dat zij dit uitbesteedt aan een re-integratiebedrijf.

Er zijn op dit moment verschillende budgetten om mensen (in de huidige *Wsw*, *WWB/WIJ* en *Wajong*) via re-integratie aan het werk te helpen. Dat staat maatwerk en een gerichte inzet van middelen in de weg. Daarom worden vanaf 2013 de bestaande re-integratiebudgetten voor de *Wsw* en de *WWB* gebundeld. Daarnaast worden financiële middelen vanuit het re-integratiebudget *Wajong* van *UWV* overgeheveld naar gemeenten.

Al deze budgetten gaan op in *één gebundeld re-integratiebudget*. Per saldo hebben gemeenten in 2015 circa 2,6 miljard euro voor het gebundelde re-integratiebudget en structureel bijna 1,9 miljard (zie paragraaf 8.5). Gemeenten kunnen als gevolg van het samenvoegen van deze budgetten zelf afwegingen maken bij het inzetten van deze middelen. Het

budget is bestemd voor mensen die hulp nodig hebben bij het vinden van werk, hetzij bij een regulier werkgever, hetzij in een beschutte werkomgeving. Zoals uiteengezet in de brief aan de Tweede Kamer van 27 mei 2011¹ blijkt uit diverse onderzoeken² dat gemeenten vaak dure re-integratie-instrumenten inzetten en dat de effectiviteit van deze instrumenten kan worden verbeterd. Bovendien zijn er mogelijkheden om het budget selectiever in te zetten.³

2.2 Instrumenten

Voor gemeenten komt het instrument loondispensatie ter beschikking om mensen aan een baan te helpen. De gemeente kan dit instrument inzetten voor iedereen binnen de WWNV die door een verstandelijke, lichamelijke en/of psychische beperking, dan wel om andere redenen, niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kan verdienen. In hoofdstuk 3 wordt het instrument loondispensatie toegelicht.

Gemeenten hebben, naast loondispensatie, een groot aantal andere instrumenten tot hun beschikking om mensen aan de slag te helpen vanuit een uitkering. Gemeenten beslissen over de noodzaak, vorm en inhoud van de re-integratieondersteuning. Een aantal instrumenten wordt hieronder toegelicht.

No-riskpolis

De no-riskpolis is een belangrijk re-integratie-instrument. Met dit instrument worden werkgevers gestimuleerd om mensen met een arbeidsbeperking, zoals Wajongers, aan te nemen. Het risico op uitval wegens ziekte kan voor werkgevers een drempel vormen om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De no-riskpolis voorkomt dat de werkgever bij ziekte het loon moet doorbetalen. Het is daarmee op dit moment een belangrijk instrument om de arbeidsdeelname van Wajongers te bevorderen. UWV voert de no-riskpolis voor de huidige Wajongers uit.

Omdat jonggehandicapten met arbeidsvermogen tot de doelgroep van de WWNV gaan behoren wordt de verantwoordelijkheid voor dit instrument aan gemeenten overgedragen. Met de no-risk polis krijgen gemeenten een belangrijk instrument in handen om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken deze personen in dienst te nemen. Dit komt de samenhang van gemeentelijk beleid ten goede: gemeenten zijn immers ook verantwoordelijk voor andere re-integratie-instrumenten, zoals loondispensatie, de inzet van trajecten en de werkvoorzieningen. Gemeenten zijn overigens niet onbekend met het instrument: zij zetten nu ook al, in de eerste twee jaar van een dienstverband, eigen no-riskpolissen in voor mensen in de WWB en de WIJ.

De verantwoordelijkheid van gemeenten voor de no-riskpolis vloeit voort uit de taak van gemeenten bij de uitvoering van de WWNV. Een ander belangrijk uitgangspunt is dat wie gaat werken onder de werknemersverzekeringen valt. De regering acht het gewenst deze twee uitgangspunten als volgt op elkaar te laten aansluiten. Gemeenten blijven voor de mensen die met loondispensatie werken voor de volledige duur van de loondispensatie verantwoordelijk voor de uitvoering van de no-riskpolis. In deze gevallen is er immers nog sprake van ondersteuning vanuit gemeenten op weg naar regulier werk en van een relatie tussen klant en gemeente. De situatie is anders voor mensen uit de WWNV-doelgroep met een arbeidsbeperking die zelfstandig het minimumloon gaan verdienen. Voor deze groep zijn gemeenten alleen de eerste twee jaar van het dienstverband verantwoordelijk voor de no-riskpolis. Deze periode van

¹ Kamerstukken II 2010–2011, 28 719, nr. 78.

² o.a.: SEO, *Gemeentelijk re-integratiebeleid vergeleken*, 2011 en IWI, *Participatie in uitvoering*, 2010.

³ Zie ook de brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer van 17 februari 2011 (Kamerstukken II 2010–201, 28 719, nr. 76).

twee jaar is doorgaans nodig om een stabiele arbeidsrelatie op te bouwen, ondersteuning vanuit gemeenten kan dan aan de orde zijn. Na deze periode wordt ervan uitgegaan dat een stabiele werksituatie is bereikt. Dan is UWV als uitvoerder van de werknemersverzekeringen verantwoordelijk voor een no-riskpolis op grond van de Ziektewet. De periode van twee jaar sluit voortaan bij de huidige taakverdeling tussen gemeenten en UWV ten aanzien van de no-riskpolis.

Gemeenten moeten in een verordening het gemeentelijke beleid ten aanzien van de no-riskpolis vastleggen voor de doelgroep loondispensatie en voor personen die een arbeidsbeperking hebben. Gemeenten mogen de hoogte en duur van de no-riskpolis daarbij zelf bepalen.

Het budget dat op dit moment beschikbaar is voor de no-riskpolis voor Wajongers met arbeidsmogelijkheden wordt toegevoegd aan het gebundeld re-integratiebudget van gemeenten. Uiteraard wordt daarbij rekening gehouden met het zittend bestand Wajong dat bij UWV blijft (zie hoofdstuk 5).

Premiekorting arbeidsgehandicapten

Ook de premiekorting arbeidsgehandicapten is een belangrijk re-integratie-instrument dat werkgevers stimuleert om mensen met een arbeidsbeperking, zoals Wajongers, aan te nemen. De premiekorting is een premievoordeel voor de werkgever bij het in dienst nemen van een werknemer met een arbeidsbeperking. Dat voordeel kan bij de premieheffing worden toegepast en wordt zo via de Belastingdienst verkregen. Uitvoering van dit fiscale voordeel door gemeenten is niet mogelijk. Daarom blijft de uitvoering voor de gemeentelijke doelgroep centraal geregeld.

De huidige premiekorting arbeidsgehandicapten geeft de werkgever drie jaar lang een korting op zijn werknemersverzekeringspremies van maximaal 2 042 euro per jaar, als hij iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt. De huidige korting is lager wanneer iemand met een arbeidsbeperking minder dan 50 procent van het wettelijk minimumloon gaat verdienen; dan geldt een bedrag van 454 euro per jaar. Het bedrag van de huidige premiekorting voorziet in een verhoging met 1 360 euro per jaar wanneer de werknemer een jonggehandicapte is op grond van de Wajong of een jongere met een arbeidsbeperking die daaraan gelijkstaat.

In de nieuwe situatie worden gemeenten met de WWNV verantwoordelijk voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen. De doelgroepomschrijving voor de premiekorting arbeidsgehandicapten wordt voor dit wetsontwerp aangepast. De premiekorting arbeidsgehandicapten geldt in ieder geval voor een werknemer die vanuit de WWNV gaat werken met het instrument loondispensatie en voor de werknemer die naar het oordeel van UWV een structurele functionele beperking heeft. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in zijn brief inzake het vitaliteitspakket van 30 september 2011¹ aangegeven dat met het oog op de WWNV tevens de modaliteiten worden bezien van de omvorming naar een mobiliteitsbonus van de premiekorting arbeidsgehandicapten, in samenhang met de aanpak van werkgevers om banen beschikbaar te stellen voor mensen uit deze doelgroep.

Voorzieningen

Mensen met een arbeidsbeperking die ondersteuning bij arbeidsinschakeling nodig hebben, kunnen bij hun gemeente een aanvraag doen voor noodzakelijke voorzieningen om te kunnen werken. De gemeente beslist

¹ Kamerstukken 2011–2012, 32 043, nr. 71.

daarover met inachtneming van de gemeentelijke verordening, die regelt onder welke voorwaarden mensen in aanmerking kunnen komen voor welke voorzieningen. Dit kan bijvoorbeeld zijn: brailleapparatuur, een dovertolk of een jobcoachvoorziening. Ook kan het nodig zijn de werkplek bij het bedrijf waar zij (gaan) werken aan te passen. Gemeenten kunnen hiervoor binnen hun eigen beleidsruimte passende oplossingen bieden.

Gemeenten kunnen de toets voor de noodzaak van deze voorzieningen laten uitvoeren door een daarvoor door de gemeente aangewezen deskundige. Dit kan UWV zijn of een andere deskundige.

Gemeenten moeten in een verordening het gemeentelijke beleid met betrekking tot de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking vastleggen. Doel is om te waarborgen dat de verschillende doelgroepen binnen de WWNV op een evenwichtige manier voor re-integratievoorzieningen in aanmerking komen. Voor iemand met een arbeidsbeperking wordt zo inzichtelijk wat het gemeentelijke beleid is voor de inzet van voorzieningen. Wat betreft de aansluiting met de werknemersverzekeringen volgt de regering dezelfde lijn als bij de no-riskpolis (zie hiervoor). Als mensen vanuit de WWNV gaan werken en twee jaar het minimumloon verdienen, wordt aangenomen dat zij een stabiele plek op de arbeidsmarkt hebben verworven. Dan vallen zij, evenals iedere andere werknemer, voor de verstrekking van voorzieningen onder de werknemersverzekeringen. Zij kunnen dan in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheiden beroep doen op de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA).

Starten als zelfstandige

Gemeenten kunnen mensen met een arbeidsbeperking ook naar werk begeleiden door hen de mogelijkheid te bieden als zelfstandige aan de slag te gaan. Zij kunnen hierbij naast een starterskrediet – zo nodig – ook de bovenvermelde voorzieningen verstrekken. (Re-)integratie door begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap sluit bovendien goed aan op het regeringsbeleid inzake bevordering van het ondernemingsklimaat. Bedraagt het verdiende inkomen als zelfstandige twee jaren achter elkaar ten minste het minimumloon, dan kan voor de voorzieningen een beroep worden gedaan op de WIA.

Preventieve inzet re-integratiemiddelen

Om de overgang van school naar werk te vergemakkelijken is het sinds 1 januari 2009 voor gemeenten mogelijk gemaakt om re-integratievoorzieningen aan te bieden voor jongeren die nog op school zitten. Het gaat daarbij om 16 en 17-jarigen voor wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is geëindigd en ten aanzien van wie de gemeente van oordeel is dat een leer-werktraject aan de orde is, voor zover de kosten van ondersteuning nodig zijn bij een leer-werktraject voor deze jongeren.

Gemeenten hebben sinds de invoering van de WWB ervaring opgedaan met het aanboren van werkgelegenheid voor bijstandsgerechtigden. Hierbij hebben ze expertise opgedaan over de lokale arbeidsmarkt en participeren zij in netwerken met lokale bedrijven. Gemeenten werken ook samen met andere partijen, zoals UWV, MEE en de scholen in het speciaal onderwijs om jongeren met een arbeidsbeperking direct vanuit school richting arbeidsmarkt te krijgen (de zogenoemde Wajong netwerken). Deze netwerken dragen onder andere bij aan een soepele overgang van school naar werk (bijvoorbeeld via stages en door ervoor te zorgen dat jongeren die niet op eigen kracht werk kunnen vinden de juiste begeleiding krijgen). De regierol hiervan ligt op dit moment bij UWV. Gelet

op het belang van deze netwerken blijft UWV deze activiteiten, zoals het initiatief nemen om partijen bijeen te brengen en het bieden van een overlegplatform, verrichten tot aan het moment dat deze taak door bovengenoemde partijen wordt overgenomen, uiterlijk tot 1 januari 2013.

2.3 Plichten en sancties

Plichten

Mensen zijn zelf verantwoordelijk om in hun eigen bestaan te voorzien. Dit betekent dat wie aanspraak maakt op een uitkering er alles aan moet doen om weer aan het werk te komen. Alle inspanningen van betrokkene en gemeente moeten gericht zijn op arbeidsinschakeling. Zo is iedereen met een uitkering op grond van de WWNV, net als in de WWB, onder andere verplicht om:

- naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden;
- gebruik te maken van een door de gemeente aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling; en
- alle feiten en omstandigheden te melden die van invloed kunnen zijn op de arbeidsinschakeling of de uitkering.

Voordat jongeren (tot 27 jaar) zelf een aanvraag voor bijstand kunnen indienen, moeten zij vier weken op zoek naar werk of scholing.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een rechtmatige uitvoering. De regering heeft het voornemen de toepassing van het sanctieregime in geval van overtreding van de inlichtingenverplichting wettelijk te verplichten. Op grond van die regelgeving moeten gemeenten de uitkering verlagen of intrekken als de betrokkene zijn verplichtingen niet nakomt, tenzij elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.

Tegenover de verplichtingen van de uitkeringsgerechtigde staat de verantwoordelijkheid van gemeenten om voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling te bieden.

Plan van aanpak

Op grond van de huidige wetgeving maken gemeenten al afspraken met jongeren (tot 27 jaar) over het zoeken naar werk, verplichtingen die gelden en eventuele ondersteuning. In een plan van aanpak legt de gemeente vast hoe de eventuele ondersteuning eruit ziet, welke verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling de jongere heeft en wat er van hem wordt verwacht. Het plan van aanpak maakt onderdeel uit van de toekenningsbeschikking. De beschikking is vatbaar voor bezwaar en beroep.

Verordeningsplicht

De WWB kent al de verplichting (huidig artikel 8) voor de gemeente om bij verordening regels te stellen voor het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen voor arbeidsondersteuning aan groepen waarvoor de gemeente verantwoordelijk is. Daarbij dienen gemeenten evenwichtige aandacht te hebben voor de verschillende doelgroepen. De huidige verordeningsplicht wordt uitgebreid.

Met dit wetsvoorstel wordt de gemeentelijke doelgroep (WWB/niet-uitkeringsgerechtigden) uitgebreid met jonggehandicapten met arbeidsvermogen en worden re-integratiebudgetten gebundeld, waarbij aan het participatiebudget middelen voor re-integratie Wajong en Wsw worden toegevoegd. Het is daarom wenselijk om in de nieuwe verordeningsplicht tot uitdrukking te brengen dat de gemeente in deze verordening ook

aandacht moet besteden aan deze nieuwe groepen die onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid komen te vallen en de beschikbare middelen daarbij evenwichtig moet inzetten. De regering vraagt daarbij specifieke aandacht voor mensen die vanwege een arbeidsbeperking een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het gaat dan zowel om mensen met een WWNV-uitkering als om niet-uitkeringsgerechtigden. In de nieuwe gemeentelijke verordening moet ook worden aangegeven hoe gemeenten het beleid met betrekking tot het aanbieden van een no-riskpolis en van re-integratievoorzieningen vormgeven.

Gemeenten dienen in de nieuwe verordening verder vast te leggen dat minimaal een derde deel van de plekken die jaarlijks vrijkomen doordat mensen de Wsw verlaten, moeten worden opgevuld in het kader van beschut werk. Met deze verplichting wordt een waarborg gecreëerd voor het aantal te realiseren nieuwe plekken (voor beschut werk). Via de Wsw-statistiek volgt het Rijk de mate waarin vrijgekomen Wsw-plekken worden opgevuld. Het Rijk heeft onder andere de mogelijkheid het instrument van de indeplaatsstelling¹ (erin voorzien ten koste van de gemeente) in te zetten.

2.4 Werkgeversdienstverlening

Werkgevers hebben er belang bij om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden. De komende jaren zal de beroepsbevolking als gevolg van de vergrijzing en ontgroening krimpen. Het zal steeds moeilijker worden om aan mensen te komen voor vacatures die ontstaan. Werkgevers zullen al het mogelijke arbeidspotentieel moeten benutten om straks in hun personeelsbehoefte te kunnen voorzien. Dat biedt kansen aan mensen met een arbeidsbeperking.

Diverse rapporten tonen ook aan dat veel werkgevers bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden.² Zo laat de eerste rapportage van de Wajongmonitor zien dat ondanks de economische crisis, het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever aan de slag ging in één jaar toenam met 6,3 procent (2009 ten opzichte van 2008). Ook de tweede Wajongmonitor laat een stijging zien. In absolute aantallen nam het aantal werkende Wajongers toe met 7 procent: van 47 600 eind 2009 naar 50 400 eind 2010. Deze stijging is geheel gerealiseerd bij reguliere werkgevers. Het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst is tussen 2009 en 2010 gestegen van 3,8 procent naar 4,2 procent. Dat is een toename van circa 13 300 naar 14 400 werkgevers. Verder bevestigt ook de proef met de Wajong adviesvoucher de interesse van werkgevers in Wajongers. De eerste resultaten laten zien dat er bij vier op de vijf bedrijven mogelijkheden zijn om Wajongers te plaatsen. Bedrijven waar die mogelijkheden worden gevonden zijn ook daadwerkelijk van plan om een Wajonger aan te nemen.

Het is belangrijk dat werkgevers gebruikmaken van en ervaring opdoen met de groep mensen met een arbeidsbeperking. Verschillende bedrijven, kenniscentra en branches zijn hier al mee aan de slag. Zo hebben Philips en NUON in hun cao's afspraken gemaakt en geld gereserveerd voor werkgelegenheidsprogramma's voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook vele andere bedrijven zijn initiatieven gestart, ondermeer: het Slotervaartziekenhuis, Asito, Albron, Alliander, Apollo Vredestein, Autotaalglass, De Bijenkorf, C 1 000, Cofily, CSU, DELTA N.V., DOW Benelux B.V., DSM, Van Gansewinkel Groep, Heineken, Ikea, Joulz, KPN, NS, Ordina, Randstad, Scapino, Sligro, Tata Steel, Unilever, VDL en Vebevo.

¹ Deze bevoegdheid is genoemd in artikel 124 van de Gemeentewet in combinatie met artikel 124b en de daarbij behorende bijlage, zoals opgenomen in het wetsvoorstel revitalisering generiek toezicht (Kamerstukken II 2010–2011, 32 389).

² Cedris (2011), Ecorys (2009), Cross-over (2009), ABU (2009).

Daarnaast zijn ook binnen het midden en kleinbedrijf vele initiatieven om mensen met een arbeidsbeperking kansen te bieden. Concrete voorbeelden zijn Blomsma Print & Sign, Boogaard Almere, Nedco, Annie Connect en Dorint Hotel. Ook participeren MKB-ondernemers binnen werkgeversnetwerken en regionale afspraken met het doel het bieden van werkplekken aan mensen met een arbeidsbeperking (bijvoorbeeld het Atlantpartnership, MVO-Nederland het sociaal akkoord Rivierenland, het Werkgeversakkoord Midden Brabant).

Verder zijn verschillende kenniscentra (Kenniscentrum Handel, Ecabo, Calibris, Innovam en PMLF) actief om aangepaste functies te creëren en te bekijken of de reguliere infrastructuur van de leerwerkbedrijven behulpzaam kan zijn bij het toeleiden van mensen met arbeidsvermogen naar de reguliere arbeidsmarkt.

Gemeenten hebben een krachtige financiële prikkel, om te kunnen besparen op uitkeringslasten. Gemeenten hebben er dus belang bij actief op te zoek te gaan naar geschikte banen en de re-integratie-inspanningen af te stemmen op de vraag en behoefte van werkgevers. Gemeenten zullen hierbij door het Rijk worden ondersteund. Bijvoorbeeld via beeldvormingscampagnes en voorlichting over de WWNV. Daarnaast kunnen gemeenten, UWV en werkgevers de vele succesvolle initiatieven die zij de afgelopen tijd hebben ontplooid breder inzetten en uitdragen. Voorbeelden hiervan zijn banenmarkten voor werkgevers, de matching van vraag en aanbod via Wajongwerkt.nl en de Wajong Atlas, het geven van bedrijfsadviezen, het maken van afspraken met werkgevers, de Ikkam-campagne en ondersteuning van werkgeversnetwerken zoals MVO Nederland.

Algemene uitgangspunten voor dienstverlening aan werkgevers

Voor werkgevers is het belangrijk dat zij zo min mogelijk administratieve last ervaren bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Zo dienen de instrumenten die werkgevers daarbij ondersteunen, eenvoudig en effectief te zijn. Daarnaast zijn voor een goed functionerende werkgeversdienstverlening de volgende aspecten van belang:

1. *Een op de regio aansluitende aanpak*
Werkgeversdienstverlening is een onderdeel van het regionale arbeidsmarktbeleid. Het is noodzakelijk dat regio's inzicht hebben en/of krijgen in de arbeidsmarktsituatie in de regio, want alleen op basis van een goede arbeidsmarktanalyse kunnen regionale arbeidsmarktproblemen aangepakt worden. Regio's moeten een antwoord hebben op de volgende vragen: Welke sectoren in de regio hebben tekort aan personeel en welke een overschot? Waar liggen de kansen op de arbeidsmarkt op korte, middellange en lange termijn? Hoe zorgen de samenwerkende partijen ervoor dat het onderwijs in de regio aansluit bij de vraag van de arbeidsmarkt? UWV zorgt daarom voor transparantie van de arbeidsmarkt en goede regionale arbeidsmarktinformatie naar sector.
2. *Eén (digitaal) loket voor werkgevers*
Werkgevers, of dat nu landelijk opererende, regionaal georiënteerde werkgevers zijn of plaatselijke eenmanszaken, moeten voor informatie en advies terecht kunnen op een duidelijk herkenbare plek. Gemeenten en UWV zijn er gezamenlijk verantwoordelijk voor dat er in iedere regio één (digitaal) aanspreekpunt is voor werkgevers en dat er ook voor landelijke werkgevers één (digitaal) aanspreekpunt is. Gemeenten en UWV spreken af welke producten iedere organisatie levert voor dit loket.

3. *Werkgevers hebben regionaal één contactpersoon*
Om te komen tot een goede en eenduidige werkgeversdienstverlening, moeten UWV en gemeenten in ieder geval afspraken maken over de wijze waarop zij werkgevers in de regio benaderen. Hoe gaan de publieke partijen om met lokale werkgevers, hoe met regionale? Zijn er dominante sectoren waarmee zij afspraken kunnen maken? Uitgangspunt is dat werkgevers één contactpersoon hebben.
4. *Het werkzoekendenbestand is optimaal inzichtelijk*
Gemeenten en UWV zorgen ervoor dat regionaal inzichtelijk is wat de motivatie, competenties, arbeids- en sociale vaardigheden en voorkeuren zijn van alle werkzoekenden, zodat zij deze snel en adequaat kunnen matchen op vacatures. De partijen maken daarom afspraken over hoe de cliëntenbestanden worden ontsloten voor werkgevers. Registratie in één systeem is cruciaal voor het bevorderen van de transparantie op de arbeidsmarkt. In het voorstel tot wijziging van de Wet SUWI is daarom opgenomen dat UWV en gemeenten ervoor zorgen dat gegevens geregistreerd worden in één systeem.
5. *Instrumenten zijn geharmoniseerd dan wel gestroomlijnd*
Gemeenten en het UWV hebben hun eigen re-integratie- en bemiddelingsinstrumenten. UWV en gemeenten maken duidelijk voor de werkgever welke instrumenten in de regio beschikbaar zijn en onder welke voorwaarden deze ingezet kunnen worden («gereedschapskist»).

Landelijke, regionale en lokale ondersteuning

UWV en gemeenten hebben beide een eigen verantwoordelijkheid voor het aan de slag helpen van werkzoekenden. Het voorstel tot wijziging van de Wet SUWI¹ bepaalt dat UWV en gemeenten gezamenlijk verantwoordelijk zijn dat er in alle arbeidsmarktregio's één loket voor werkgevers is. Bij dit loket kunnen werkgevers terecht voor informatie en advies. UWV en gemeenten geven dit loket gezamenlijk vorm. In de memorie van toelichting van het voorstel tot wijziging van de Wet SUWI is opgenomen dat UWV en gemeenten voor een aanspreekpunt voor werkgevers op landelijk niveau zorgen.

Een regionale benadering is ook vanuit het perspectief van de werkzoekende aantrekkelijk. In het voorstel tot wijziging van de Wet SUWI staat dat UWV en gemeenten ervoor moeten zorgen dat alle werkzoekenden en vacatures worden geregistreerd in één systeem. Alleen samenwerking biedt goed inzicht in arbeidspotentieel en vacatures. Werkzoekenden kunnen eenvoudiger geselecteerd worden voor vacatures als hun competenties op eenduidige wijze geregistreerd staan in één systeem. Een regionale benadering biedt daarbij mogelijkheden om een betere matching tussen werkzoekenden en vacatures tot stand te brengen. UWV en gemeenten moeten hierover onderling goede afspraken maken. Verder biedt regionale samenwerking tussen gemeenten de mogelijkheid om van elkaars expertise en ervaring bij het ondersteunen van de klant gebruik te maken.

Op landelijk, regionaal en sectoraal niveau maken gemeenten en/of UWV afspraken met werkgevers, sectoren of branches over de inschakeling van werkzoekenden. Landelijke afspraken moeten regionaal en lokaal worden uitgewerkt, regionale afspraken vragen om lokale uitwerking. Steeds moet goed worden bezien of de dienstverlening het beste op landelijk, regionaal of lokaal niveau kan worden uitgevoerd. Op lokaal niveau zullen gemeenten een belangrijke rol richting de lokale werkgevers blijven vervullen.

¹ Voorstel tot wijziging van de Wet SUWI in verband met aanpassing van de dienstverlening van het UWV aan werkgevers en werkzoekenden en de opheffing van de RWI als publiekrechtelijke rechtspersoon met een wettelijke taak en van de Werkloosheidswet en enige ander wetten in verband met de beëindiging van de inzet van het re-integratiebudget Werkloosheidswet en van loonkostensubsidies (Kamerstukken II 2011–2012, 33 065).

Op basis van de bestuursafspraken 2011–2015 moeten gemeenten binnen een jaar met voorstellen komen voor een passende invulling van de arbeidsmarktregio's. Gezien de doelstelling van samenwerking ligt een indeling die aansluit bij het bestaande regionale schaalniveau van de arbeidsmarkt voor de hand. De regering hanteert dan ook de bestaande indeling in 30 arbeidsmarktregio's als vertrekpunt. Het is aan gemeenten om met eigen voorstellen voor samenwerking te komen. Mochten gemeenten niet tot een invulling komen die voldoet aan de gestelde randvoorwaarden, dan bepaalt het Rijk de regio-indeling door middel van een algemene maatregel van bestuur op grond van de Wet SUWI.

HOOFDSTUK 3 LOONDISPENSATIE

Inleiding

De regering is van mening dat een grote groep mensen onnodig langs de kant staat, omdat zij niet zelfstandig in staat zijn het minimumloon te verdienen. Voor hen komt het instrument loondispensatie beschikbaar. De gemeente kan dit instrument inzetten voor iedereen binnen de WWNV die door een verstandelijke, lichamelijke en/of psychische beperking, dan wel om andere redenen, niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kan verdienen.

Loondispensatie betekent dat de werkgever niet het gangbare loon hoeft te betalen. Hij wordt hiervan vrijgesteld; ofwel gedispenseerd. De werkgever betaalt alleen het deel dat de werknemer arbeidsproductief is (= loonwaarde). De werkgever wordt op deze manier volledig financieel gecompenseerd voor de geringere arbeidsproductiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking. Daarmee wordt een belangrijke drempel voor een werkgever om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, weggenomen.

De gemeente vult het inkomen van mensen die werken met loondispensatie en die recht hebben op een WWNV-uitkering via een aanvullende uitkering aan tot maximaal 100 procent van het minimumloon. Het loon en de aanvulling samen kunnen *tijdelijk* minder zijn dan 100 procent van het minimumloon. Dit stimuleert mensen om zich verder te ontwikkelen. De financiële prikkel maakt meer werken lonend. Een hogere productiviteit leidt immers tot een hoger inkomen.

Loondispensatie is zowel voor werkgevers, betrokkenen als gemeenten aantrekkelijk:

- *Werkgevers* betalen alleen voor de productiviteit die de werknemer daadwerkelijk levert.
- Voor *mensen* zelf helpt loondispensatie om aan het werk te komen bij een reguliere werkgever. Zijn ze eenmaal aan het werk en worden zij productiever, dan leidt dit tot een hoger inkomen. Dit stimuleert hen om zich maximaal te ontwikkelen.
- *Gemeenten* kunnen met loondispensatie meer mensen aan de slag helpen. Gemeenten besparen daarmee uitkeringlasten.

Pilot Loondispensatie

In navolging van het advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw¹ is een aantal pilots werken naar vermogen gestart. Eén van de pilots betreft het toetsen van een nieuwe systematiek waarbij de inzet van het instrument loondispensatie centraal staat. De regering heeft om sociale, economische en financiële redenen besloten loondispensatie reeds vanaf 2013 breed in te voeren en niet te wachten op de eindevaluatie van de pilot loondispensatie. Ook gemeenten hebben aangegeven

¹ Kabinetsstandpunt *Werken naar vermogen* (Kamerstukken II 2008–09, 29 817, nr. 40), februari 2009.

graag snel over dit instrument te willen beschikken.

Meedoen naar vermogen dient een *sociaal en economisch belang*. De arbeidsmarkt staat voor grote veranderingen. Voor het eerst sinds decennia neemt het aantal werkenden af. Als er niets gebeurt, komt de samenleving straks mensen tekort om het werk te doen. Terwijl er intussen om uiteenlopende redenen nog veel mensen langs de kant staan die (gedeeltelijk) wel kunnen werken. Dat is sociaal en economisch ongewenst.

Ook is er een *dringende financiële noodzaak*. De regering moet fors ombuigen om de gevolgen van de crisis van 2008 op te vangen. Dit klemt te meer nu steeds minder mensen het geld moeten opbrengen om de sociale zekerheid ook voor toekomstige generaties betaalbaar te houden. Dat lukt alleen als iedereen die kan ook daadwerkelijk meedoet. Alleen dan blijft er draagvlak voor onze sociale zekerheid in de samenleving.

Dat er niet gewacht wordt op de eindevaluatie van de Pilot Loondispensatie maakt de pilot geenszins overbodig. De ervaringen van de deelnemende gemeenten met de pilot loondispensatie bepalen mede de uiteindelijke vormgeving van het instrument loondispensatie in de WWNV. Zo bleek uit een tussenevaluatie van de pilot dat gemeenten de toegangstoets, zoals hij in de pilot vormgegeven is, voor meerdere interpretaties vatbaar vonden. Met pilotgemeenten is vervolgens bekeken hoe de toegangstoets éénduidiger kon worden gemaakt. De ervaringen uit de pilots vergroten op deze manier de kwaliteit en de uitvoerbaarheid van de regelgeving.

De (verdere) ervaringen in de pilots worden ook gebruikt bij de implementatie van de WWNV. De ervaringen van pilotgemeenten met bijvoorbeeld de toegangstoets en de loonwaardebepaling zijn van grote waarde voor gemeenten die niet hebben meegedaan in de pilot.

Ook de werkgeversbenadering vormt een belangrijke factor voor het succes van de WWNV. De kennis en ervaring die in de pilot werken naar vermogen hiermee worden opgedaan worden breed verspreid. Op deze wijze zorgen we ervoor dat gemeenten op 1 januari 2013 klaar zijn om van de WWNV een succes te maken.

De pilots en de evaluatie ervan lopen door tot 2013. De evaluatierapporten van deze pilots verschijnen op <http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots/documenten>. Op 10 oktober 2011 is de tweede voortgangsrapportage over de pilot loondispensatie gepubliceerd. Uit deze rapportage blijkt dat de meeste gemeenten na een periode van voorbereiding inmiddels aan de slag zijn met het instrument.

Bij brief van 30 november is uw Kamer geïnformeerd over de laatste stand van zaken ten aanzien van het aantal dienstverbanden en proefplaatsingen in de pilot. Gemeenten hebben inmiddels 312 proefplaatsingen en 86 dienstverbanden gerealiseerd (peildatum 1 november 2011).¹

3.1 Doelgroep

Het instrument loondispensatie komt beschikbaar voor:

- mensen die algemene bijstand ontvangen op grond van de WWNV; en
- niet-uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de WWNV.

¹ Kamerstukken II 2011–2012, 29 544, nr. 362.

Voorwaarde is dat zij als gevolg van *lichamelijke, verstandelijke of psychische* beperking dan wel om *andere redenen* niet in staat zijn 100 procent van het minimumloon te verdienen, maar ten minste 20 procent van het minimumloon.

De ondergrens van 20 procent sluit aan bij de ondergrens van de indicatie voor beschutte arbeid in de Wsw (zie hoofdstuk 4) en de beoordeling of iemand arbeidsvermogen heeft in de Wajong (zie hoofdstuk 5).

Het is niet mogelijk dat iemand die een Wsw indicatie heeft tot de doelgroep loondispensatie behoort. De indicatie Wsw sluit uit dat beschermt werk bij een reguliere werkgever kan plaatsvinden (zie hoofdstuk 4).

De doelgroepen van de Wsw, Wajong en loondispensatie overlappen elkaar dus niet.

Niet-uitkeringsgerechtigden

Er zijn mensen met een arbeidsbeperking die géén recht hebben op een WWNV-uitkering, omdat zij zelf over voldoende middelen van bestaan beschikken. Een deel van hen zal niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen. Daarom wordt voorgesteld het instrument ook voor hen open te stellen. Omdat zij zelf over voldoende middelen van bestaan beschikken, is een aanvullende uitkering niet opportuun.

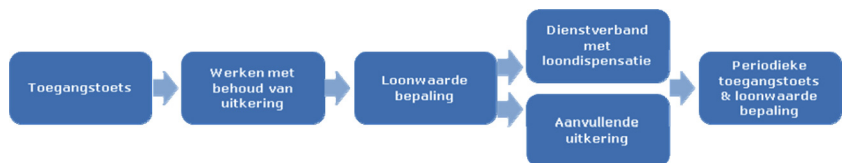
Medische urenbeperking

Mensen met alleen een medische urenbeperking zijn uitgesloten van loondispensatie omdat er geen dispensatie van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag hoeft te worden verleend. Immers van een medische urenbeperking is sprake als iemand niet voltijds kan werken maar wel in de gewerkte uren (per uur) het minimumloon kan verdienen. Hij is dan beperkt in het aantal arbeidsuren. De werkgever kan deze werknemer in dienst nemen voor de uren die hij wel kan werken en hoeft niet af te wijken van het reeds geldende loon. Er hoeft daarom geen loondispensatie toegepast te worden.

Dat is ook de reden dat mensen met een medische urenbeperking niet in aanmerking komen voor een aanvullende uitkering op grond van artikel 10d. Dat kan anders zijn wanneer iemand met een medische urenbeperking een inkomen heeft lager dan de relevante bijstandsnorm. Dan kan er wel een recht bestaan op een aanvulling vanuit de WWNV tot de relevante bijstandsnorm.

3.2 Processtappen inzet loondispensatie

Figuur 3.1 Schematisch overzicht loondispensatie in de WWNV



Stap 1: de toegangstoets

Gemeenten mogen niet iedereen met behulp van loondispensatie aan de slag helpen. Iemand moet tot de in paragraaf 3.1 omschreven doelgroep behoren. Het re-integratie instrumentarium, waartoe loondispensatie behoort, moet selectief en gericht worden ingezet. Ongelimiteerde inzet van het instrument loondispensatie voor de hele WWNV-populatie leidt

tot verdringing op de arbeidsmarkt. Het werkt onnodig blijvende afhankelijkheid van het instrument loondispensatie en de aanvullende uitkering in de hand.

Loondispensatie kan daarom alleen worden ingezet als uit een toegangstoets blijkt dat iemand niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen, maar wel ten minste 20 procent daarvan. Bij de toegangstoets dient ook een antwoord gegeven te worden op de vraag of er alleen sprake is van een medische urenbeperking (dan behoort iemand niet tot de doelgroep).

De gemeente mag de toegangstoets niet zelf uitvoeren, maar moet dit laten doen door een onafhankelijke derde. Dit waarborgt de objectiviteit van de toegangstoets. Het voorkomt dat de gemeente invloed kan uitoefenen op de uitkomst van de toegangstoets om zo de gewenste uitkomst te krijgen.

De gemeente bepaalt wel welke onafhankelijke derde de toegangstoets uitvoert. Van een onafhankelijke derde is geen sprake als de gemeente houder is van aandelen die ten minste de helft van de stemmen in de algemene vergadering van de rechtspersoon vertegenwoordigen dan wel anderszins op directe of indirecte wijze de bestuurlijke zeggenschap heeft binnen de rechtspersoon.

Via een algemene maatregel van bestuur worden nadere regels voor de toegangstoets opgesteld. In de algemene maatregel van bestuur wordt vastgelegd aan welke voorwaarden de toegangstoets dient te voldoen en wanneer de gemeente bij de toegangstoets een arbeidsdeskundige, een arts of een andere deskundige moet betrekken.

Een toegangstoets kan op *twee* manieren worden uitgevoerd: Ten *eerste* kan de gemeente iemand die algemene bijstand krijgt via de WWNV oproepen voor een toegangstoets om te bekijken of betrokkene tot de doelgroep van loondispensatie behoort. Iemand die algemene bijstand uit de WWNV ontvangt, is verplicht mee te werken aan onderzoek naar de mogelijkheden om aan het werk te gaan. De toegangstoets valt hieronder. Ten *tweede* kan de belanghebbende zelf de gemeente vragen om een toegangstoets voor loondispensatie. Het gaat dan om mensen die algemene bijstand krijgen op grond van de WWNV of een niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de WWNV.

De onafhankelijke derde geeft een advies af aan de gemeente over de inzet van loondispensatie. De gemeente neemt vervolgens een besluit. Inzet van loondispensatie ligt bijvoorbeeld niet voor de hand als iemand nog bezig is met re-integratieactiviteiten op weg naar een gewone baan, waarbij loondispensatie niet nodig is. Een verzoek om een toegangstoets kan één keer per jaar worden ingediend. Als de gemeente een dergelijk verzoek heeft afgewezen, geldt voor de aanvrager een wachttijd van één jaar, voordat een nieuwe toegangstoets kan worden aangevraagd. Bij gewijzigde omstandigheden kan iemand, na een hernieuwde aanvraag, dus op een later moment alsnog voor loondispensatie in aanmerking komen.

De gemeente moet op grond van de algemene wet bestuursrecht (Awb) bezien of een advies op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als blijkt dat het op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen, is er voor de gemeente geen reden aanwezig om het advies niet (integraal) over te nemen. Pas als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen. De gemeente heeft dus

geen bevoegdheid om een inhoudelijk oordeel te vellen over het advies (advisering is immers opgedragen aan het adviesorgaan).

Tegen een weigering van de gemeente om een toegangstoets uit te voeren kan bezwaar en beroep worden aangetekend. Dat geldt ook voor de beschikking over de uitkomst van de toegangstoets. Mocht het tot een beroepszaak komen dan is het aan de rechter om in principe marginaal te toetsen, dus op het proces van totstandkoming van het advies over de toegang tot loondispensatie, maar niet op de inhoud van het advies.

Een positieve uitslag van de toegangstoets betekent overigens niet dat iemand een afdwingbaar recht op een baan verkrijgt. De gemeente kan immers niet afdwingen dat bij een werkgever werk voor handen is of gecreëerd kan worden, die past bij de capaciteiten van betrokkene. Ook kan een gemeente een werkgever niet dwingen een dienstverband met betrokkene aan te gaan. Een positieve uitslag betekent uitsluitend dat iemand tot de doelgroep voor loondispensatie behoort.

Stap 2: Werkzaamheden met behoud van uitkering

Is een werkgever gevonden, dan moet een reële vaststelling van de arbeidsprestatie plaatsvinden. De gemeente kan iemand die algemene bijstand ontvangt hiervoor een beperkte periode – maximaal drie maanden – met behoud van uitkering laten werken bij die potentiële werkgever. Betrokkene is verplicht hieraan mee te werken.

De potentiële werkgever dient de intentie te hebben om een arbeidsrelatie met betrokkene aan te gaan. Ook moet de werkgever er zorg voor dragen dat betrokkene gedurende de periode waarin met behoud van uitkering wordt gewerkt, valt onder de dekking van zijn aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering. De werkgever is op grond van zowel de Arbeidsomstandighedenwet als het Burgerlijk Wetboek immers ook aansprakelijkheid voor mensen die hij onder zijn gezag arbeid laat verrichten, maar met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft.

De mogelijkheid om eerst een periode met behoud van uitkering te werken, geeft iemand de ruimte om arbeidsritme op te doen, om ingewerkt te raken en te laten zien wat hij waard is. Ook levert deze periode informatie op om de loonwaarde op een goede manier vast te kunnen stellen.

De werkgever heeft als voordeel dat hij de tijd krijgt om zich een reëel beeld van de potentiële werknemer te vormen. De werkgever zal immers, voordat hij daadwerkelijk een arbeidsrelatie aangaat, willen weten wie en wat hij in huis haalt.

De gemeente is er in die proefperiode verantwoordelijk voor om goed in kaart te brengen welke voorzieningen noodzakelijk zijn om betrokkene te ondersteunen en te begeleiden bij zijn werkzaamheden en die ook te bieden. Dit vereist maatwerk; voorkomen moet worden dat iemand zich niet op de werkvloer kan handhaven door gebrek aan ondersteuning en daardoor onnodig terugvalt in de oude situatie zonder werk.

Onbeloonde werkzaamheden niet-uitkeringsgerechtigden

De mogelijkheid om met behoud van een uitkering te werken alvorens met loondispensatie aan de slag te gaan, staat niet open voor mensen die geen recht hebben op algemene bijstand op grond van de WWNV. Deze zogenoemde niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) ontvangen immers geen WWNV-uitkering. Zij kunnen wel – onbetaald – via een stage of vrijwilligerswerk arbeidsritme opdoen bij een potentiële werkgever. Dit

geeft de werkgever de mogelijkheid om een reëel beeld van de arbeidsprestatie van de werknemer te krijgen en de gemeente om de eventuele noodzakelijke voorzieningen in kaart te brengen.

Het is aan werkgever en de potentiële werknemer om, eventueel in overleg met gemeenten, te bepalen hoe lang de termijn van onbeloofde werkzaamheden is. De regering adviseert om daarbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij de termijn van drie maanden die toegepast kan worden bij mensen met algemene bijstand.

Stap 3: Loonwaardebepaling

Na de toegangstoets en eventueel een periode van werken met behoud van uitkering is de derde stap voordat een dienstbetrekking met toepassing van loondispensatie kan worden aangegaan, het (laten) bepalen van de loonwaarde door de gemeente.

De toekomstige werknemer, gemeente en werkgever hebben er belang bij te weten hoe de loonwaarde tot stand komt. De *werknemer* krijgt daardoor inzicht in hoe hij zich verder kan ontwikkelen en welk belang hij daarbij heeft. De *gemeente* weet welke ondersteuning nodig is. De *werkgever* krijgt inzicht in de kwaliteiten en productiviteit van een werknemer en daarmee inzicht in wat een werknemer «waard» is.

De Raad voor werk en inkomen (RWI) heeft over deze materie in november 2009 het rapport «Aan de slag met loonwaarde meting» gepubliceerd. Het RWI hanteert daarbij als definitie van loonwaarde «*een arbeidsprestatie van een werknemer, gegeven diens eventuele arbeidsbeperking in een bepaalde functie op een bepaald moment*». De uitkomsten van het RWI-onderzoek zijn gebruikt voor het selecteren van de loonwaardemethoden in de «pilot loondispensatie».

In een algemene maatregel van bestuur zullen nadere regels worden gesteld voor het bepalen van de loonwaarde. Die zullen aansluiten bij de pilot loondispensatie en het rapport van de RWI. De gemeente dient een loonwaarde te (laten) meten met een beschreven methode die voldoet aan de hierboven gegeven definitie. Op de werkvloer zal vervolgens op basis van een methode de productiviteit concreet worden vastgesteld. Het staat gemeenten vrij een methode te kiezen. Maar door bovenstaande vast te leggen in nadere regels wordt geborgd dat de loonwaarde op een objectieve en kwalitatief goede manier wordt gemeten. Tevens is door de verplichting gebruik te maken van een beschreven methode, voor alle betrokkenen – werknemer, gemeente en werkgever – duidelijk hoe de loonwaardebepaling tot stand komt.

Iemand die algemene bijstand ontvangt op grond van de Wwv, moet aan de loonwaardebepaling meewerken.

Stap 4a: De beschikking en werken met loondispensatie

De potentiële werkgever ontvangt naar aanleiding van de uitkomst van de loonwaardebepaling van de gemeente een beschikking. In de beschikking staat dat de werkgever, indien hij een dienstbetrekking aangaat met betrokkene voor de functie waarvoor de loonwaardebepaling is vastgesteld, niet het rechtens geldende loon voor die werknemer hoeft te betalen; hij wordt hiervan vrijgesteld (gedispenseerd). De beschikking vermeldt het percentage van het rechtens geldende loon dat de werkgever dient te betalen aan de werknemer. Hiertegen kan de werkgever bezwaar en beroep aantekenen. Ook kan de werknemer dit als belanghebbende bij de beschikking bezwaar en beroep aantekenen.

Geldt voor de werkgever een collectieve arbeidsovereenkomst (cao), dan moet de werkgever betrokkene het vastgestelde percentage van het geldende cao-loon betalen. Is gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een beperkte periode van maximaal drie maanden met behoud van uitkering bij de potentiële werkgever te werken, dan geldt als voorwaarde voor de loondispensatie dat de dienstbetrekking geen proeftijd meer mag kennen. De werkgever heeft immers voldoende zicht kunnen krijgen op de prestaties van zijn werknemer. De werkgever en de werknemer kunnen nu een dienstbetrekking aangaan.

Tijdelijk instrument

Het instrument loondispensatie mag in principe alleen tijdelijk (maximaal 3 jaar) toegepast worden. Periodiek – in ieder geval na maximaal drie jaar vindt een nieuwe toegangstoets en loonwaardebepaling plaats. Dit is nodig omdat de loonwaarde in die periode kan zijn toe- of afgenomen. Ook kan iemand zich in die drie jaar zodanig hebben ontwikkeld dat hij inmiddels wel in staat is het minimumloon te verdienen. In dat geval zijn de voorwaarden voor loondispensatie dus niet meer van toepassing zijn.

Alleen als uit de nieuwe toegangstoets en loonwaardebepaling blijkt dat de loonwaarde van betrokkene nog onder het minimumloon ligt, kan loondispensatie blijven worden gebruikt. In dit geval wordt met de periodieke toetsen tevens vastgesteld of de loonwaarde is veranderd.

De werknemer heeft ook belang bij een periodieke loonwaardebepaling. Als zijn productiviteit is toegenomen, neemt ook zijn totale inkomen toe (zie hiervoor stap 4b, de loonaanvulling). Ook voor de gemeente is een hogere loonwaarde gunstig. De gemeente hoeft minder aanvullende uitkering te betalen. En de werkgever kan met de nieuwe loonwaardebepaling vaststellen of het loon dat hij aan de werknemer betaalt nog overeenkomt met de daadwerkelijke arbeidsproductiviteit.

Voor jongeren tot 27 jaar moeten gemeenten frequenter een nieuwe loonwaardebepaling doen. Jongvolwassenen zijn immers bij uitstek nog volop in ontwikkeling. De verwachting is daarom dat hun loonwaarde zich sneller ontwikkelt. Het is aan de gemeente om in het individuele geval te bepalen wat een redelijke frequentie hiervoor is.

Als iemand niet werkt met loondispensatie hoeft de gemeente na maximaal 3 jaar niet middels een toegangstoets vast te laten stellen of iemand nog tot de doelgroep behoort. Pas als de gemeente na de termijn van maximaal 3 jaar het instrument loondispensatie alsnog voor deze persoon wil inzetten, zal middels een toegangstoets eerst moeten worden vastgesteld of iemand nog tot de doelgroep loondispensatie behoort.

De gemeente bepaalt uiteindelijk wanneer en binnen welke termijn de nieuwe toegangstoets en loonwaardemeting plaats zullen vinden. De maximumtermijn van drie jaar wordt in een algemene maatregel van bestuur vastgelegd. De gemeente kan dus ook vaker dan eens in de drie jaar een periodieke toegangstoets en loonwaardemeting doen.

Mocht de situatie zich voordoen dat er bezwaar en beroep wordt aangetekend tegen de uitkomst van de loonwaardebepaling, dan heeft dit bezwaar en beroep geen opschortende werking. Een werkgever is op grond van de dienstbetrekking verplicht om een loon te betalen conform de beschikking van de gemeente, totdat de beschikking wordt herzien of vernietigd. De werkgever heeft, als bij herziening of vernietiging de loonwaarde lager uitvalt, in principe een vordering op de werknemer (onverschuldigde betaling op grond van artikel 6:203 van het Burgerlijk

Wetboek). De werknemers heeft immers een deel van het loon onterecht gekregen, dus de werkgever kan dit terugvorderen. Dit is zeer onwenselijk in verband met de positie van de doelgroep en het versturende effect van een dergelijke vordering op de arbeidsrelatie. Ook omdat bestuursrechtelijke procedures veelal lang duren. Anderzijds is het onwenselijk dit risico bij de werkgever neer te leggen. Die loopt dan het risico een hoger loon te moeten betalen dan de reële loonwaarde. Daarom zal de gemeente een gedupeerde werkgever ambtshalve moeten compenseren als door herziening of vernietiging van de beschikking van de gemeente de loonwaarde op een later moment lager uitvalt.

Stap 4b: Loonaanvulling

De volgende stap is dat iemand met loondispensatie aan het werk gaat. Het inkomen van een werknemer die algemene bijstand ontving en aan de slag gaat met loondispensatie bestaat uit twee componenten: loon en algemene bijstand in de vorm van een aanvullende uitkering.

De aanvullende uitkering is dus weliswaar algemene bijstand maar het niveau ervan wordt op een andere manier berekend dan de algemene bijstand bedoeld in Hoofdstuk 3.

De gemeente berekent de loonaanvulling op grond van het voorgestelde artikel 10c van de WWNV.

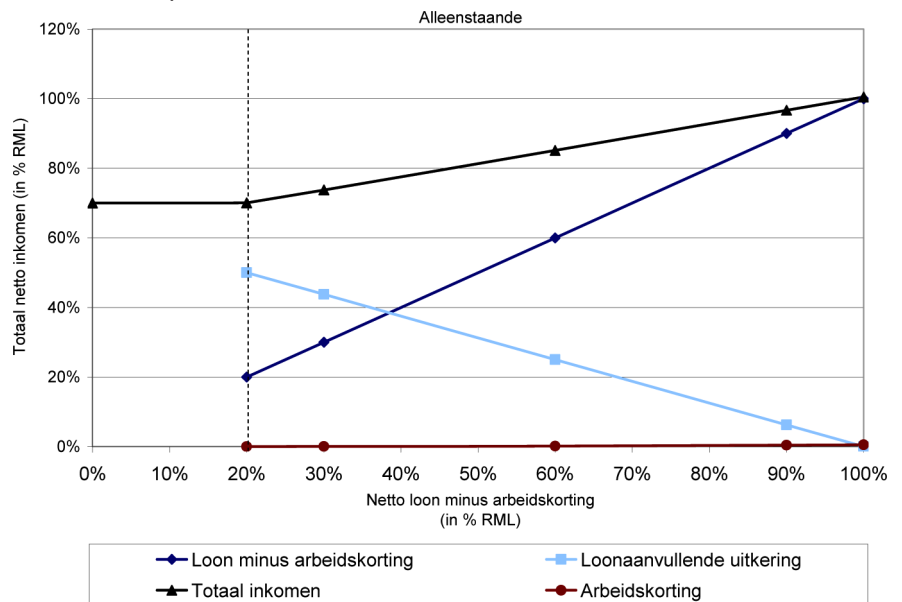
Uitgangspunten in de beloningssystematiek zijn:

- werken moet lonen;
- productiever worden moet lonen; en
- loon en loonaanvulling samen mogen niet meer bedragen dan 100 procent van het minimumloon.

De gemeente vult het loon van de werkgever voor de geleverde arbeidsproductiviteit aan via een loonaanvulling tot maximaal het minimumloon. Het totale inkomen is gemaximeerd op 100 procent van het minimumloon om de overstap naar een reguliere baan niet te belemmeren. Mensen zullen immers minder snel overstappen naar een reguliere baan als dat voor hen financieel minder aantrekkelijk is. Ook wordt zo voorkomen dat mensen die met loondispensatie werken méér verdienen dan mensen die zonder hulp en ondersteuning aan het werk zijn.

Het totale inkomen uit loondispensatie is gelijk aan of hoger dan de oorspronkelijke bijstand, maar is tijdelijk minder dan 100 procent van het minimumloon. Op deze manier wordt zowel gaan werken vanuit een uitkering als meer werken lonend. Een hogere productiviteit leidt tot een hoger inkomen. Van elke euro die iemand meer verdient door productiever te zijn, mag hij of zij een deel zelf houden, totdat het minimumloon is bereikt. In de bijlage bij deze memorie van toelichting wordt dit met een aantal rekenvoorbeelden toegelicht.

Figuur 3.2 Grafiek alleenstaande (Zie de technische bijlage bij deze memorie van toelichting voor een nadere toelichting en de grafieken voor gehuwden en alleenstaande ouders.)



Aanvulling tot maximaal het wettelijk minimumloon

Sommige mensen zullen loondispensatie structureel nodig hebben om aan het werk te kunnen blijven. Zij zullen nooit zelfstandig in staat zijn het minimumloon te verdienen. Tegelijkertijd is het uitgangspunt dat werken onder het minimumloon tijdelijk moet zijn. Daarom zal het inkomen uit arbeid van mensen die op grond van de Wwv recht hebben op een loonaanvulling na *zeven jaar* worden aangevuld tot 100 procent van het minimumloon, voorzover zij dit niveau nog niet hadden (alleenstaanden en alleenstaande ouders). Voorwaarde is dat zij hun loonwaarde volledig benutten. Deze zeven jaar is gelijk aan de termijn van werken onder het minimumloon die nu ook geldt voor de Wajong.

Op deze regel gelden twee uitzonderingen.

Ten *eerste*: bij iemand die na die zeven jaar jonger is dan 27 jaar gaat de aanvulling tot het wettelijk minimumloon pas in als diegene 27 jaar is. Deze groep is immers nog in ontwikkeling. Daardoor kan het maximaal negen jaar duren voor er aan aanvulling tot het minimumloon plaatsvindt. Dit is in de Wajong ook het geval.

Ten *tweede*: bij iemand die al vijf aaneengesloten jaren in dezelfde functie bij dezelfde werkgever werkt en geen uitzicht heeft op verdere ontwikkeling, kan die aanvulling tot het minimumloon al na vijf jaar ingaan. Er is immers geen verder perspectief op verbetering. Ook dit is conform de Wajong.

Geen aanvulling bij niet-uitkeringsgerechtigden

Ook niet-uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de Wwv, kunnen met het instrument loondispensatie aan de slag. Zij krijgen echter geen aanvullende uitkering, omdat zij zelf over voldoende middelen van bestaan beschikken. Dat verandert niet als zij gaan werken. De loonaanvulling is een vorm van algemene bijstand voor mensen die niet over voldoende eigen middelen beschikken.

Daaruit volgt tevens dat iemand die werkt met loondispensatie en vervolgens over voldoende bestaansmiddelen komt te beschikken, het recht op zijn loonaanvulling verliest. Hij komt dan immers gelijk te staan aan een niet-uitkeringsgerechtigde ex artikel 6 WWNV. De werkgever behoudt overigens wel de verleende vrijstelling voor het betalen van het rechtens geldende loon; iemand kan dan wel bij dezelfde werkgever blijven werken.

Omdat niet-uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de WWNV, geen recht op loonaanvulling hebben, krijgen zij ook geen aanvulling tot het minimumloon.

3.3 Overige aspecten loondispensatie

Ondersteuning en voorzieningen

Loondispensatie alleen zal niet altijd voldoende zijn om mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen. De gemeente kan naast loondispensatie andere voorzieningen inzetten voor mensen die met loondispensatie werken. Dit geldt zowel voor mensen met recht op algemene bijstand op grond van de WWNV als voor niet-uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, WWNV. Zie hiervoor paragraaf 2.2.

Verzekering werknemersverzekeringen

Mensen die werken met loondispensatie zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Dat betekent dat bij ziekte de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft en dat – als hun dienstverband afloopt – zij in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Ziektewet (hierna: ZW). Na twee jaar ziekte kan recht ontstaan op een WIA-uitkering. Bij werkloosheid kunnen zij in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Werkloosheidwet.

Het kabinet zal de ontwikkeling van het aantal ZW- en WIA-uitkeringen nauw monitoren. In dit wetsvoorstel wordt de mogelijkheid geïntroduceerd om bij algemene maatregel van bestuur te regelen dat de uitkeringslasten ZW en WIA van deze groep ten laste worden gebracht van de gemeente waar de betreffende werknemer woont. Van deze mogelijkheid zal gebruik worden gemaakt als uit de monitoring blijkt dat sprake is van bovenmatige verstrekking van ZW- en WIA-uitkeringen aan mensen die vanuit de WWNV aan het werk zijn gegaan.

Bij het treffen van deze algemene maatregel van bestuur zal een voorhangprocedure gelden voor het vaststellen van de maatregel. Aldus wordt geregeld dat nadere regelgeving niet dan na nadere consultatie met het parlement in werking treedt. In de algemene maatregel van bestuur wordt bepaald welke werknemers en welke periode het betreft, de hoogte van de vergoeding en de manier waarop wordt verrekend. De inwerkingtreding van de maatregel is afhankelijk van de uitkomsten van de monitoring.

De hier geschetste mogelijkheid tot verschuiving van lasten tussen UWV en de gemeenten heeft geen invloed op de inkomens- en uitkeringspositie van de betrokken uitkeringsgerechtigden.

De lijn die in het wetsvoorstel is opgenomen ten aanzien van de no-riskpolis en de voorzieningen, wordt doorgetrokken ten aanzien van de reintegratieverantwoordelijkheid voor personen die door de gemeente naar werk zijn toegeleid en die door ziekte zijn uitgevallen. Personen die met loondispensatie werken of personen die tegen tenminste het minimumloon werken, maar korter dan twee jaar gewerkt hebben als zij

uitvallen, blijven onder de reïntegratieverantwoordelijkheid van de gemeente vallen, ook als zij een ZW- of een WIA-uitkering hebben.

Verhuizing bij dienstbetrekking

Als iemand verhuist die met loondispensatie werkt maar bij zijn werkgever blijft werken, blijft de gemeente die de beschikking tot loondispensatie heeft afgegeven voorafgaand aan de dienstbetrekking verantwoordelijk voor het uitvoeren van de toegangstoets en loonwaardebepalingen. Deze gemeente blijft dan ook voor de duur van het dienstverband verantwoordelijk voor de toepassing van de loondispensatie. Dit voorkomt dat een werkgever en werknemer gedurende een dienstverband geconfronteerd worden met verschillende loonwaardemethoden. De gemeente waar iemand woont, betaalt de aanvullende uitkering.

Pensioenopbouw

Mensen die met loondispensatie werken, vallen onder de arbeidsvoorwaarden van hun werkgever. Het enige verschil is dat de werkgever niet het volledige functieloon hoeft te betalen. Dit kan gevolgen hebben voor de pensioenopbouw. Pensioen wordt immers opgebouwd over loon. De meeste pensioenregelingen kennen een drempelbedrag, de franchise, waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt. Pensioen wordt alleen opgebouwd over het deel van het loon dat boven de franchise ligt. Dit zou betekenen dat mensen die met loondispensatie werken weinig of geen pensioen opbouwen.

Het is niettemin van groot belang dat ook mensen die met loondispensatie aan de slag worden geholpen, kunnen investeren in pensioenopbouw. Dit geeft hen vertrouwen in eigen kunnen en in het resultaat van eigen arbeid.

De Stichting van de Arbeid (STAR) heeft de sociale partners, pensioen-koepels, de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (thans de Pensioenfederatie) en het Verbond van Verzekeraars nadrukkelijk opgeroepen pensioenopbouw mogelijk te maken voor mensen die met loondispensatie werken.

Dit is mogelijk door in pensioenregelingen op te nemen dat pensioenopbouw voor mensen met loondispensatie wordt opgebouwd volgens dezelfde methodiek die geldt voor werknemers die in deeltijd werken. Het pensioen voor iemand die in deeltijd werkt, wordt berekend door het pensioen dat hij zou opbouwen met een volledige baan te vermenigvuldigen met zijn deeltijdfactor. Omdat ook de franchise wordt vermenigvuldigd met een deeltijdfactor wordt het drempelbedrag om pensioen op te bouwen lager, waardoor eerder pensioen opgebouwd wordt. Analoog hieraan kan voor iemand die met loondispensatie werkt, diens loonwaarde in dat geval als een fictieve deeltijdfactor gebruikt worden.¹

Effecten op de arbeidsmarkt

Het instrument loondispensatie wordt in de Wwv alleen ingezet voor mensen met een productiviteit die onder het minimumloon ligt (en wel ten minste 20 procent van het minimumloon kunnen verdienen). Bovendien moet de loonwaarde volgens een objectieve methode worden bepaald, waardoor de werkgever betaalt voor de productiviteit van degene die ingeschakeld wordt met loondispensatie. De inzet van het instrument is dus met waarborgen omkleed. Mensen met een productiviteit onder het minimumloon krijgen daardoor dezelfde kansen als iemand met een productiviteit op of boven het minimumloon.

¹ In de technische bijlage bij dit conceptwetsvoorstel is een rekenvoorbeeld toegevoegd om dit inzichtelijk te maken.

De regering heeft geen aanwijzingen dat er in de huidige situatie (loondispensatie kan al worden ingezet voor Wajongers en in de Pilot loondispensatie) sprake is van verdringing.

Door het wetsvoorstel kan op korte termijn in beperkte mate sprake zijn van verdringing. Er komen door loondispensatie immers meer mensen die kunnen werken rond het minimumloon op de arbeidsmarkt en voor die nieuwe groep zijn er niet meteen meer arbeidsplaatsen beschikbaar. Het CPB gaat er echter doorgaans van uit dat extra arbeidsaanbod leidt tot extra arbeidsvraag. De verwachting is daarom dat er op termijn nieuwe banen bijkomen rond het minimumloon.

Financiering

De gemeente kan de aanvulling op het loon betalen uit het zogenaamde inkomensdeel, het budget waarmee de uitkeringen worden betaald. Dat ligt vanwege het inkomens karakter ook voor de hand. Gemeenten worden zo ook geprikkeld om iemand aan de slag te helpen tegen een zo hoog mogelijke loonwaarde; dat bespaart immers het meest op de uitkeringslasten. De begeleidings- en ondersteuningskosten worden gefinancierd uit het gebundelde participatiebudget.

Evaluatie instrument loondispensatie

Het instrument loondispensatie wordt na drie jaar geëvalueerd. Daarin zal in ieder geval aandacht worden geschonken aan de toegangstoets, de loonwaardebepaling en de periodieke hertoetsing.

HOOFDSTUK 4 WET SOCIALE WERKVOORZIENING

Inleiding

De Wsw biedt op dit moment werk aan meer dan 100 000 mensen met een arbeidsbeperking. Een belangrijk doel van de huidige Wsw is om mensen met een Wsw-indicatie zo regulier mogelijk te laten werken. Dit doel wordt onvoldoende gerealiseerd.

Uit de indicering voor de Wsw blijkt dat minstens de helft van de mensen die een beroep doet op de Wsw met begeleiding aan de slag zou kunnen bij een reguliere werkgever. In de praktijk maakt slechts vijf procent de overstap naar een dienstverband bij een reguliere werkgever. Dit belemmert de door- en uitstroom uit de Wsw en leidt tot wachtlijsten.

Op dit moment werken ruim tweeënhalf keer zoveel mensen in de Wsw als was beoogd bij de inwerkingtreding van de Wsw in 1969. Nederland is Europees koploper met 1 procent van de beroepsbevolking met een Wsw-dienstbetrekking en geeft acht keer meer uit dan het Europese gemiddelde aan ondersteuning bij werk voor arbeidsgehandicapten.

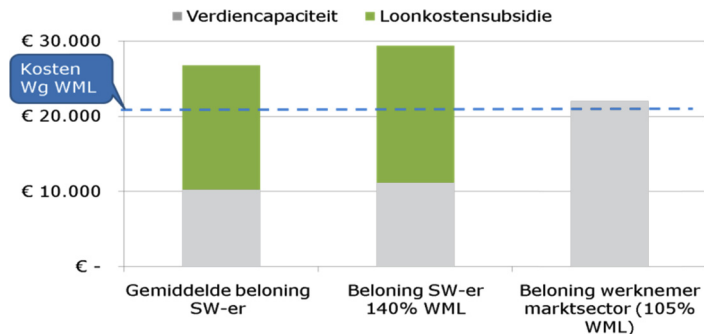
Oorzaken van te weinig uitstroom naar gewoon werk

De toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft – onder meer naar aanleiding van bovengenoemde knelpunten – in 2008 de commissie «fundamentele herbezinning Wsw» ingesteld (commissie-De Vries). De opdracht aan de commissie was om voorstellen te doen om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen, zonder additionele financiële middelen van de overheid. Daarbij diende de commissie-De Vries alle regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking in onderlinge samenhang te bezien. De commissie-De Vries heeft in oktober 2008 advies uitgebracht.¹

¹ Commissie fundamentele herbezinning Wsw, *Werken naar vermogen*, oktober 2008 (Kamerstukken II 2008/09, 29 817, nr. 40).

Uit het advies van de commissie blijkt dat het systeem van de Wsw gemeenten en bedrijven in de sociale werkvoorziening te weinig stimuleert om Wsw'ers te helpen zich als werknemer te ontwikkelen in regulier werk. Gemeenten en sw-bedrijven hebben er zelfs financieel belang bij om Wsw'ers, zeker de meest productieven onder hen, binnen het sw-bedrijf te laten werken. Terwijl velen van hen prima in staat zijn om -met begeleiding- bij een gewone werkgever te werken. Ook voor Wsw'ers zelf is er nauwelijks een prikkel om aan het werk te gaan bij een gewone werkgever. Op dit moment verdient ongeveer één op de acht Wsw'ers een inkomen van 140 procent van het minimumloon. Het gemiddelde loon in de Wsw bedraagt ongeveer 125 procent. Terwijl de gemiddelde arbeidsproductiviteit ruim onder het minimumloon ligt. Het is daardoor voor Wsw'ers financieel niet aantrekkelijk om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan; zij gaan er in de regel dan in inkomen op achteruit.

Figuur 4.1 Vergelijking beloning Wsw'er en werknemer marktsector



Deze factoren bij elkaar maken de Wsw tot een fuik en onnodig kostbaar. Het gebrek aan uitstroom naar regulier werk leidt er bovendien toe dat de Wsw moeilijk bereikbaar is geworden voor mensen die wél geheel afhankelijk zijn van een beschutte werkplek. Deze situatie is onaanvaardbaar. Daarom kiest de regering ervoor om de Wsw terug te brengen tot waar die eigenlijk voor was bedoeld: werk mogelijk maken voor diegenen die nergens anders dan in een beschutte werkomgeving terecht kunnen.

4.1 De Wsw vanaf 2013

Wsw vanaf 1 januari 2013 beperkt tot beschut werken

Vanaf 1 januari 2013 wordt de toegang tot de Wsw beperkt tot mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

De Wsw wordt zo weer de regeling zoals ze oorspronkelijk bedoeld was. Zoals in de memorie van toelichting van de Wsw in 1965 staat: «*De considerans doet uitkomen, dat het ontwerp is gericht op die personen, die weliswaar een zekere mate van arbeidsgeschiktheid bezitten, doch die voornamelijk ten gevolge van bij henzelf gelegen factoren geen plaats in het normale arbeidsproces kunnen verkrijgen.*»¹ Anderen die een beroep doen op de Wsw maar vanwege hun arbeidsvermogen ook bij een gewone werkgever kunnen werken, kunnen via de WWNV aan het werk worden geholpen.

Het wetsvoorstel wijzigt de voorwaarden voor de uitvoering van de Wsw niet. In artikel 5 van de Wsw is vastgelegd dat de vergoeding die voor goederen of diensten in rekening wordt gebracht de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord mag beïnvloeden. Het wetsvoorstel heeft

¹ Kamerstukken II 1965/66, 8 609, nr. 3.

daarom geen gevolgen voor de concurrentiepositie van sw-bedrijven ten opzichte van reguliere bedrijven. Wel zal het aantal mensen dat met een Wsw-indicatie werkzaam is in de komende jaren geleidelijk kleiner worden.

Huidige Wsw-indicatie

Mensen krijgen een indicatie Wsw «oude stijl» indien zij door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend «onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn». Dit kan zowel in de sociale werkplaats zijn als daarbuiten. Bijvoorbeeld bij een reguliere werkgever met het advies «begeleid werken». Tenminste de helft van de mensen die een Wsw-indicatie krijgt, ontvangt nu ook een advies begeleid werken.

Aanpassing indicatie noodzakelijk

Deze huidige indicatie voldoet niet meer omdat deze te ruim is geformuleerd. Vanaf 2013 staat de Wsw alleen open voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken en dus niet met ondersteuning bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. Een aanscherping van de criteria is dus noodzakelijk. Daarnaast is het van belang de terminologie van de indicatie te laten aansluiten bij die van de Wajong. Dit zorgt voor harmonisatie van begrippen en dient om meer eenheid in de beoordeling te krijgen. Het moet duidelijk zijn dat iemand niet tot zowel de Wajong als de Wsw doelgroep kan behoren. De definities sluiten elkaar uit.

Nieuwe indicatie «beschut werken»

Tot de Wsw worden vanaf 2013 alleen mensen toegelaten die als gevolg van een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek uitsluitend onder aangepaste en beschutte omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn. De passage «als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek» is onderdeel van het arbeidsongeschiktheids criterium in alle arbeidsongeschiktheidswetten. Het hanteren van dit begrip in de Wsw leidt tot harmonisatie van begrippen.

De criteria om in aanmerking te komen voor «beschut werken» in de Wsw vanaf 2013 zijn:

- iemand heeft geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (de «ondergrens»); en
- iemand kan werken met ondersteuning bij een reguliere werkgever (de «bovengrens»).

Ondergrens

In de Wsw kunnen voor mensen werkzaamheden speciaal gecreëerd worden. Bijvoorbeeld door arbeid terug te brengen tot enkele simpele handelingen. Hieraan zit een grens. De uitsplitsing kan niet zover gaan dat de werkzaamheden niet meer zijn in te passen in het totale arbeidsproces. De vraag of iemand boven of onder de ondergrens van de Wsw komt, wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

- de inwerktijd voor de eenvoudigste functie van tenminste twee functies die iemand kan vervullen én;
- de persoonlijke en speciale werkbegeleiding die iemand nodig heeft (in aard en/of omvang) buiten de reguliere werkinstructies én;
- de tijd dat iemand aaneengesloten kan werken én;
- de minimumprestatie die iemand kan leveren, uitgedrukt in een percentage van het minimumloon.

Iemand bereikt de ondergrens voor Wsw-arbeid en komt dus in aanmerking voor de Wsw als hij aan *alle* van de hierboven genoemde voldoet. Voldoet iemand niet aan één of meer van deze vier criteria, dan heeft hij geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie: hij zit onder de «ondergrens» van Wsw-arbeid. De bovenstaande criteria gelden nu ook om de ondergrens van de Wsw te kunnen bepalen. De criteria worden nader uitgewerkt in lagere regelgeving.

Bovengrens

De Wsw-indicatie kent vanaf 2013 een bovengrens. Komt iemand met zijn arbeidsmogelijkheden daarboven uit, dan kan hij geen beroep doen op de Wsw.

Iemand kan aanspraak maken op een Wsw-indicatie «beschut werken» als:

- er zoveel technische of andere aanpassingen in de werkplek nodig zijn en/of het maximale aantal arbeidsuren, het werktempo en de productiviteit dermate laag zijn dat dit voor een reguliere werkgever niet loont; of
- het noodzakelijk is dat permanent een begeleider beschikbaar is voor noodgevallen, voor de fysieke en sociale veiligheid van betrokkene, collega's en anderen.

Als geen van deze situaties aan de orde is dan kan iemand op de reguliere arbeidsmarkt terecht, zo nodig met loondispensatie. Hij zit immers boven de «bovengrens» voor beschut werk in de Wsw. In paragraaf 3.1 is nader ingegaan op de verhouding tussen loondispensatie en de Wsw.

De hierboven bedoelde technische en andere aanpassingen aan de werkplek en werkomgeving zijn in de regel te kostbaar voor een reguliere werkgever. Bijvoorbeeld omdat zij teveel ruimte kosten of het normale bedrijfsproces te zeer belemmeren.

Andere aanpassingen liggen meer op het organisatorische vlak. Zij kunnen in een bedrijf niet mogelijk zijn omdat het reguliere productieproces dan te zeer verstoord zou raken. Voorbeelden zijn: een permanente specifieke deskundige werkbegeleiding of een noodzakelijke specifieke vergaande taakdeling in het uitvoerende werk, waardoor het werk van andere medewerkers wordt belemmerd.

Een begeleider kan permanent noodzakelijk zijn als mensen op onverwachte momenten een gevaar voor zichzelf of hun omgeving kunnen vormen. Bijvoorbeeld door plotseling het bewustzijn of de controle over hun gedrag te verliezen. Het gaat er dus niet om dat er permanent een begeleider naast hen staat of dat er sprake is van permanente feitelijke werkbegeleiding. Het gaat erom dat een begeleider in de nabijheid op het bedrijf is zodat die op ieder gewenst moment opgeroepen en ingeschakeld kan worden.

De indicatiecriteria voor onder- en bovengrens laten onverlet dat er sprake kan zijn van een arbeidsproductiviteit met een behoorlijke mate van economische betekenis.

In onderstaande figuur worden samenvattend de verschillen weergegeven tussen de huidige indicatie en de indicatie zoals deze vanaf 1 januari 2013 geldt.

Figuur 4.2 De Wsw-indicatie

Wsw-indicatie tot 2013	Indicatie «beschut werk» vanaf 2013
Arbeidsbeperking van lichamelijke, verstandelijke of psychische aard.	Arbeidsbeperking als gevolg van een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek.
Mensen die de beschutte omgeving van de Wsw nodig hebben. Mensen met een advies «begeleid werken» die met ondersteuning vanuit het Wsw-bedrijf bij een reguliere werkgever werken.	Mensen die de beschutte omgeving van de Wsw nodig hebben.
Iemand die niet voldoet aan de «ondergrens» qua arbeidsmogelijkheden, heeft in het geheel geen arbeidsmogelijkheden.	Iemand die niet voldoet aan de «ondergrens» qua arbeidsmogelijkheden, heeft in het geheel geen arbeidsmogelijkheden. Iemand die niet aan de «bovengrens» voldoet qua arbeidsmogelijkheden, kan – eventueel met ondersteuning – bij een reguliere werkgever werken.

De duur van de indicatie

De indicatie voor «beschut werken» heeft in beginsel geen maximale (of minimale) geldigheidsduur. De Wsw is in de nieuwe situatie immers enkel en alleen bestemd voor mensen die uitsluitend in een beschutte werkomgeving kunnen werken. De gemeente behoudt de mogelijkheid om bij UWV een herindicatie aan te vragen om te laten vaststellen of iemand, vanwege verslechtering of verbetering, niet meer behoort tot de doelgroep van de Wsw.

Het proces van indicatie

Iemand die meent ten gevolge van een beperking tot de doelgroep van de Wsw te behoren, doet een aanvraag bij UWV. Bij een aanvraag voor een Wsw-indicatie onderzoekt het UWV op basis van objectieve criteria of het arbeidsvermogen tussen de vereiste ondergrens en de bovengrens van de Wsw valt.

Verplicht beleid voor beschut werken

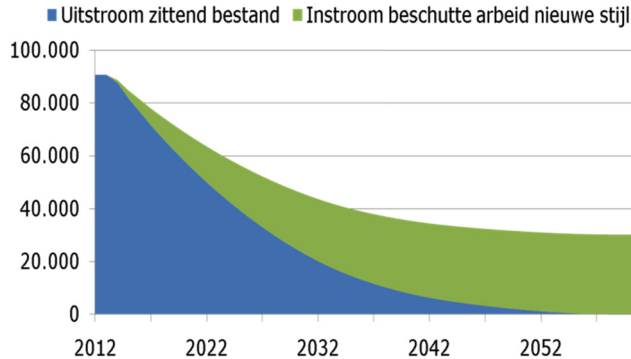
Met de invoering van deze wet wordt de gemeentelijke zorgplicht omgezet in een verplicht gemeentelijk beleid voor beschut werken. Gemeenten krijgen meer beleidsvrijheid bij het bepalen wie en op welk moment een voorziening beschut werken krijgt aangeboden. De zogeheten taakstelling, waarbij een gemeente een vast aantal plaatsen met bijbehorend budget dient te realiseren, wordt geschrapt. Dit past bij het uitgangspunt van een decentrale uitvoering: gemeenten krijgen beleidsruimte en één gebundeld re-integratiebudget in ruil voor financiële verantwoordelijkheid.

Een Wsw-geïndiceerde kan op basis van de wet niet langer aanspraak maken op een Wsw-dienstbetrekking. De voorgeschreven volgorde op de wachtlijst vervalt. Daarvoor in de plaats komt een verordeningplicht voor de gemeente: de gemeente moet het beleid voor de inzet van Wsw-dienstbetrekkingen vastleggen in een gemeentelijke verordening.

Er wordt wel een waarborg ingebouwd. Onderdeel van de verordeningplicht wordt dat gemeenten vastleggen dat minimaal één op de drie plekken die jaarlijks vrijkomen doordat mensen de Wsw verlaten, bestemd moet worden voor nieuwe plekken voor mensen die afhankelijk zijn van beschut werk. Dit wordt onderdeel van de informatie-uitvraag in het kader

van de WWNV. Op termijn (over 40 jaar) zullen gemeenten gezamenlijk 30 000 beschutte werkplekken aanbieden, tegenover de 90 000 plaatsen nu.

Figuur 4.3 Instroom beschutte arbeid en uitstroom zittend bestand Wsw



Mensen met een Wsw-indicatie zijn verplicht om mee te werken aan de arbeidsinschakeling (de re-integratieplicht). Iedereen wordt immers geacht te werken naar vermogen. De huidige vrijstelling voor Wsw-geïndiceerden van deze re-integratieplicht verdwijnt daarom per 2013 uit de WWB en andere sociale zekerheidsuitkeringen.¹ Dit geldt niet voor degenen die vóór 15 mei 2011 een Wsw-indicatie hebben en voor mensen met een indicatie gekregen tussen 14 mei 2011 en de inwerking-treding van WWNV die op het moment van herindicatie aan de slag zijn in de Wsw.

Gemeenten kunnen mensen met een Wsw-dienstbetrekking stimuleren begeleid te gaan werken door in de verordening een terugkeergarantie in een Wsw-dienstbetrekking op te nemen. De inzet van (groeps)detachering blijft mogelijk.

Mensen met een indicatie voor de Wsw die bovenaan de wachtlijst staan en begeleid willen werken, kunnen nu gebruikmaken van een persoonsgebonden budget voor begeleid werken (pgb). De Wsw-geïndiceerde zoekt dan zelf een reguliere werkgever óf hij kiest een begeleidingsorganisatie die een werkplek zoekt. De Wsw-geïndiceerde verzoekt bij de gemeente om een persoonsgebonden budget hiervoor. Omdat in de nieuwe wet de gemeentelijke zorgplicht wordt omgezet in verplicht gemeentelijk beleid voor beschermt werken, vervalt de voorgeschreven volgorde op de wachtlijst. De wet schrijft dus niet voor wie recht heeft op een vrijkomende plek waaraan de mogelijkheid voor een pgb is gekoppeld. Het staat niettemin de gemeente vrij zelf regels op te stellen voor het aanbieden van een vergelijkbaar instrument. De gemeente kan bij het vaststellen van de verordening beslissen hiervoor regels op te nemen.

4.3 Verantwoordelijkheidsverdeling

De gemeente of het bestuur van de gemeenschappelijke regeling blijft verantwoordelijk voor de uitvoering en de invulling van de werkzaamheden voor Wsw-geïndiceerde werknemers. De gemeente kan dit – net als nu – onderbrengen bij sw-bedrijven.

De gemeente blijft voor mensen met een Wsw-dienstbetrekking de werkgever. Dat is nu ook zo. Gemeenten blijven daarmee verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden voor mensen met een Wsw-dienstbetrekking.

¹ Dit geldt voor de WIA, WW, IOAZ, IOAW.

Het UWV blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van een objectieve indicatiestelling van mensen die een aanvraag doen voor een Wsw indicatie.

4.4 Zittend bestand Wsw

Voor de mensen die nu van de Wsw gebruikmaken – het «zittend bestand» – verandert de huidige wettelijke systematiek van rechten en plichten niet. De WWNV schrapt geen dienstbetrekkingen en wijzigt de gronden niet om een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd op te zeggen. Ook behoudt de gemeente de huidige mogelijkheid om een dienstbetrekking voor bepaalde tijd niet te verlengen. Het Rijk treedt niet in deze bevoegdheid. Zie voor het overgangsrecht paragraaf 6.1.3.

4.5 Financiering Wsw

Naar een gebundeld re-integratiebudget

De huidige financieringsystematiek van de Wsw komt te vervallen. De gemeente krijgt met de invoering van de WWNV per 2013 de beschikking over een gebundeld re-integratiebudget. Die bevat ook een bijdrage voor het realiseren van Wsw-plekken. Naast deze rijksbijdrage bestaat de financiering van de sw-sector, net als nu het geval is, uit de eigen inkomsten van sw-bedrijven en eventueel een eigen gemeentelijke bijdrage. In het gemeentefonds wordt voor dat laatste rekening gehouden binnen het cluster Werk en inkomen.

Met het vaststellen van het macrobudget Wsw wordt rekening gehouden met de afbouw van het aantal Wsw-plekken als gevolg van autonome uitstroom in de komende jaren én met een toename van beschut werk. Het Rijk baseert de bekostiging per arbeidsplaats aan gemeenten voor de nieuwe instroom vanaf 1 januari 2013 op een beloningsniveau van 100 procent van het WML.

Verdeling van de Wsw-middelen

De Wet participatiebudget en het Besluit participatiebudget regelen de verdeling van de re-integratiemiddelen. De verhouding tussen het aantal Wsw-ers en het aantal mensen in de bijstand verschilt per gemeente. Daarom werkt het Rijk in overleg met VNG en de uitvoering een verdeel-systeem uit dat voorkomt dat er na de invoering van het gebundelde re-integratiebudget (onevenredig grote) herverdeeleffecten ontstaan. Deze nieuwe systematiek gaat in bij de verdeling van het gebundelde re-integratiebudget in 2013 en zal uiterlijk voorjaar 2012 zijn uitgewerkt en aan gemeenten worden gecommuniceerd.

4.6 Herstructurering van de sw-sector

De WWNV doet een beroep op de veranderkracht en het innovatief vermogen van gemeenten en hun sw-bedrijven. Om het transitieproces te ondersteunen is een herstructureringsfaciliteit gecreëerd. Het budget voor de faciliteit is vastgesteld op maximaal 400 miljoen euro (zie paragraaf 8.6). In de brief van 15 november 2011 aan de Tweede Kamer¹ is uiteengezet aan welke voorwaarden gemeenten moeten voldoen om in aanmerking te komen voor middelen uit de faciliteit. Een onafhankelijke commissie zal op basis van nader vast te stellen criteria herstructureringsplannen gaan beoordelen. De aanvraagprocedure is medio december 2011 gepubliceerd.

Gemeenten kunnen de middelen uit de faciliteit uitsluitend gebruiken voor de herstructurering van de sw-sector. Dat betekent dat alleen kosten die

¹ Kamerstukken II, 2010–2011, 29 817, nr. 75.

met de transitie verbonden zijn uit de faciliteit worden gefinancierd. De faciliteit is nadrukkelijk niet bestemd om andere exploitatietekorten af te dekken. Het trekkingsrecht per gemeente uit de faciliteit wordt gemaximeerd.

Twee jaar na de start van de operatie zal de onafhankelijke commissie beoordelen hoe het staat met de uitvoering van de plannen en de herstructurering, inclusief de financiële aspecten daarvan. De motie Sterk¹ verzoekt de regering op korte termijn heldere evaluatiecriteria vast te stellen. In de brief van 15 november 2011 is uiteengezet dat de commissie haar oordeel baseert op de kwantitatieve en kwalitatieve informatie die met het indienen van de plannen en de voortgangsrapportages beschikbaar komt. Met deze informatie ontstaat een beeld van de doelstellingen, inspanningen en resultaten van gemeenten bij de herstructurering. Conform de motie Dijkgraaf² kent de regering aan het advies van de onafhankelijke commissie zwaarwegende waarde toe bij de beoordeling van de vraag of aanvullende maatregelen en/of extra middelen noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK 5 WAJONG

Inleiding

De omvang van de Wajong is fors gegroeid. Eind 2010 waren er ruim 200 000 Wajongers. Tussen 2005 en 2010 is de jaarlijkse instroom verdubbeld. Tegelijkertijd zijn er geen aanwijzingen dat dit wordt veroorzaakt door een toename van ernstige ziektes of handicaps. Er was hooguit sprake van een sterke toename van het aantal jongeren met lichtere beperkingen.³ De stijging is ook te verklaren door de toenemende complexiteit van de samenleving. Daardoor kan een lichte beperking al een grote belemmering op de arbeidsmarkt betekenen.

De vorige regering heeft mede op basis van een advies van augustus 2007⁴ van de Sociaal-Economische Raad (SER) de Wajong gewijzigd. De per 1 januari 2010 aangepaste Wajong is een verbetering: het vinden en behouden van werk en de ondersteuning daarbij staan centraal en niet de uitkering.

De eerste ervaringen met de Wajong vanaf 2010 zijn positief. Zo blijkt uit de eerste cijfers⁵ dat het aantal aanvragen voor de Wajong licht is afgenomen ten opzichte van eerdere jaren. Ook jonggehandicapten zelf die in de gewijzigde Wajong instromen, zijn positief over de regeling. Daarnaast geeft de Wajong-monitor aan dat werkgevers weliswaar uiteenlopend denken over het in dienst nemen van Wajongers, maar over het algemeen positief zijn.

Een groot knelpunt bij de Wajong blijft echter dat de polisvoorwaarden voor de Wajong verschillen met die van de andere regelingen. De Wajong kent een aanzuigende werking doordat de regeling aantrekkelijker is dan bijvoorbeeld de WWB. De Wajong-uitkering is 75 procent van het WML en er is geen partner-, vermogens- of huishoudinkomenstoets. Een recent CPB-rapport toont aan dat er de afgelopen jaren ook sprake is geweest van een afwenteling vanuit de WWB op de Wajong.⁶ Dat is ongewenst. Daarnaast ligt de uitvoering van de verschillende regelingen niet in één hand. Gemeenten voeren de Wsw en WWB/WIJ uit, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) de Wajong.

Voor mensen die vanaf 2013 een beroep doen op een Wajong-uitkering, worden daarom in dit wetsvoorstel de regels gewijzigd. Mensen *met arbeidsmogelijkheden*⁷ kunnen vanaf 1 januari 2013 niet meer instromen

¹ Kamerstukken II 2010/11, 29 544, nr. 310.

² Kamerstukken II 2010/11, 29 544, nr. 314.

³ TNO, *Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking, 2007*.

⁴ SER-advies, *Meedoen zonder beperkingen, augustus 2007*.

⁵ Wajongmonitor: eerste rapportage, november 2010. Dit betekent dat jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben en ingestroomd zijn in 2012 per 1 januari 2014 onder de Wajong 2013 vallen.

⁶ Centraal Planbureau, *Van bijstand naar Wajong, 2011*.

⁷ In de toelichting wordt naast de wettelijke term «mogelijkheden tot arbeidsparticipatie» ook het begrip arbeidsmogelijkheden of arbeidsvermogen gebruikt. Hiermee is hetzelfde bedoeld.

in de Wajong. Zij worden door gemeenten op grond van de WWNV geholpen om aan werk te komen. Voor mensen in de huidige en toekomstige Wajong die *duurzaam geen arbeidsmogelijkheden* hebben, verandert er niets: zij behouden een uitkering van 75 procent van het WML. Voor hen geldt geen re-integratieverplichting en geen partner-, vermogens- of huishoudinkomenstoets.

Dit hoofdstuk beschrijft de concrete aanpassingen van de Wajong als gevolg van de invoering van de WWNV. Ook gaat dit hoofdstuk in op de situatie van jonggehandicapten met arbeidsvermogen die op grond van de huidige Wajong al recht op een uitkering hebben. Het Wajong-overgangsrecht wordt beschreven in paragraaf 6.1.2.

Gevolgen van de nieuwe WWNV voor de Wajong

Dit wetsvoorstel brengt drie wijzigingen aan in de Wajong:

1. *Wajong vanaf 2013:*

Vanaf 2013 kan alleen een Wajong-uitkering worden toegekend aan mensen die duurzaam *geen* mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit wordt geregeld in hoofdstuk 1a, van de Wajong. In hoofdstuk 2 van de Wajong – op grond waarvan jonggehandicapten sinds 2010 recht op een Wajong-uitkering hebben – is vanaf 1 januari 2013 geen nieuwe instroom meer mogelijk. Mensen die *wel* arbeidsmogelijkheden hebben of die kunnen ontwikkelen, komen in de WWNV en vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten.

2. *Wajong jaargang 2012 (het overgangsjaar):*

Jonggehandicapten die in 2012 een Wajong-uitkering krijgen, behouden hun recht op Wajong als zij duurzaam *geen* arbeidsvermogen hebben. Voor hen verandert er niets.¹

Voor degenen die *wel* arbeidsvermogen hebben, eindigt het recht op Wajong op 31 december 2013. Zij kunnen vanaf 1 januari 2014 door gemeenten geholpen worden om aan werk te komen en/of – als zij aan de voorwaarden voldoen – recht hebben op een WWNV-uitkering.

3. *Herindeling Wajong (zittend bestand ingestroomd vóór 2010, in 2010 en 2011):*

Jonggehandicapten die voor 1 januari 2012 in de Wajong zijn ingestroomd,² behouden hun Wajong-uitkering. Jonggehandicapten die duurzaam *geen* arbeidsmogelijkheden hebben, houden een uitkering van 75 procent van het WML. Jonggehandicapten die *wel* arbeidsmogelijkheden hebben, krijgen een uitkering van 70 procent.

Figuur 5.1 Wajong

	Instroom t/m 2011	Instroom 2012	Instroom 2013
Duurzaam geen arbeidsmogelijkheden			
Uitkering		75% WML	
Partner- en middelentoets		nee	
Arbeidsvermogen			
Uitkering	70% WML	vanaf 2014 in de WWNV	n.v.t.
Partner- en middelentoets	Nee		
Loondispensatie	Ja		
Re-integratieondersteuning	ja		

¹ Wel zal deze groep van hoofdstuk 2 worden overgezet naar hoofdstuk 1a van de Wajong.

² Via hoofdstuk 2, van de Wajong (zittend bestand 2010 en 2011) of via hoofdstuk 3, van de Wajong (vóór 2010).

5.1 Wajong vanaf 2013

Indicatie Wajong

Met ingang van 1 januari 2013 wordt de toegang tot de Wajong beperkt tot jonggehandicapten die duurzaam niet over arbeidsvermogen beschikken. Jonggehandicapten die nu of straks wél over arbeidsvermogen beschikken, komen onder de WWNV te vallen. Om dit mogelijk te maken, moet het criterium op basis waarvan bepaald wordt of recht op een uitkering op grond van de Wajong bestaat, worden aangepast.

De terminologie van de nieuwe indicatie voor de Wajong sluit aan bij die van de Wsw (zie hoofdstuk 4). Dit zorgt voor harmonisatie van begrippen en dient om meer eenheid in de beoordeling te krijgen. Immers, iemand kan maar tot één groep behoren: Wajong of Wsw.

Alleen iemand die als jonggehandicapte¹ wordt aangemerkt, komt in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wajong. Dit wetsvoorstel past het criterium voor de Wajong aan voor mensen die vanaf 2013 nieuw in de Wajong komen. Daarnaast bepaalt het nieuwe criterium of huidige Wajongers (het zittend bestand) vanaf 2014 de uitkering van 75 procent van het WML behouden.

Huidige criterium Wajong en nieuw criterium «duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie»

De Wajong drukt nu de mate van arbeidsvermogen uit in een arbeidsongeschiktheidspercentage. De ondergrens is in de huidige situatie 25 procent van het maatmanloon.² Het begrip maatmanloon komt uit de WAO en de Wet WIA. Het is gebaseerd op een vergelijking tussen het loon dat iemand ondanks zijn beperkingen theoretisch kan verdienen en het loon dat hij verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd. Deze vergelijking geeft het verlies aan arbeidsinkomen weer. Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt daarop gebaseerd.

Een Wajonger heeft voor zijn aanvraag echter nooit gewerkt. Omdat bij de vergelijking van het maatmanloon werkervaring een grote rol speelt (namelijk iemands loon vóór hij arbeidsongeschikt werd), heeft dit tot gevolg dat bijna alle Wajongers werden beoordeeld als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.

Het nieuwe criterium gaat daarom uit van een *absolute maat*: het begrip arbeidsvermogen en het duurzaam ontbreken daarvan. De *relatieve* maat van arbeidsvermogen in de huidige Wajong, de loonvergelijking, wordt daarmee vervangen door een beoordeling van arbeidsmogelijkheden.

Het nieuwe Wajongcriterium «*duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie*» bevat twee relevante aspecten:

- het aspect *arbeid*: iemand kan in het geheel niet werken, heeft geen arbeidsvermogen. Dit betekent dat iemand geen activiteit kan ontplooiën, waarvoor een werkgever enig loon zou willen betalen, zelfs niet in een beschutte werkomgeving; en
- het aspect *tijd*: iemand heeft geen perspectief op ontwikkeling; herstel is uitgesloten. Er is duurzaam verlies van mogelijkheden tot functioneren. Iemand kan ook op het moment van beoordeling tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden hebben. De situatie is dus niet duurzaam. In dat geval kan iemand later alsnog aangemerkt worden als jonggehandicapte. Hij moet dan een aaneengesloten periode van tien jaar geen

¹ De jonggehandicapte is de ingezetene die op de dag waarop hij achttien wordt, dan wel tijdens studie, als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

² De jonggehandicapte is de ingezetene die op de dag waarop hij achttien wordt, dan wel tijdens studie, als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek niet in staat is met arbeid meer dan 75 procent van het maatmaninkomen te verdienen.

mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben gehad. Eerst dan wordt aangenomen dat er duurzaam geen mogelijkheid tot arbeidsparticipatie is.

Of iemand arbeidsmogelijkheden heeft, wordt beoordeeld aan de hand van vier criteria:
de *inwerktijd* voor de eenvoudigste van meerdere functies die iemand kan vervullen,
de mate van persoonlijke en speciale *werkbegeleiding* (in aard en/of omvang) buiten de reguliere werkinstructies, de tijd dat iemand *aaneengesloten* kan *werken* en de *minimumprestatie* die iemand kan leveren, uitgedrukt in een percentage van het minimumloon. Voor de minimumprestatie is gekozen voor 20 procent van het WML.

Als iemand voldoet aan de nieuwe criteria, betekent dit dat hij duurzaam geen arbeidsmogelijkheden heeft en heeft hij dus recht op een Wajong-uitkering.

Figuur 5.2 De Wajong voor en na 2013

Wajong tot 2013	Wajong vanaf 2013
Arbeidsbeperking als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek.	Blijft gelijk.
Relatieve grens van arbeidsvermogen: vergelijking met maatmaninkomen (percentage arbeidsongeschiktheid met een ondergrens van 25 procent).	Absolute grens van arbeidsvermogen: als er op ten minste een punt niet aan de ondergrens Wsw voldaan wordt, is er geen arbeidsvermogen.
Begrip duurzaam vooral medisch bepaald.	Arbeidsmogelijkheden ontbreken duurzaam en kunnen noch door herstel noch door training ontwikkeld worden.

Het begrip jonggehandicapte

Hoofregel is dat iemand jonggehandicapte is en recht op Wajong kan krijgen als hij op zijn achttiende verjaardag duurzaam geen arbeidsmogelijkheden heeft.

Er zijn drie mogelijkheden waardoor iemand na verloop van tijd alsnog aangemerkt kan worden als jonggehandicapte en recht op een Wajong-uitkering kan krijgen:

- Ten *eerste* is het mogelijk dat iemand op zijn achttiende wel al beperkingen door ziekte¹ heeft, maar dat geen sprake is van «duurzaam geen arbeidsmogelijkheden». Zo iemand kan dan gedurende vijf jaar na zijn achttiende verjaardag in aanmerking komen voor Wajong 2013, als hij op enig moment gedurende die vijf jaar alsnog aan de voorwaarden «duurzaam geen arbeidsmogelijkheden» voldoet. Dit kan zowel gaan om de situatie dat iemand wel beperkingen door ziekte heeft, maar nog wel enige arbeidsmogelijkheden heeft, als om de situatie dat iemand geen arbeidsmogelijkheden heeft, maar dat geen sprake is van een duurzame situatie.
UWV zal op aanvraag opnieuw beoordelen of diegene duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Zo'n aanvraag wordt alleen in behandeling genomen als er nieuwe feiten en omstandigheden zijn. Als het UWV eerder al heeft vastgesteld dat iemand niet als jonggehandicapte kon worden aangemerkt, kan het recht op de arbeidsongeschiktheidsuitkering op zijn vroegst twaalf maanden na deze eerdere beoordeling ontstaan.

¹ Volledige omschrijving: door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling.

De mogelijkheid om binnen vijf jaar alsnog aangemerkt te worden als jonggehandicapte is gekozen naar analogie van de regels over «toegenomen arbeidsongeschiktheid» in de andere arbeidsongeschiktheidswetten. De termijn van een jaar is gekozen omdat het pas zinvol is de situatie opnieuw te beoordelen als enige tijd is verstreken. Hiermee worden bovendien te frequente aanvragen en daardoor overbelasting van de uitvoering voorkomen.

- Ten *tweede* kan iemand op zijn achttiende, tijdens studie, of binnen vijf jaar daarna, geen arbeidsmogelijkheden hebben, waarbij geen sprake is van een duurzame situatie. Betrokkene kan alsnog aangemerkt worden als jonggehandicapte, indien hij tien jaar achter elkaar geen mogelijkheden tot werken heeft. Op grond van het derde lid van artikel 1a:1 wordt dan aangenomen dat de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie *duurzaam* ontbreken. UWV hoeft de duurzaamheid na tien jaar niet te onderzoeken, maar moet wel nagaan of betrokkene in die tien jaar arbeidsvermogen heeft gehad, bijvoorbeeld door te kijken of hij gewerkt heeft.

Voor het vaststellen van de duurzaamheid wordt dus uitgegaan van een fictie. Dit voorkomt te grote onzekerheid en overbodige uitvoeringskosten in verband met herkeuringen. Wie na tien jaar meent alsnog als jonggehandicapte aangemerkt te kunnen worden, kan op dat moment een aanvraag indienen bij UWV om het recht op Wajong-uitkering te laten beoordelen.

- Ten *derde* kan iemand zich op latere leeftijd melden en stellen al op de leeftijd van 18 jaar duurzaam geen arbeidsmogelijkheden gehad te hebben. Zo iemand kan vanaf het moment van de aanvraag alsnog als Wajonger aangemerkt worden. Hij of zij krijgt dan een uitkering vanaf het moment van aanvraag.

Uitsluitingsgronden

Mensen kunnen om bepaalde redenen, zoals verblijf in het buitenland of gedetineerd zijn, uitgesloten worden van het recht op een Wajong-uitkering. De uitsluitingsgronden zijn overgenomen uit de huidige Wajong. Daaraan is een nieuwe uitsluitingsgrond toegevoegd: het volgen van een studie. Een studie is gericht op verdere ontwikkeling. Dit sluit niet aan bij het criterium voor de Wajong 2013: duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 5.4.

Wachttijd

De wachttijd voordat de uitkering ingaat verval. De wachttijd is destijds ingevoerd om te voorkomen dat iemand al na een week ziekte een Wajong-uitkering aanvraagt. Er moet sprake zijn van een min of meer stabiele situatie. Dat hoeft nu niet meer: het element «duurzaamheid» geeft hier voldoende invulling aan. Het is dan niet nodig eerst een jaar te wachten voordat iemand recht op uitkering krijgt.

Inkomstenverrekening

Iemand zonder arbeidsvermogen zal geen inkomen uit werk kunnen verwerven. Toch kan niet worden uitgesloten dat een jonggehandicapte verdienen heeft. In dat geval wordt het inkomen geheel verrekend met de uitkering.

Het proces van indicatie

Iemand die meent ten gevolge van een beperking tot de doelgroep van de Wajong te behoren, kan een aanvraag doen bij UWV. Bij een Wajongaanvraag beoordeelt UWV of het ontbreken van arbeidsmogelijkheden

duurzaam is en of de arbeidsmogelijkheden zich door herstel of training nog kunnen ontwikkelen. De vaststelling dat het arbeidsvermogen duurzaam ontbreekt geeft niet automatisch recht op een uitkering. Voor aanspraak op de Wajong zijn meer criteria van belang, zoals het ingezetenschap en het moment waarop de beperkingen ontstaan. Stelt UWV vast dat aan alle voorwaarden is voldaan, dan heeft betrokkene recht op een Wajong-uitkering.

5.2 Jaargang 2012

Iedereen (ook studerende of schoolgaande Wajongers) die met ingang van 1 januari 2012 recht op arbeidsondersteuning krijgt en arbeidsmogelijkheden heeft, valt met ingang van 2014 onder de WWNV. In de Hoofdlijnennotitie werken naar vermogen van 21 april 2011 is dit vermeld. Het is daardoor voor iedereen duidelijk is dat de Wajong gewijzigd gaat worden. De groep die vanaf 2012 instroomt in de Wajong wordt geacht op de hoogte te zijn van het feit dat de uitkerings situatie mogelijk zal wijzigen vanaf 2014. Niettemin zal UWV nieuwe aanvragers vanaf de datum van indiening van dit wetsvoorstel bij het parlement daar uitdrukkelijk op wijzen.

Het recht op arbeidsondersteuning van jonggehandicapten met arbeidsvermogen en hun inkomensondersteuning stopt per 31 december 2013. Vanaf 1 januari 2014 behoren zij tot de gemeentelijke doelgroep en hebben zij, indien zij voldoen aan de voorwaarden, recht op een WWNV-uitkering. Voor deze jongeren gaan vanaf dat moment ook de rechten en plichten van de WWNV gelden. De keuze voor het jaar 2014 geeft UWV en gemeenten de tijd de overdracht zo soepel mogelijk voor betrokkenen te regelen.

Degenen die duurzaam *geen* arbeidsmogelijkheden hebben, behouden hun Wajong-uitkering. Zij hebben vanaf 1 januari 2014 recht op een ongetoetste uitkering op grond van hoofdstuk 1a van de Wajong ter hoogte van 75 procent van het WML.

5.3 Herindeling zittend bestand: voor 2012

Jonggehandicapten die voor 2012 een Wajong-uitkering hebben, blijven onder de Wajong vallen. Hun rechten en plichten wijzigen niet als gevolg van dit wetsvoorstel. Alleen de hoogte van hun uitkering kan veranderen. De Wajong-uitkering voor jongeren *met arbeidsvermogen* die voor 2012 recht op een Wajong-uitkering kregen, wordt verlaagd van 75 procent naar 70 procent van het WML.

Wajongers die duurzaam *geen arbeidsmogelijkheden* hebben, behouden hun 75 procent-uitkering.

Jonggehandicapten die in 2010 en 2011 een Wajong-uitkering kregen, zijn al ingedeeld naar arbeidsvermogen.

Hebben zij *geen* arbeidsvermogen, dan zijn zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, en blijven in de *uitkeringsregeling*. Zij behouden hun uitkering van 75 procent.

Hebben zij *wel* arbeidsvermogen, dan vallen zij in de *werkregeling*. De inkomensondersteuning in de werkregeling wordt 70 procent.

Jonggehandicapten die menen dat ze ten onrechte in de uitkeringsregeling of in de werkregeling zijn ingedeeld, kunnen UWV vragen hun situatie opnieuw te bezien. Tegen de formele beschikking van UWV is bezwaar en beroep mogelijk.

Jonggehandicapten die voor 2010 een Wajong-aanvraag hebben ingediend, zijn nog niet geïndiceerd op arbeidsvermogen en krijgen hier voor het eerst mee te maken.

UWV onderzoekt ten behoeve van deze herindeling eerst of deze jonggehandicapten «duurzaam geen arbeidsvermogen» hebben of dat zij toch (deels) kunnen werken. Voor deze beoordeling hanteert UWV een zo eenvoudig mogelijke procedure die Wajongers zo min mogelijk belast.

Beoordeling arbeidsvermogen lichter dan reguliere claimbeoordeling

Alle betrokkenen zijn bekend bij UWV. Het is daarom niet nodig dat iedereen onderzocht wordt door een verzekeringsarts en/of een arbeidskundige. Soms kan UWV iemand indelen alleen op grond van de bekende gegevens, soms is alleen een contact met een verzekeringsarts nodig en soms alleen met een arbeidskundige. De regering zal in lagere regelgeving regels vaststellen voor de herindeling en aangeven op welke punten die afwijken van de gebruikelijke procedure uit het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten.

De procedure zal niet alleen eenvoudig, maar voor betrokkenen ook zo begrijpelijk mogelijk dienen te zijn. UWV zal hierover zorgvuldig communiceren met de Wajongers.

Vraag naar arbeidsvermogen centraal in procedure herindeling

Voor Wajongers die *werken* of in het recente verleden *gewerkt hebben*, is het uitgangspunt dat zij arbeidsvermogen hebben, tenzij er aanwijzingen zijn dat de situatie sindsdien gewijzigd is. Hetzelfde geldt voor Wajongers die een *re-integratietraject* volgen of in het recente verleden gevolgd hebben. Aangenomen wordt dat Wajongers die zijn opgenomen in een inrichting en niet werken, geen arbeidsvermogen hebben.

Wajongers die vóór 2010 recht hebben gekregen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, hebben in 2014 al minstens vier jaar een Wajong-uitkering. Voor mensen onder hen *zonder* arbeidsmogelijkheden is het minder zinvol te onderzoeken of die situatie duurzaam is. Hebben zij geen arbeidsmogelijkheden, werken zij al meerdere jaren niet of hebben niet gewerkt, hebben zij geen re-integratietraject (gehad) en geen Wsw-indicatie, dan is de kans dat zij nog arbeidsmogelijkheden ontwikkelen te verwaarlozen. Dit heeft ertoe geleid bij de groep Wajongers van vóór 2010, die op 31 december 2013 geen arbeidsvermogen hebben, aan te nemen dat die situatie duurzaam is en die duurzaamheid niet nader te onderzoeken.

Onderstaande tabel maakt inzichtelijk hoe de situatie in 2012, 2013, 2014 en verder is voor de verschillende jaargangen Wajong.

Figuur 5.3 Situatie per jaar voor de verschillende jaargangen Wajong

	Wajong vóór 2010	Wajong 2010 en 2011	Wajong instroom in 2012	Wajong instroom vanaf 2013
Situatie 2012 en 2013	Geen onderscheid naar arbeidsvermogen	Onderscheid in uitkeringsregeling, werkregeling, en studieregeling		Nieuwe instroom vanaf 2013; alleen duurzaam geen arbeidsvermogen
Situatie vanaf 2014	Herindeling naar arbeidsvermogen: – Duurzaam geen arbeidsvermogen: 75% WML – Met arbeidsvermogen: • Wajong vóór 2010, 2010/2011: 70% WML • Wajong instroom in 2012: WWNV			

UWV bekijkt of zij op basis van de bekende gegevens in de dossiers iemand al kunnen indelen en bericht betrokkenen over de indeling. Wajongers die het niet eens zijn met hun indeling en nog geen contact hebben gehad met een arts of arbeidskundige, kunnen om een onderzoek vragen. Wajongers bij wie de dossiers geen uitsluitel geven over de indeling, krijgen een oproep voor een verzekeringsarts of de arbeidskundige. Het herindelingsproces eindigt met een formele beschikking, waartegen bezwaar en beroep open staat.

Wajongers met arbeidsvermogen kunnen hulp en ondersteuning krijgen bij het vinden en behouden van werk. Zij kunnen bij UWV terecht voor re-integratieondersteuning. Uitgangspunt is een selectieve en effectieve inzet van beperkte re-integratiemiddelen. Over de verdere uitwerking van de gewenste re-integratie inzet bij de herindeling van het zittend bestand, vindt op dit moment overleg plaats tussen de staatssecretaris van SZW en UWV.

5.4 Studieregeling

De Wajong kent voor jonggehandicapten die vanaf 1 januari 2010 zijn ingestroomd een *studieregeling*. Jonggehandicapten die studeren of naar school gaan en aanspraak hebben op studiefinanciering, op financiële ondersteuning door een hoger onderwijs instelling uit het afstudeerfonds, danwel profileringsfonds of op een tegemoetkoming scholingskosten, komen in de studieregeling.¹ De huidige studieregeling is voor alle jonggehandicapten, ongeacht hun arbeidsvermogen. Ook jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben en die naar school gaan of studeren, komen in de studieregeling en ontvangen een inkomensondersteuning van 25 procent van het WML.

Wajong 2013

Mensen die de Wajong 2013 instromen (vanaf 1 januari 2013) hebben geen arbeidsvermogen, noch perspectief op ontwikkeling hiervan. Een aparte studieregeling zoals nu is opgenomen in de nWajong, maakt daarom geen deel uit van de Wajong 2013. Studie of school is immers bedoeld voor ontwikkeling en mogelijke toeleiding naar en/of verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt.

Jongeren die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben komen dus niet in aanmerking voor Wajong 2013 zolang zij op school zitten of studeren.

¹ Het recht op studiefinanciering bestaat op grond van de Wet Studiefinanciering 2000 (WSF), het recht op een tegemoetkoming in de schoolkosten bestaat op grond van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (Wtos).

Overgangsrecht studieregeling

Studerende en schoolgaande Wajongers die ingestroomd zijn in 2010 en 2011 behouden, zolang zij studeren of naar school gaan, hun recht op 25 procent van het WML. Op het moment dat zij hun opleiding of school beëindigen, komen ze alsnog in aanmerking voor de werkregeling of de uitkeringsregeling.

Jonggehandicapten die in 2012 zijn gestroomd in de nWajong, in de studieregeling zitten en die arbeidsvermogen hebben, gaan per 1 januari 2014 over naar gemeenten. Zij hebben, indien zij voldoen aan de voorwaarden, recht op een WWNV-uitkering en voor hen gaan vanaf dat moment ook de rechten en plichten van de WWNV gelden.

Jonggehandicapten die in 2012 zijn ingestroomd in de nWajong, in de studieregeling zitten en die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, kunnen per 1 januari 2014 in aanmerking komen voor een uitkering op basis van hoofdstuk 1a. Omdat school en studie een uitsluitingsgrond zijn voor de Wajong 2013 komen deze jonggehandicapten in aanmerking voor Wajong 2013 zodra zij niet meer naar school gaan of studeren en voldoen aan de overige voorwaarden.

HOOFDSTUK 6 OVERIGE ASPECTEN

Dit hoofdstuk behandelt het invoerings- en overgangsrecht voor bijstandsgerechtigden, Wajongers en Wsw'ers (paragraaf 6.1), de financieringssysteematiek van het inkomensdeel en het gebundeld re-integratiebudget (paragraaf 6.2), de effecten voor regeldruk (paragraaf 6.3) en de internationale aspecten (paragraaf 6.4).

6.1 Overgangsrecht

6.1.1 Overgangsrecht bijstandsgerechtigden

De beoogde datum van inwerkingtreding van de WWNV is 1 januari 2013. Mensen in de WWNV krijgen te maken met de uitkeringsvoorwaarden van de huidige WWB, zoals: landelijke uitkeringsnormen en gemeentelijke toeslagen, een partner- en middelentoets, een arbeids- en re-integratieverplichting en aanspraak op ondersteuning.¹ De rechten en plichten van mensen met een WWB-uitkering wijzigen dan ook niet met de komst van de WWNV, met uitzondering van het feit dat de gemeente met de WWNV het instrument loondispensatie kan inzetten als re-integratie-instrument. Daarom regelt dit wetsvoorstel dat besluiten die op grond van de WWB zijn genomen gelden als besluiten genomen op grond van de WWNV. Wijkt een besluit dat de gemeente eerder nam op grond van de WWB toch af van de voorwaarden van de WWNV, dan heeft de gemeente zes maanden de tijd om dit besluit in overeenstemming te brengen met de WWNV.

6.1.2 Overgangsrecht Wajong

De groep Wajongers bestaat op 1 januari 2013 uit twee groepen:

- Wajongers die een uitkering ontvangen op grond van de «oude» Wajong (hoofdstuk 3) – ingestroomd *tot* 2010 («oude» Wajongers);
- Wajongers die recht op arbeidsondersteuning (ondersteuning en/of een uitkering) ontvangen op grond van de «nieuwe» Wajong, (hoofdstuk 2) – ingestroomd in 2010, 2011 en 2012.

Jonggehandicapten die een aanvraag hebben ingediend vóór 1 januari 2010 blijven in de oude Wajong en behouden dus hun *recht* op een uitkering. Sinds 1 januari 2010 is de nieuwe Wajong van kracht. Ook jonggehandicapten in de nieuwe Wajong die in 2010 en 2011 zijn ingestroomd behouden hun recht op ondersteuning en uitkering, met de

¹ Ook de wijzigingen in de WWB/WIJ uit het regeer- en gedoogakkoord gaan gelden voor de nieuwe instroom. Het gaat daarbij onder meer om het afschaffen van de bijstand voor inwonenden, de introductie van de toets op het huishoudinkomen en de aanscherping van de voorwaarden en sancties voor jongeren tot 27 jaar. Uitgangspunt van de WWB is dat gemeenten in individuele gevallen individueel maatwerk leveren. Zo krijgt de gemeente de mogelijkheid een uitzondering te maken op de gezinsbijstand in de situatie dat er sprake is van een zorgbehoevend gezinslid (Kamerstukken II 2010/2011, 32 815, nr. 3).

daarbij behorende rechten en plichten. Wel worden van «oude» Wajongers, met recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 3, de arbeidsmogelijkheden beoordeeld. De jonggehandicapte die volledig en duurzaam geen arbeidsmogelijkheden heeft, behoudt vanaf 1 januari 2014 de uitkering van 75 procent van het WML.

Voor jonggehandicapten die arbeidsmogelijkheden hebben, verandert de uitkeringssituatie. Zij krijgen per 1 januari 2014 een uitkering van 70 procent van het WML. Zij kunnen immers met werk een aanvullend inkomen verdienen.

Er geldt *geen* partner- en middelentoets, ook niet als zij wel geacht worden te kunnen werken.

Jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden die zijn ingestroomd in 2012 vallen per 1 januari 2014 onder de WWNV.

Schematisch komt bovenstaande op het volgende neer:

Figuur 6.1 Overgangsrecht Wajong: situatie vanaf 1 januari 2014

vanaf 1 januari 2014	«oude» Wajong en «nieuwe» Wajong (instroom t/m 2011)	«nieuwe» Wajong (instroom 2012)
Met arbeidsvermogen	70% WML geen partner- en middelentoets	Vanaf 1 januari 2014 in de WWNV
Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt	75% WML geen partner- en middelentoets	75% WML geen partner- en middelentoets

UWV zal Wajongers tijdig en adequaat informeren over de gevolgen die de wetswijziging met zich meebrengt voor de verschillende te onderscheiden Wajonggroepen.

Omdat bestaande rechten gerespecteerd blijven, heeft dit tot gevolg dat drie verschillende Wajongregimes naast elkaar bestaan. Uitvoeringstechnisch zijn de gevolgen hiervan beperkt. Binnen de nWajong bestaat al een aparte regeling voor de jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben, de uitkeringsregeling. Verplichtingen in de Wajong 2013 (hoofdstuk 1a) komen overeen met de verplichtingen die gelden voor de jonggehandicapten in de uitkeringsregeling en voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd vóór 2010. Voor UWV betekent dit dus geen tot weinig verandering in werkwijze.

Bovendien geldt voor de Wajongers, die ingestroomd zijn vóór 2010, dat zij minder strenge re-integratieverplichtingen hebben. De WWNV kent strikte re-integratieverplichtingen, die voor deze groep een stap te ver zijn. De Wajongers, ingestroomd voor 2010, hebben meestal een grote afstand tot de arbeidsmarkt, vooral diegenen die al jaren niet gewerkt hebben. UWV heeft daarnaast specifieke expertise ontwikkeld ten aanzien van het naar werk helpen van Wajongers. Om deze omvangrijke groep Wajongers over te laten gaan brengt risico's mee voor een goede en effectieve uitvoering van de WWNV door gemeenten.

6.1.3 Overgangsrecht Wsw'ers

Rechten en plichten van mensen met een Wsw-dienstverband (en een Wsw-indicatie)

Dit wetsvoorstel wijzigt de wettelijke rechten en plichten van mensen die werkzaam zijn in de sociale werkvoorziening met een Wsw-indicatie niet.

Herindicatie van mensen op de wachtlijst

Mensen die voor 15 mei 2011 op de wachtlijst zijn gekomen, zijn geïndiceerd op basis van de oude criteria. Herindicatie gebeurt op basis van de oude criteria.

Mensen die op de wachtlijst zijn ingestroomd op of ná 15 mei 2011¹ en op het moment van herindicatie na 1 januari 2013 nog niet werkzaam zijn op grond van een Wsw-dienstbetrekking, worden geherindiceerd op basis van de nieuwe criteria zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Wachtlijst na 1 januari 2013

De Wsw is – als de WWNV per 1 januari 2013 in werking is getreden – een instrument dat de gemeente beleidsvrijheid geeft om mensen al dan niet een Wsw-dienstverband aan te bieden. Dit heeft gevolgen voor mensen die met de nieuwe indicatie beschut werken op de wachtlijst staan:

- De vrijstelling voor re-integratie vervalt.
- In de nieuwe wet wordt de gemeentelijke zorgplicht omgezet in een verplicht gemeentelijk beleid voor beschut werken. In dit kader vervalt de voorgeschreven volgorde op de wachtlijst (artikel 12 Wsw). Gemeenten bepalen zelf wanneer en aan wie zij een Wsw-dienstverband aanbieden. Daarmee vervalt ook de voorrangregeling op de wachtlijst als het dienstverband bij begeleid werken is beëindigd (bijvoorbeeld door een faillissement van de reguliere werkgever). Tevens vervalt de voorrangregeling op de wachtlijst voor mensen die verhuizen naar een andere gemeente en het dienstverband niet voort kunnen zetten.
- Door het vervallen van de wettelijk voorgeschreven volgorde van de wachtlijst vervalt ook het recht op een persoonsgebonden budget voor plaatsing begeleid werken bij een reguliere werkgever (zie ook paragraaf 4.2).
- De gemeente krijgt na 1 januari 2013 beleidsvrijheid in het aanbieden van een Wsw-dienstverband. In een gemeentelijke verordening leggen gemeenten vast onder welke voorwaarden Wsw-plekken worden aangeboden. Daarbij leggen zij vast dat minimaal één op de drie vrijkomende plekken bestemd moet worden voor nieuwe plekken beschut werk. Gemeenten hebben de mogelijkheid via deze verordening de een persoonsgebonden budget aan te bieden.

6.2 Financieringssystematiek

6.2.1 Financieringssystematiek inkomensdeel

Financiering en uitvoering

De WWNV wordt decentraal uitgevoerd door gemeenten. Zij hebben beleidsmatige en financiële verantwoordelijkheid. Voor de financiering van de WWNV blijft de financieringssystematiek van de WWB gehandhaafd. In de loop van de tijd is, onder andere door toevoegingen en wijzigingen (bijvoorbeeld de MAU en IAU) onduidelijkheid over de financieringssystematiek ontstaan. Met deze paragraaf is de systematiek zoals die nu is uitgewerkt overzichtelijk verwoord.

Raming macrobudget

De financieringssystematiek, waarbij de stimulans voor gemeenten om goed te presteren is gelegen in het inkomensdeel, vereist een budgettering van middelen. Er vindt geen nacalculatie plaats op basis van de feitelijke bijstandsuitgaven. Uitgaven worden niet achteraf gedeclareerd maar vooraf wordt een macrobudget vastgesteld.

¹ Zie hiervoor het persbericht van 13 mei 2011 op: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-werken-naar-vermogen-wwnv/nieuws/2011/05/13/geldigheidsduur-nieuwe-wsw-indicaties.html>.

Bijstelling gedurende het jaar op basis van wijzigingen in conjunctuur zoals geraamd door het CPB en in rijksbeleid zijn mogelijk. De gegevens over realisaties in het uitvoeringsjaar zelf worden niet in de raming betrokken omdat de raming en het beleid van gemeenten dan vermengd worden. Met deze ramingssystematiek is de beoogde prikkelwerking vormgegeven. Doordat realisaties in het uitvoeringsjaar zelf niet meer worden betrokken in de raming van het macrobudget kunnen gemeenten ook op macroniveau (landelijk) door een effectieve uitvoering geld overhouden.

Verdeelsystematiek

Het macrobudget wordt verdeeld over gemeenten. De verdeling is gericht op aansluiting bij de noodzakelijke uitgaven van gemeenten. Om recht te doen aan het uitgangspunt dat goed gedrag beloond wordt, worden de beschikbare middelen voor het inkomensdeel zoveel mogelijk verdeeld op basis van de objectieve kenmerken, die niet of nauwelijks door gemeenten te beïnvloeden zijn. Feitelijke uitgaven van een gemeente spelen bij een objectieve verdeling geen rol. Een gemeente kan bij een objectieve verdeling van middelen meerjarig profiteren van goed beleid.

Het macrobudget voor het inkomensdeel wordt over gemeenten verdeeld door voor alle gemeenten een zogenaamde «grondslag» te bepalen. Die is verschillend voor soorten gemeenten:

- Voor *grote* gemeenten (meer dan 40 000 inwoners) gebeurt dat met het objectief verdeelmodel, dat is gebaseerd op een aantal verdeelkenmerken, die in beginsel niet door gemeentelijk beleid te beïnvloeden zijn.
- Voor *kleine* gemeenten (minder dan 25 000 inwoners) spelen toevalsfactoren een te grote rol. Voor hen is een objectieve verdeling daardoor (nog) niet mogelijk en wordt de «grondslag» bepaald op basis van de uitgaven in het verleden: twee jaar eerder.
- Voor *middelgrote* gemeenten (tussen 25 000 en 40 000 inwoners) wordt een mix van beide methoden gehanteerd, waarbij geldt dat het deel van de grondslag dat objectief bepaald wordt, toeneemt naarmate de gemeente meer inwoners heeft.

Het aandeel van een individuele gemeente in de som van de «grondslagen» van alle gemeenten bepaalt, vermenigvuldigd met het beschikbare macrobudget, het budget voor de betreffende gemeente.

Budgetoverschot en -tekort

Er kan een verschil ontstaan tussen het definitief toegekende budget inkomensdeel en de werkelijke uitgaven van een gemeente. Een individuele gemeente kan zowel geld overhouden als tekort komen. Geld dat over is, mag vrij worden besteed. Bij een budgettekort is de gemeente er zelf verantwoordelijk voor haar beleid en uitvoering bij te sturen en zodoende het tekort terug te dringen. Als een tekort resteert, zal de gemeente in eerste instantie zelf op haar begroting moeten zoeken naar een oplossing. Risico's voor individuele gemeenten worden beperkt door de mogelijkheid een verzoek om een incidentele of meerjarige aanvullende uitkering in te dienen:

- *incidentele aanvullende uitkering (IAU)*: als het feitelijk tekort in een jaar meer dan 10 procent van het budget bedraagt, dan kan een gemeente – onder voorwaarden – in aanmerking komen voor een incidentele aanvullende uitkering (IAU-uitkering). Bij de beoordeling van een verzoek wordt vooral gekeken naar de situatie op de arbeidsmarkt.

- *meerjarige aanvullende uitkering (MAU)*: een gemeente die drie jaar achtereenvolgens ten minste 2,5 procent tekort komt, en dat ook voor de komende drie jaar verwacht, kan een verzoek om een meerjarige aanvullende uitkering (MAU-uitkering) indienen. De MAU is in essentie bedoeld om te compenseren voor tekortkomingen in de objectieve verdeling. Bij de beoordeling van een verzoek wordt daarom scherp gekeken naar de oorzaak van het tekort.

Deze voorzieningen worden uit het macrobudget gefinancierd. De incidentele aanvullende uitkering over 2010 en 2011 wordt uitgekeerd in 2012 en 2013. Hiervoor blijft de afspraak uit het bestuursakkoord 2007–2011 van kracht dat de eerste 9 miljoen euro uit rijksmiddelen wordt gefinancierd.

De verzoeken om een incidentele of meerjarige aanvullende uitkering worden behandeld door de onafhankelijke Toetsingscommissie WWB. Deze commissie stelt een (zwaarwegend) advies op, waarna de staatssecretaris van SZW op de verzoeken beslist.

Macrobudget en verdeling inkomensdeel Wet Werken naar vermogen

Bovenstaande financieringssystematiek is het uitgangspunt. Omdat de doelgroep van de WWNV breder is dan die van de WWB/WIJ, zal worden bezien of voor de langere termijn de rekenregels om het macrobudget vast te stellen aangepast kunnen worden op deze doelgroep. De aanvullende uitkeringen in verband met de nieuwe loondispensatieregeling worden betaald uit het macrobudget inkomensdeel. Het Rijk biedt transparantie over de wijze waarop de raming van het macrobudget tot stand is gekomen.

De verdeling (over gemeenten) van de doelgroep van de WWNV wijkt naar verwachting af van de verdeling van de WWB-doelgroep. Dit betekent dat ook de huidige verdeling van het inkomensdeel over gemeenten zal moeten worden aangepast op die verdeling van de doelgroep van de WWNV. Het streven is dan ook om op termijn één integrale verdeling met prikkelwerking te hanteren voor de gehele Wet werk naar vermogen en de bijbehorende doelgroep. Hiertoe zal SZW een onderzoek starten dat zich richt op een integrale verdeling per 2014. Tot die nieuwe verdeling gereed is zal voor de nieuwe doelgroep een apart macrobudget aan het inkomensdeel toegevoegd worden, dat op basis van de historische verdeling van Wajongers over gemeenten verdeeld wordt.

6.2.2 Financieringssystematiek gebundeld re-integratiebudget

De WWNV wordt bekostigd via het gebundelde re-integratiebudget. Het budget Wsw wordt met ingang van 2013 aan het participatiebudget toegevoegd. Een deel van de huidige re-integratiemiddelen Wajong van UWV wordt daarnaast geleidelijk aan het gebundeld re-integratiebudget voor gemeenten toegevoegd. Dit geldt ook voor het budget dat thans gemeentelijk is met de no-riskpolis voor Wajongers met arbeidsmogelijkheden. Gemeenten kunnen daarmee de huidige Wsw-plekken en de re-integratieinstrumenten voor de nieuwe instroom in de WWNV bekostigen.

De uitgangspunten van het re-integratiebudget blijven hetzelfde. Dit betekent dat aan de huidige brede doelgroep van het participatiebudget, de Wsw-doelgroep wordt toegevoegd. Om de Wsw-uitgaven ook uit het gebundelde re-integratiebudget te kunnen betalen, wordt de Wsw als re-integratievoorziening (beschutte arbeidsplaatsen) toegevoegd aan de omschrijving van de huidige re-integratievoorzieningen.

Zo ontstaat er één gebundeld re-integratiebudget dat gemeenten in staat stelt een integraal beleid te voeren voor participatie van hun burgers. Het baten-lastenstelsel van het re-integratiebudget blijft in stand, evenals de verantwoording via één gemeentelijk verantwoordingsdocument voor de gemeentelijke begroting.¹

De verdeling van financiële middelen over de gemeenten wordt in een algemene maatregel van bestuur op grond van de Wet participatiebudget geregeld. De huidige verdelingsmaatstaven zullen door de toevoeging van de Wsw-budgetten en de Wajong re-integratiemiddelen na overleg met de gemeenten worden aangepast. De regering wil de herverdeeffecten voor de gemeenten daarbij zo klein mogelijk houden.

6.3 Regeldruk

Deze paragraaf brengt de effecten ten aanzien van regeldruk van het wetsvoorstel in kaart. Onder regeldruk wordt verstaan: administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten voor burgers en bedrijven, regeldruk voor professionals in de sociale zekerheid en interbestuurlijke lasten tussen het Rijk en gemeenten.

De administratieve lasten van burgers en bedrijven blijven in de kabinetsperiode per saldo gelijk.

- Voor burgers nemen de lasten na 2015 geleidelijk toe: in de structurele situatie (2045) met 0,2 miljoen euro en met 0,2 miljoen uur. Er is daarnaast sprake van incidentele lasten voor burgers. Deze bedragen eenmalig 0,2 miljoen euro en 0,2 miljoen uur in 2013.
- Voor bedrijven is sprake van kennismakingskosten: de kosten van het kennisnemen van de nieuwe regelgeving op het moment dat een werkgever iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt. Deze bedragen 0,1 miljoen euro en 2 500 uur per jaar vanaf 2013. Na 2015 lopen deze kosten geleidelijk terug naar nul. Structureel (in 2045) blijven de lasten voor bedrijven gelijk.
- Het wetsvoorstel leidt niet tot inhoudelijke nalevingskosten.

Administratieve lasten voor burgers

Alle WWB'ers gaan per 1 januari 2013 over naar de WWNV. Voor hen verandert er als gevolg van het wetsvoorstel niets, met uitzondering van het feit dat de gemeente met de WWNV het instrument loondispensatie kan inzetten als re-integratieinstrument.

Omdat de beperking van de Wajong alleen geldt voor de nieuwe instroom zijn de effecten op de administratieve lasten in deze kabinetsperiode zeer beperkt (kleiner dan 0,1 miljoen euro en 0,1 miljoen uur). Op de lange termijn (2045) zijn er naar verwachting licht hogere administratieve lasten. De administratieve lasten Wajong nemen af met 0,3 miljoen euro en uur door de beperking van de instroom. Omdat een deel van deze mensen een beroep zal doen op een WWNV-uitkering neemt voor hen de administratieve lasten WWNV toe met 0,5 miljoen euro en uur. Per saldo is er sprake van een stijging omdat de WWNV ten opzichte van een Wajonguitkering meer administratieve lasten kent vanwege de vermogenstoets en de huishoudinkomenstoets.

De beperking van de instroom in de Wsw is per saldo neutraal. Tegenover lagere administratieve lasten door beperking van de doelgroep van de Wsw (structureel 0,15 miljoen euro en 0,15 miljoen uur) staat een ongeveer even grote stijging van de administratieve lasten WWNV.

¹ Dit betreft SISA (single information, single audit) hetgeen eenmalige informatieverstrekking en eenmalige accountantscontrole betekent.

De beperking van de Wajong en de Wsw zal er naar verwachting toe leiden dat minder mensen gekeurd worden voor een Wajong of Wsw. Een mogelijk voordeel is verder dat er minder *dubbele* administratieve lasten bij individuele burgers voorkomen: nu kan een Wajonger ook een indicatie Wsw aanvragen of werken in Wsw-dienstverband. De invoering van de WWNV sluit dit uit.

Jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden die in de Wajong zijn ingestroomd in 2012 vallen per 1 januari 2014 onder de WWNV (circa 10 000 mensen). Deze overgang brengt voor deze groep eenmalig extra administratieve lasten met zich mee. Dit geldt ook voor de herindeling van het zittend bestand Wajong. Voor beide dossiers samen gaat het om eenmalige kosten van 0,1 miljoen euro en 0,1 miljoen uur in 2013. Overigens zal UWV een zo eenvoudige mogelijke procedure hanteren, waarmee administratieve lasten zoveel mogelijk worden voorkomen.

De regering houdt tot slot rekening met incidenteel hogere administratieve lasten vanwege de eenmalige lasten voor burgers om kennis te nemen van de nieuwe regelgeving (kennismemingskosten) en het feit dat mensen in de aanloopfase mogelijk vaker een bezwaar zullen aantekenen tegen de beslissing van UWV dat geen recht op Wajong bestaat of geen Wsw-indicatie wordt afgegeven. Het gaat hierbij om eenmalige kosten van 0,1 miljoen euro en 0,1 miljoen uur in 2013.

Administratieve lasten voor bedrijven

De administratieve lasten voor bedrijven als gevolg van de WWNV blijven per saldo gelijk. De beperking van de instroom in de Wajong en Wsw leiden tot een lichte daling van de administratieve lasten voor bedrijven. De effecten zijn kleiner dan 0,1 miljoen euro in 2012 en 2013 (waarbij rekening is gehouden met de incidenteel versnelde herindicaties Wsw in 2013). In 2014 bedraagt de besparing 0,15 miljoen euro en in 2015 ruim 0,3 miljoen euro. Structureel is de besparing in euro's ruim 1,3 miljoen. In uren gemeten is het patroon hetzelfde. De effecten op de urenbelasting zijn relatief gering. Structureel is er sprake van een afname met circa 40 duizend uur (in 2015 circa 9 000 uur)

De regering verwacht echter dat de besparingen op de administratieve lasten van bedrijven per saldo nihil zijn doordat bedrijven in plaats van administratieve lasten rond de arbeidsinpassing van Wajongers en Wsw-ers te maken krijgt met hogere lasten vanwege arbeidsinpassingen vanuit de WWNV.

Daarnaast houdt de regering rekening met de eenmalige lasten voor bedrijven om kennis te nemen van de nieuwe regelgeving (kennismemingskosten) op het moment dat een werkgever besluit iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen. De bekendheid met de nieuwe regelgeving neemt toe in de tijd. De eenmalige kennismemingskosten zijn naar verwachting 0,1 miljoen euro per jaar vanaf 2013 tot en met 2015. In uren gaat het tot en met 2015 om circa 2 500 uur per jaar.

Met de WWNV zorgt de regering voor één regime voor iedereen met arbeidsvermogen die voorheen een beroep zou doen op de Wajong, de Wsw of de WWB/WIJ. Het bundelen van deze regelingen en de uitvoering ervan maakt het ook voor werkgevers inzichtelijker wat de mogelijkheden zijn en bij welk loket zij kunnen aankloppen.

Voor werkgevers is het belangrijk dat zij zo min mogelijk administratieve last ervaren bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Zo dienen de instrumenten die werkgevers daarbij ondersteunen,

eenvoudig en effectief te zijn. In paragraaf 2.4 wordt beschreven welke aspecten van belang zijn voor een goed functionerende werkgeversdienstverlening. Ook wordt in deze paragraaf ingegaan hoe de landelijke, regionale en lokale ondersteuning er concreet uit gaat zien.

UWV en gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk dat er in alle arbeidsmarktregio's één loket voor werkgevers is. Bij dit loket kunnen werkgevers terecht voor informatie en advies. UWV en gemeenten geven dit loket gezamenlijk vorm. In de memorie van toelichting van het voorstel tot wijziging van de Wet SUWI¹ is opgenomen dat UWV en gemeenten voor een aanspreekpunt voor werkgevers op landelijk niveau zorgen. Op lokaal niveau zullen gemeenten een belangrijke rol richting de lokale werkgevers blijven vervullen. De regering verwacht dat hierdoor de administratieve lasten voor bedrijven hierdoor gelijk blijven.

De regering wil met de WWNV bereiken dat meer mensen met een arbeidsbeperking bij een gewone werkgever aan de slag gaan. De «gereedschapskist» die de regering biedt aan gemeenten om werkgevers te ondersteunen, bevat een breed scala aan instrumenten – inclusief het instrument loondispensatie. Het is aan gemeenten om deze instrumenten en voorzieningen op een zo eenvoudig mogelijke manier in te zetten en werkgevers zorg uit handen te nemen. Dat geldt ook voor de inzet en administratieve last van het instrument loondispensatie. Gemeenten hebben voor het vraaggericht (werkgeversvriendelijk) inzetten van de ondersteuningsmogelijkheden straks een sterke financiële prikkel.

De gemeente besluit om een toegangstoets voor loondispensatie uit te laten voeren. Als iemand tot de doelgroep loondispensatie behoort, een werkgever is gevonden, en een loonwaardemeting is uitgevoerd, ontvangt de werkgever een beschikking van de gemeente waarin wordt aangegeven dat de werkgever toestemming krijgt voor loondispensatie (betaling onder het minimumloon). De werkgever hoeft hiervoor dus geen aanvraag bij de gemeente te doen.

Werkgevers kennen het instrument loondispensatie al voor Wajongers met arbeidsvermogen. Mensen met arbeidsvermogen vallen vanaf 1 januari 2013 onder de WWNV en het instrument loondispensatie blijft dus voor deze groep beschikbaar. Voor werkgevers maakt dit daarom geen verschil. Daarnaast komt het instrument loondispensatie beschikbaar voor WWNV'ers die om «andere redenen» niet in staat zijn 100 procent van het minimumloon te verdienen. Voor deze groep zet de gemeente in de huidige situatie het instrument loonkostensubsidie in. Ook bij dit instrument gebruiken de meeste gemeenten een loonwaardemeting. De bredere inzetbaarheid van het instrument loondispensatie is daarmee voor de administratieve lasten van werkgevers neutraal (tegenover hogere administratieve lasten loondispensatie staan lagere administratieve lasten loonkostensubsidies).

Voor mensen met arbeidsvermogen die vanaf 2013 door het nieuwe criterium «beschut werken» niet in aanmerking komen voor Wsw, omdat zij bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen, is sprake van een verschuiving van administratieve lasten voor bedrijven. Op dit moment verzorgt de sw-sector de hulpmiddelen en begeleiding op de werkvloer. In de nieuwe situatie verschuiven de administratieve lasten (bijvoorbeeld voor het aanvragen van hulpmiddelen) naar de reguliere werkgever. Per saldo heeft dit voor het totaal van het bedrijfsleven geen effect op de administratieve lasten.

¹ Voorstel tot wijziging van de Wet SUWI in verband met aanpassing van de dienstverlening van het UWV aan werkgevers en werkzoekenden en de opheffing van de RWI als publiekrechtelijke rechtspersoon met een wettelijke taak en van de Werkloosheidswet en enige ander wetten in verband met de beëindiging van de inzet van het re-integratiebudget Werkloosheidswet en van loonkostensubsidies, Kamerstukken II, 2011–2012, 33 065.

De WWNV stelt gemeenten, in samenhang met de andere decentralisaties, in staat meer dan nu de regie te pakken en een samenhangende aanpak te ontwikkelen voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit biedt gemeentelijke professionals kansen de problematiek van hun klanten effectiever aan te pakken. De regering verwacht per saldo een licht positief effect van de WWNV op de regeldruk voor professionals.

Gemeentelijke professionals krijgen met de WWNV te maken met één regeling voor iedereen die (deels) kan werken en nu nog een beroep doet op verschillende regelingen als de WWB/WIJ, de Wajong en de Wsw. Het kennisgebied wordt daardoor compacter en dus overzichtelijker. Er zal minder sprake zijn van overdrachtsmomenten. Wel moeten zij zich (eenmalig) de nieuwe regelgeving eigen maken. Omdat voor het zittend bestand Wsw en Wajong de huidige regelingen van toepassing blijven, moet hun kennis over deze regelingen op peil blijven.

De inzet van het instrument loondispensatie en de daaraan verbonden periodieke toetsen (toegangstoets en loonwaardebepaling) en termijnen zorgen voor een lichte toename in de registratiedruk voor de gemeentelijke professional. Bij de evaluatie van het instrument loondispensatie drie jaar na inwerkingtreding van deze wet, zal dan ook het aspect regeldruk worden betrokken.

UWV heeft ten behoeve van de implementatie van de wet Werken naar Vermogen een tijdelijke programmaorganisatie op gezet. Hierdoor zal de invoering van de WWNV voor de professionals bij UWV (met name verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen) zo min mogelijk extra regeldruk met zich meebrengen. UWV heeft bij de incidentele uitvoeringskosten rekening gehouden met opleidingskosten, aanpassingen van handboeken en werkinstructies en aanpassing van geautomatiseerde systemen.

UWV blijft voor nieuwe aanvragen Wajong de claimbeoordeling en, na toekenning, de verstrekking van uitkeringen uitvoeren. De uitvoering van deze taken zal aangepast worden aan de gewijzigde voorwaarden van de Wajong. De volgende taken vervallen voor de nieuwe instroom: opstellen en uitvoeren participatieplan en het adviseren over participatie bij de sociaal-medische beoordeling.

De verwachting is dat in 2013 het aantal Wajong aanvragen gelijk zal blijven. Na het eerste jaar zal het aantal Wajong aanvragen afnemen waardoor de regeldruk voor met name verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen zal verminderen.

UWV zal door middel van een herindelingsoperatie het zittend bestand Wajong onderscheiden in een groep met en een groep zonder arbeidsvermogen (zie paragraaf 5.3). De herindeling van de Wajong, instroom vóór 2010, vindt plaats op basis van 1) geautomatiseerde bestandsindeling, 2) dossierscreening en 3) herbeoordelingen. De herindeling van de Wajong instroom 2010 en 2011 vindt volledig geautomatiseerd plaats, aangezien iedereen die in de werkregeling zit, aangemerkt wordt als beschikkend over arbeidsvermogen. Naar aanleiding van deze procedure zullen klanten een vooraankondiging ontvangen, met het resultaat van de herindeling. Naar aanleiding van deze brief kunnen klanten om een herbeoordeling vragen. Deze procedure is zo min mogelijk belastend voor de uitvoering.

UWV zal een kortere geldigheidsduur voor nieuw afgegeven indicatiestellingen hanteren in de periode van 15 mei 2011 tot en met 31 december 2012. Door de aangepaste geldigheidsduur zullen deze mensen in 2013 versneld geherindiceerd worden. Er worden dus activiteiten in de tijd naar voren gehaald. In 2015 zijn de uitvoeringskosten hierdoor lager. Vanaf 1 januari 2013 is er geen maximale geldigheidsduur. Hierdoor hoeft het UWV minder herindicaties te doen. Dit zorgt voor een vermindering van de regeldruk van professionals. De verwachting is dat het aantal aanvragen voor Wsw indicaties in 2013 gelijk zal blijven. Na 2013 zal het aantal aanvragen voor Wsw indicaties afnemen.

Interbestuurlijke lasten

Gemeenten moeten nieuwe wet- en regelgeving invoeren. Daardoor moeten zij eenmalig werkprocessen en -instructies en ICT aanpassen, verordeningen en beschikkingen aanpassen, medewerkers instrueren en klanten voorlichten. SZW zal gemeenten (en daarmee ook professionals in de sociale zekerheid) faciliteren bij de implementatie van de WWNV. Met de beoogde datum van inwerkingtreding van de WWNV (1 januari 2013) wordt aangesloten bij het systeem van Vaste Verandermomenten.

Gemeenten verantwoordden zich in de toekomst nog maar over één gebundeld re-integratiebudget.

De verantwoording en informatievoorziening onder de WWNV vindt in het algemeen plaats zoals dat nu gebeurt in de WWB. Het systeem van horizontale verantwoording op lokaal niveau – van college van B&W naar de gemeenteraad – blijft van kracht.

Wel zal er, als gevolg van de WWNV, wijziging plaatsvinden in de statistische uitvraag. Dit brengt eenmalig in 2013 enige invoeringslasten mee voor gemeenten. Hierbij zal worden aangesloten bij de nieuwe spelregels van het Interbestuurlijke Informatie Traject, waarbij het uitgangspunt is om de informatie-uitvraag op de administratief minst belastende wijze vorm te geven.

6.4 Internationale aspecten

WWNV

De WWNV heeft dezelfde polis- en uitkeringsvoorwaarden als de WWB. Materieel gezien vindt in de WWNV, net als in de huidige WWB, een individuele beoordeling plaats voor het recht op bijstand. Een aantal wettelijke bepalingen (artikel 20, derde lid, Grondwet; artikel 13, eerste tot en met derde lid, Europees Sociaal Handvest (herzien) bevat inhoudelijke randvoorwaarden voor het recht op bijstand. Die bepalingen leggen een basisrecht op bijstand vast, maar laten aan de wetgever de vrijheid om vorm en omvang van die bijstand nader te regelen. Die vrijheid geldt ook voor de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om voor deze bijstand in aanmerking te komen.

Iedere Nederlander en rechtmatig in Nederland verblijvende vreemdeling wordt geacht zelfstandig in zijn eigen bestaanskosten te voorzien door middel van arbeid. Is dit niet mogelijk en zijn er geen andere inkomensvoorzieningen beschikbaar, dan heeft de overheid de taak hem te helpen met het zoeken naar werk en, zo lang met werk nog geen zelfstandig bestaan mogelijk is, met inkomensondersteuning. Deze verantwoordelijkheid vormt als sociaal vangnet het sluitstuk van een activerend stelsel van sociale zekerheid.

De WWNV wordt uitgevoerd door de gemeente waar de belanghebbende zijn woonplaats heeft. Slechts indien er op de normale bestaansvoorzieningen zoals uitkeringen in verband met werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of ouderdom, niet of slechts gedeeltelijk recht bestaat, kan een gemeente iets extra's doen door het verstrekken van (aanvullende) bijstand. De gemeente stemt deze bijstand en de daaraan verbonden verplichtingen af op de behoeftige omstandigheden, mogelijkheden en middelen van de individuele belanghebbende. De mate van behoefte van de belanghebbenden en de afstemming van de bijstand daarop is van doorslaggevende betekenis.

Het *behoeftebeginsel* vereist een nadere verfijning van de bijstand naargelang ieders specifieke situatie, en volgt niet alleen uit geobjectiverde voorwaarden. De Nederlandse bijstand valt daarmee niet onder de EU-verordening 883 (coördinatie van sociale zekerheid). Alleen belanghebbenden die als ingezetenen van Nederland kunnen worden beschouwd, behoren tot de doelgroep van de WWNV.

Wajong

Het Wajongrecht van Wajongers die op of na 1 januari 2012 instromen, eindigt op 31 december 2013. Alleen als zij volledig en duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben, behouden zij hun uitkering van 75 procent van het minimumloon. Kunnen ze daarentegen (deels) werken dan komen zij vanaf 1 januari 2014 alleen in aanmerking voor bijstand op grond van de WWNV als zij over onvoldoende middelen van bestaan beschikken. UWV zal de groep Wajongers met arbeidsvermogen die op of na 1 januari 2012 zijn ingestroomd tijdig op de hoogte stellen van de toekomstige verandering en de overgang naar de WWNV. De voorgestelde wijzigingen voldoen naar het oordeel van de regering aan artikel 1 van het eerste protocol bij het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM). Hiermee wordt het billijk evenwicht in acht genomen tussen het algemeen belang en het individueel belang op bescherming van eigendom en wordt met name door de inmenging geen disproportionele last opgelegd.

Jonggehandicapten die voor 1 januari 2012 in de Wajong zijn gekomen, behouden hun uitkeringsrecht. Jonggehandicapten die duurzaam *geen* arbeidsmogelijkheden hebben, houden een uitkering van 75 procent van het WML (zonder partner- en middeltoets). Jonggehandicapten die *wel* arbeidsmogelijkheden hebben, krijgen een uitkering van 70 procent (zonder partner- en middeltoets). UWV zal de jonggehandicapten die het betreft uiterlijk drie maanden voor de verlaging van 75 procent naar 70 procent een beslissing sturen over de verlaging, zodat zij zich ruim voor 1 januari 2014 op deze verlaging kunnen instellen. Naar het oordeel van de regering wordt met deze maatregel eveneens geen disproportionele last opgelegd.

HOOFDSTUK 7 ONTVANGEN COMMENTAREN EN ADVIEZEN¹

Het wetsvoorstel WWNV is een uitwerking van de hoofdlijnennotitie «werken naar vermogen» die het kabinet op 21 april 2011 naar het parlement heeft gestuurd.² Naar aanleiding hiervan heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer vragen gesteld. Deze vragen zijn schriftelijk beantwoord op 16 mei 2011.³ Ook de Eerste Kamer heeft vragen gesteld over de hoofdlijnennotitie. Deze zijn op 16 september 2011 beantwoord.⁴

De hoofdlijnennotitie is op 25 en 30 mei 2011 met de Tweede Kamer besproken. De uitkomsten van het overleg met de Kamer heeft de regering betrokken bij het opstellen van dit wetsontwerp. Dat geldt ook

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

² Kamerstukken II 2010–2011, 29 544, nr. 297 en Kamerstukken I 2010–2011, 32 500, W.

³ Kamerstukken II 2010–2011, 29 544, nr. 303.

⁴ Kamerstukken I 2010–2011, 32 500, nr. Z.

voor de uitkomsten van gesprekken met direct belanghebbenden als gemeenten, sw-bedrijven, werkgevers- en werknemersorganisaties, cliëntenorganisaties en belanghebbenden zelf.

Daarnaast is het wetsvoorstel ter advisering voorgelegd aan de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), het uitvoeringspanel gemeenten (UP), het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), de Inspectie voor werk en inkomen (IWI) en het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal).

7.1 VNG

Het kabinet heeft met mede overheden intensief overlegd over een akkoord inzake werken naar vermogen en andere decentralisatievoornemens. Dit heeft uiteindelijk niet geleid tot een bestuursakkoord. Wel zijn er bestuurlijke afspraken tussen het kabinet en de VNG. Het kabinet heeft in een brief van 13 juli 2011 aan de Tweede Kamer aangegeven dat de Bestuursafspraken 2011–2015 voor beide partijen – VNG en kabinet – bindende basis bieden voor constructieve samenwerking de komende jaren. Ten aanzien van het onderdeel «werken naar vermogen» zullen het kabinet en VNG zich vrijer opstellen.

De VNG gaat in haar advies op het conceptwetsvoorstel WWNV in op het draagvlak onder werkgevers en andere partijen, de instrumenten binnen de WWNV, de toereikendheid van het financiële kader en de ruimte om maatwerk te leveren. In algemene zin benadrukt VNG het belang van een integrale benadering en maatwerk.

De regering onderkent het belang van een integrale aanpak van het arbeidsmarkt vraagstuk. Er is meer nodig dan alleen een activerende sociale zekerheid om mensen met een arbeidsbeperking kansen op werk te bieden. De regering wijst hierbij naar de voornemens om de arbeidsmarktgerichtheid van het speciaal onderwijs te vergroten. Ook het decentraliseren van begeleiding en jeugdzorg bieden gemeenten kansen om de regierol te versterken in samenwerking met andere partijen (zie paragraaf 1.3).

1. Bereidheid en mogelijkheden van werkgevers om arbeidsplekken ter beschikking te stellen

VNG vraagt de regering aan te geven hoe zij een gerichte bijdrage kan leveren aan de facilitering van werkgevers. Het succes van de WWNV is mede afhankelijk van de bereidheid en mogelijkheden van werkgevers om arbeidsplekken ter beschikking te stellen. De VNG verwacht een gerichte stimulans om partijen te verleiden en te belonen voor samenwerking.

De regering is het eens met de constatering dat een goede werkgeversdienstverlening van groot belang is. Gemeenten hebben sinds de invoering van de WWB ervaring opgedaan met het aanboren van werkgelegenheid voor bijstandsgerechtigden. Het Rijk biedt instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om werkgevers zoveel mogelijk te ontzorgen. Zo krijgen gemeenten de mogelijkheid het instrument loondispensatie in te zetten en kunnen zij de no-riskpolis inzetten. Ook is het instrument premiekorting arbeidsgehandicapten beschikbaar. In het wetsvoorstel wordt de doelgroepomschrijving voor de premiekorting arbeidsgehandicapten aangepast (paragraaf 2.2). Verder zal de regering de omvorming van de premiekorting naar een mobiliteitsbonus bezien. Om werkgevers te ondersteunen is ook een goede samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's belangrijk. Gemeenten en UWV zijn gezamenlijk verantwoordelijk dat er in alle regio's één loket voor werkgevers is. De

regering verwacht van gemeenten dat zij binnen een jaar met een passende invulling van de arbeidsmarktregio's komen. Overigens geldt dat werkgevers zelf ook belang hebben bij voldoende arbeidsaanbod. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De regering verwacht dat werkgevers hierbij hun verantwoordelijkheid nemen.

2. Instrumenten binnen de Wwv

Loondispensatie

De VNG geeft aan dat de uitwerking van het instrument loondispensatie haar op een aantal punten zorgen baart. Zo stelt de VNG voor de toegangstoets af te schaffen.

De regering houdt vast aan de toegangstoets. De regering had aanvankelijk het voornemen te regelen dat alleen mensen die als gevolg van een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking niet het minimumloon kunnen verdienen tot de doelgroep voor loondispensatie zouden behoren. Op uitdrukkelijk verzoek van de VNG is deze doelgroep uitgebreid tot mensen die «als gevolg van andere redenen» niet het minimumloon kunnen verdienen. Met de toegangstoets wordt voorkomen dat het instrument wordt ingezet voor mensen voor wie dit niet nodig is. Dit is van belang nu de doelgroep is verbreed. VNG geeft aan dat de loonwaardebepaling het middel is om vast te stellen of de inzet van het instrument loondispensatie noodzakelijk is. Dit gaat voorbij aan het feit dat de loonwaardebepaling alleen in een specifieke functie de loonwaarde bepaalt. Het is dus mogelijk dat iemand in een andere functie wel het minimumloon kan verdienen. Bij de uitwerking van de toegangstoets in de lagere regelgeving zal uiteraard overleg plaatsvinden met gemeenten. Daarnaast zal het instrument loondispensatie (inclusief de toegangstoets en loonwaardebepaling) worden geëvalueerd.

Daarnaast geeft de VNG ten aanzien van de loonwaardebepaling aan dat gemeenten en werkgevers behoefte hebben aan een zekere onderhandelingsruimte ten aanzien van de loonwaardebepaling.

De regering acht dit niet wenselijk. De loonwaarde komt immers overeen met de productiviteit van een werknemer en dus met het loon dat hij dient te verdienen op grond van zijn productiviteit. Door onderhandelingsruimte mogelijk te maken kan het gevolg zijn dat een werknemer minder loon krijgt dan dat hij op basis van zijn productiviteit dient te krijgen.

Na opmerkingen van de VNG en het uitvoeringspanel gemeenten is besloten om de passage over bezwaar en beroep met betrekking tot de toegangstoets aan te passen. In het wetsvoorstel is opgenomen dat de gemeente op grond van de algemene wet bestuursrecht (Awb) moet bezien of een advies op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als blijkt dat het op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen is er voor de gemeente geen reden om het advies niet over te nemen. Pas als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen. De gemeente heeft dus geen bevoegdheid om een inhoudelijk oordeel te vellen over het advies (advisering is immers opgedragen aan het adviesorgaan).

Verder geeft de VNG aan dat de berekeningswijze voor de aanvullende uitkering bijzonder gunstig uitpakt voor alleenstaanden en dat gehuwden er minder op vooruit gaan.

De regering wil benadrukken dat de formule voor iedereen voldoet aan de uitgangspunten voor loondispensatie: 1) werken moet lonen, 2) productiever worden moet lonen, en 3) loon en loonaanvulling samen mogen niet meer bedragen dan 100 procent van het netto minimumloon. Ook voor gehuwden is er sprake van een vooruitgang als zij gaan werken met loondispensatie (door de vrijlating van de arbeidskorting, zie de technische bijlage bij dit conceptwetsvoorstel). Wel bestaat er, als gevolg van deze uitgangspunten in combinatie met de hoogte van de bijstandsnormen, verschil tussen de prikkelwerking voor de diverse groepen. Dat verschil doet zich ook in de huidige regelingen voor.

De VNG stelt voor om loondispensatie ook mogelijk te maken voor mensen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling niet tot de huidige doelgroep voor loondispensatie behoren. Bijvoorbeeld mensen die nu met loonkostensubsidie aan het werk zijn.

Het instrument loondispensatie moet volgens de regering selectief worden ingezet. De regering heeft daarom de keuze gemaakt om loondispensatie alleen ter beschikking te stellen voor mensen in de WWNV. De regering is niet voornemens om de doelgroep voor loondispensatie uit te breiden.

Ten slotte vraagt de VNG aandacht voor tijdige notificatie aan de Europese Commissie van het instrument loondispensatie als (gerechtvaardigde) staatssteun.

De inzet van het instrument loondispensatie, zoals voorgesteld in het wetsvoorstel, is geen steunmaatregel waarvoor melding bij de Europese Commissie nodig is. Weliswaar is bij het in dienst nemen van werknemers die met loondispensatie werken, sprake van (financiële) voordelen, omdat de werkgever niet het gehele (cao-)loon hoeft te betalen, maar er wordt geen onderscheid gemaakt naar ondernemingen. Iedere werkgever uit iedere sector en zelfs buiten Nederland kan immers bij het in dienst nemen van deze werknemers in aanmerking komen voor het instrument loondispensatie.

De VNG waardeert het dat mensen die werken met loondispensatie beschouwd worden als normale werknemers en dus verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. De VNG kan zich niet vinden in de mogelijkheid dat de ZW- en WIA-uitkeringen bij bovenmatige verstrekking hiervan aan bepaalde groepen, ten laste gebracht zouden worden van gemeenten. De VNG meent dat gemeenten niet of nauwelijks invloed hebben op het verkrijgen van een dergelijke uitkering.

De regering meent dat gemeenten wel degelijk de kans op een ZW- of WIA-uitkering kunnen beïnvloeden. Immers, hoe beter gemeenten erin slagen banen te vinden die passen bij de mogelijkheden van mensen, hoe minder de kans op uitval en hoe minder kans op arbeidsongeschiktheid. Daarnaast kunnen zij er zorg voor dragen dat zieke werknemers als zij na afloop van hun tijdelijke contract onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente komen te vallen, snel gere-integreerd worden naar ander passend werk. Op die manier worden onnodige ZW- en WIA-uitkeringen voorkomen. De regering zal bij de vormgeving van de algemene maatregel van bestuur die nodig is om de uitkeringen ten laste te kunnen brengen van gemeenten, nader in overleg treden met de VNG.

Beschut werk

De VNG maakt zich zorgen over de positie van beschut werk. Gemeenten vrezen dat er als gevolg van de arbeidsvoorwaarden en zekerheden van beschut werk er een aanzuigende werking zal zijn met lange wachtlijsten tot gevolg. De kosten voor de Wsw worden mogelijk onbeheersbaar.

Met de invoering van deze wet wordt de gemeentelijke zorgplicht omgezet in een verplicht gemeentelijk beleid voor beschut werken. Gemeenten krijgen meer beleidsvrijheid bij het bepalen wie en op welk moment een voorziening beschut werken krijgt aangeboden. Er zijn geen wettelijke voorschriften meer voor een wachtlijst. De zogeheten taakstelling, waarbij een gemeente een vast aantal plaatsen met bijbehorend budget dient te realiseren, wordt geschrapt. Gemeenten krijgen de plicht het beleid aangaande de Wsw vast te leggen in een verordening. Hierin dienen gemeenten vast te leggen dat ten minste een derde deel van de plekken die jaarlijks vrijkomen doordat mensen de Wsw verlaten, wordt opengesteld voor nieuwe plekken in het kader van beschut werk. Het Rijk gaat niet over de arbeidsvoorwaarden in de sector. Dit is aan de werkgevers en werknemers.

De VNG vreest dat gemeenten gehouden zijn de nieuwe instroom in de Wsw onder voorwaarden van de huidige of een aangepaste cao een dienstbetrekking aan te moeten bieden.

De regering stelt met de WWNV geen nadere voorwaarden aan de arbeidsvoorwaarden van mensen met een Wsw dienstbetrekking. De verantwoordelijkheid voor de arbeidsvoorwaarden is en blijft de verantwoordelijkheid van gemeenten zélf.

3. Toereikendheid van het financiële kader

De VNG is van mening dat de regering de bezuinigingen op het re-integratiebudget te fors en te snel inboekt. De bezuiniging op de Wsw leidt tot een financieel gat en de herstructureringsfaciliteit biedt gemeenten onvoldoende ondersteuning. VNG bepleit in 2012 een bedrag van 100 mln beschikbaar te stellen. De totale omvang van de faciliteit moet volgens VNG eerder dan in 2015 worden vastgesteld.

Met de brief van 27 mei 2011¹ is de Tweede Kamer geïnformeerd over de middelen in het gebundelde re-integratiebudget dat gemeenten gaan ontvangen voor de doelgroep van de Wet werken naar vermogen (WWNV). Het gebundelde re-integratiebudget bedraagt in 2015 afgerond 2,6 miljard euro. Dit budget is bestemd voor mensen die hulp nodig hebben bij het vinden van werk, hetzij bij een regulier werkgever, hetzij in een beschutte werkomgeving. Gemeenten krijgen met de WWNV meer vrijheid bij de inzet van de beschikbare middelen en kunnen zelf afwegingen maken bij het inzetten van deze middelen. De regering is van mening dat er binnen het re-integratiebudget ruimte is voor het realiseren van verbeteringen en dat gemeenten re-integratieinstrumenten selectiever en vraaggerichter kunnen inzetten. Uit diverse onderzoeken² blijkt dat gemeenten vaak te dure re-integratieinstrumenten inzetten en de effectiviteit ervan kan worden verbeterd.

De regering wil de Wsw terugbrengen tot waar deze regeling oorspronkelijk voor was bedoeld: een instrument voor degenen die alleen in een beschutte omgeving arbeid kunnen verrichten. Op termijn zullen gemeenten gezamenlijk 30 000 beschutte werkplekken aanbieden, tegenover de 90 000 plaatsen nu. Dat is een geleidelijke overgang: in 2015 zullen er – vanwege natuurlijk verloop – nog circa 81 000 plekken zijn.³

¹ Kamerstukken II 2010–2011, 28 719, nr. 78.

² o.a.: SEO, Gemeentelijk re-integratiebeleid vergeleken, 2011 en IW1, Participatie in uitvoering, 2010.

³ 76 700 zittend bestand Wsw en 4 600 nieuwe beschutte plekken.

Er zijn grote verschillen in de wijze waarop gemeenten de Wsw uitvoeren. Deze zijn het gevolg van verschillende beleidsmatige keuzes van gemeenten. Dit leidt tot grote verschillen in kosten en inzet van re-integratiemiddelen, kosten per Wsw-plek en inkomsten van sw-bedrijven. De regering is van mening dat gemeenten en sw-bedrijven mogelijkheden hebben het bedrijfsresultaat te verbeteren. Zo werkt op dit moment slechts vijf procent van de Wsw-ers via begeleid werken bij een reguliere werkgever, terwijl uit de indicaties blijkt dat minstens de helft met enige begeleiding aan de slag zou kunnen bij een reguliere werkgever. Dat vraagt wel om een andere visie en aanpak. Om de herstructurering van de sociale werkvoorziening te ondersteunen is in het kader van de bestuursafspraken met de VNG besproken om een herstructureringsfaciliteit in te richten met een omvang van 400 miljoen euro. De regering kiest ervoor vast te houden aan deze afspraak. De vormgeving van de faciliteit is nader uitgewerkt en de aanvraagprocedure op 16 december 2011 gepubliceerd. In paragraaf 4.6 is hier nader op ingegaan. De stand van de zaken van de herstructurering zal twee jaar na de start worden beoordeeld. Daarbij heeft de regering aangegeven extra middelen te reserveren die kunnen worden ingezet, mocht de evaluatie hiertoe aanleiding geven. De gereserveerde middelen betreffen de besparing vanwege te realiseren efficiëncywinst door de oprichting van regionale uitvoeringsdiensten.

De VNG is van mening dat er een kans bestaat dat gemeenten een te laag macrobudget voor het WWB inkomensdeel zullen ontvangen en dringt aan op een goede en eerlijke verdeling van dit macrobudget over gemeenten.

De regering heeft besloten voor de vaststelling van het macrobudget voor het inkomensdeel terug te keren naar de systematiek zoals die gold vóór het bestuursakkoord dat in 2007 tussen het Rijk en gemeenten is gesloten. Omwille van meer stabiliteit en de mogelijkheid tot langer behoud van winst door gemeenten zijn in dit bestuursakkoord afspraken gemaakt over het meerjarig vastleggen van het macrobudget. Deze afspraken hebben echter, na een overschot in de eerste jaren, in de afgelopen jaren geleid tot een macrotekort bij gemeenten. De regering begrijpt daarom de zorg van de VNG. Met de terugkeer naar de systematiek van vóór het bestuursakkoord uit 2007 verwacht de regering echter dat dergelijke tekorten zich niet meer voor zullen doen. De regering deelt de mening van de VNG ten aanzien van het risico van een te laag macrobudget dan ook niet. Voor de langere termijn zal bezien worden of de rekenregels om het macrobudget vast te stellen aangepast kunnen worden in verband met de nieuwe doelgroep van deze wet. Het Rijk zal daarbij transparantie bieden over de wijze waarop de raming van het macrobudget tot stand is gekomen.

Ten aanzien van de verdeling deelt de regering de mening van de VNG dat een goede en eerlijke verdeling van belang is. Wel is de regering van mening dat bij een dergelijke verdeling sprake moet zijn van een prikkel voor gemeenten om de uitgaven aan inkomensvoorzieningen zo laag mogelijk te houden. De regering streeft er dan ook naar om op termijn een integrale verdeling met prikkelwerking te hanteren voor de gehele nieuwe WWNV en de bijbehorende doelgroep. Hiertoe zal het ministerie van SZW een onderzoek starten dat zich richt op een integrale verdeling per 2014. De VNG zal hierbij worden betrokken. Tot de nieuwe verdeling gereed is, zal voor de nieuwe doelgroep een apart macrobudget aan het inkomensdeel toegevoegd worden dat op basis van de historische verdeling van Wajongers over gemeenten verdeeld wordt.

De VNG is van mening dat de regering onvoldoende compenseert voor de uitvoeringskosten en dringt aan op een onderzoek op basis van artikel 2 van de Financiële Verhoudingswet. Daarbij wijst de VNG erop dat vrijval aan uitvoeringskosten bij het UWV hoger is.

Hoewel kabinet en VNG zich vrijer opstellen ten aanzien van het onderdeel «werken naar vermogen» in het onderhandelaarsakkoord houdt de regering voor de uitvoeringskosten in het wetsvoorstel vast aan de betreffende passage. Die gaat over uitvoeringskosten in verband met de uitvoering, implementatie en transitie van de WWNV, de uitvoering loondispensatie (beide vanaf 2013), het wetsvoorstel WWB-maatregelen, de afschaffing van de WWIK en het wetsvoorstel afbouw dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon (AHK) en het redesign UWV Werkbedrijf (alle vier vanaf 2012). De regering beziet de effecten van deze maatregelen op de uitvoeringskosten in samenhang en niet afzonderlijk. Deze afspraak leidt per saldo tot een *toevoeging* aan het budget voor uitvoeringskosten voor gemeenten in het gemeentefonds oplopend tot 27 miljoen euro in 2015. Structureel – na 2015 – loopt € 27 miljoen voor de uitvoeringskosten WWNV mee in de zogenaamde accessystematiek van het gemeentefonds.¹

Het gemeentefonds wordt in 2012 en latere jaren daarmee niet gekort als gevolg van WWB-maatregelen en afbouw dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon (AHK). Deze maatregelen leiden tot een daling van het bijstandsvolume. Het bedrag dat niet wordt uitgenomen loopt op van 11 miljoen euro in 2013 tot 13 miljoen euro in 2015 en 30 miljoen structureel. Zie hiervoor ook hoofdstuk 8 van de toelichting dat ingaat op de financiële effecten.

De VNG wijst erop dat de regering ten opzichte van de hoofdlijnennotitie en het onderhandelaarsakkoord een extra bezuiniging inboekt op het gebundelde re-integratiebudget.

Van een extra bezuiniging is volgens de regering geen sprake. De toevoeging aan het gemeentelijk re-integratiebudget voor met de verstrekking van werkvoorzieningen aan de WWNV doelgroep is in 2015 met 3 miljoen is verlaagd (en 6 miljoen structureel vanaf 2019) om beleidsmatige redenen. In de hoofdlijnennotitie is het kabinet ervan uitgegaan dat gemeenten de voorzieningen blijven verstrekken, óók als iemand niet langer met loondispensatie werkt.

De regering heeft er met het wetsvoorstel voor gekozen om, als mensen die vanuit de WWNV gaan werken eenmaal een stabiele plek op de arbeidsmarkt hebben verworven, zij net als iedere andere werknemer, voor de verstrekking van voorzieningen onder de werknemersverzekeringen gaan vallen. Zij kunnen dan een beroep doen op de Wet WIA. Van een stabiele werksituatie is sprake wanneer iemand twee jaar het minimumloon heeft verdiend. De regering heeft het bedrag dat wordt toegevoegd aan het gemeentelijk re-integratiebudget hierop aangepast. Daarmee is geen sprake van een bezuiniging. Gemeenten dragen dan ook de kosten niet meer.

VNG wijst erop dat er geen inzicht is in de financiële gevolgen voor individuele gemeenten.

De regering verhoogt het macrobudget vanwege de toestroom van de nieuwe doelgroep door de WWNV. Het voor de nieuwe doelgroep toegevoegde budget wordt in de eerste instantie separaat verdeeld op basis van de historische verdeling van Wajongers over gemeenten. Op termijn is het streven te komen tot een integrale verdeling voor de WWNV.

¹ Via de zogenoemde accessystematiek volgt het gemeentefonds de stijging of daling van de rijksbegroting.

Voor de verdeling van het gebundelde re-integratiebudget loopt momenteel, met betrokkenheid van VNG, Cedris en Divosa een onderzoek naar diverse verdeelsleutels en de mogelijke herverdeeffecten daarbij. Op verzoek van gemeenten zal naar een verdeelsysteem worden gestreefd dat zo veel mogelijk herverdeeffecten tracht te vermijden.

4. Ruimte voor maatwerk

De VNG is van mening dat het wetsvoorstel de beleidsvrijheid van gemeenten te sterk inperkt. De VNG verwijst daarbij naar de plicht voor gemeenten om in hun verordening op te nemen dat de inzet voor Wsw dienstbetrekkingen ten minste een derde bedraagt van het aantal van deze dienstbetrekkingen dat is beëindigd.

De regering is van mening dat de norm met betrekking tot het aantal nieuwe beschutte werkplekken gemeenten juist veel beleidsvrijheid biedt. De regering wil een minimumaantal plekken waarborgen als ondergrens. Gemeenten hebben alle vrijheid meer beschutte werkplekken aan te bieden.

Verder stelt VNG dat het Rijk de beleidsvrijheid inperkt wanneer in een algemene maatregel van bestuur nader wordt uitgewerkt welke kosten voor de Wsw ten laste van het re-integratiebudget kunnen worden gebracht. Het concept wetsvoorstel is hierop aangepast.

Op verzoek van de VNG heeft de regering bij de verordeningsplicht opgenomen dat het gaat om een evenwichtige verdeling van de beschikbare middelen door de gemeente, in plaats van een evenredige inzet van middelen voor de diverse groepen. Het gaat de regering er inderdaad niet om dat voor alle groepen evenveel geld wordt ingezet, maar wel dat re-integratievoorzieningen voor alle doelgroepen beschikbaar zijn.

7.2 Uitvoeringspanel gemeenten

Het oordeel van het uitvoeringspanel (UP) over de uitvoerbaarheid van dit wetsvoorstel is positief, zolang niet gekeken wordt naar de randvoorwaarden. Het UP noemt de volgende randvoorwaarden die de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel onzeker maken:

- de toereikendheid van het budget voor re-integratie om deze wet goed uit te voeren;
- de bereidheid van werkgevers om deze doelgroep in dienst te nemen;
- de ruimte voor de culturomslag die een goede uitvoering van de wet vereist;
- de impact van andere wetsvoorstellen, zoals de invoering van het huishoudinkomen.

Het uitvoeringspanel heeft daarnaast opmerkingen gemaakt over het instrument loondispensatie, de herstructureringsfaciliteit, de overdracht van jaargang 2012 Wajong en de verordeningen.

De regering is hiervoor in zijn reactie op het VNG-advies uitgebreid ingegaan op de toereikendheid van het budget voor re-integratie en de bereidheid van werkgevers om mensen met arbeidsvermogen in dienst te nemen. Ook heeft de regering in paragraaf 7.1 toegelicht hoe het budget voor de uitvoeringskosten tot stand is gekomen. In het wetsvoorstel tot wijziging van de WWB en samenvoeging van die wet met de Wet investeren in jongeren¹ is de regering al ingegaan op het advies van het UP over de huishoudinkomenstoets.

¹ Kamerstukken II 2010–2011, 32 815.

Loondispensatie

Het UP adviseert af te zien van het invoeren van een verplichte toegangstoets voor loondispensatie. In plaats daarvan adviseert het UP de loonwaardemeting als belangrijkste instrument in te zetten bij aanvang en/of bij de match tussen werkzoekende en werkgever. Als de verplichte toegangstoets blijft, willen gemeenten zelf kunnen bepalen door wie ze deze toegangstoets laten uitvoeren. Tevens adviseert het UP om geen *periodieke* verplichte toegangstoets in het wetsvoorstel op te nemen.

Zoals in reactie op het VNG-advies is toegelicht (paragraaf 7.1) houdt de regering in het wetsvoorstel vast aan de toegangstoets. De toegangstoets selecteert wie er wel of niet in aanmerking komt voor loondispensatie. Bij de loonwaardebepaling wordt alleen in een specifieke functie de loonwaarde bepaald. Het is dus mogelijk dat iemand in een andere functie wel het minimumloon kan verdienen.

De regering kiest daarnaast voor een periodieke toegangstoets, omdat de inzet van het instrument loondispensatie in principe tijdelijk is. Daarom vindt na maximaal 2 à 3 jaar een nieuwe loonwaardemeting en toegangstoets plaats. Alleen als hieruit blijkt dat de verdien capaciteit van betrokkene nog onder het minimumloon ligt, is het mogelijk om het instrument te blijven toepassen.

In overeenstemming met het advies van het UP mogen gemeenten zelf bepalen door welke onafhankelijke derde zij de toegangstoets laten verrichten. Bij de uitwerking van de toegangstoets in de lagere regelgeving zal overleg plaatsvinden met gemeenten. De lagere regelgeving zal voor advies worden voorgelegd aan het UP.

Daarnaast zijn conform het verzoek van het UP een aantal passages in de memorie van toelichting verduidelijkt, zoals over de bezwaar- en beroepsprocedure bij de toegangstoets en over de uitsluiting van het instrument loondispensatie voor mensen met een medische urenbeperking.

Het UP meent dat het voorstel met betrekking tot de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur de ZW- en WIA-uitkeringslasten te verhalen op gemeenten uitvoerbaar is, maar dat het kan leiden tot risicomidend gedrag van gemeenten. Gemeenten zouden mensen met een grotere kans op uitval wegens arbeidsongeschiktheid niet in aanmerking kunnen laten komen voor loondispensatie. Het is het UP niet duidelijk wat de rol van de gemeente is bij het al dan niet verkrijgen van een ZW- of WIA-uitkering en wat onder bovenmatig gebruik wordt verstaan.

De regering verwijst voor de beïnvloedingsmogelijkheden van gemeenten naar wat daarover in hoofdstuk 7.1 is gezegd. De regering is van mening dat de mogelijkheid om te werken met loondispensatie er juist toe zal leiden dat gemeenten dit instrument vaak inzetten om zo mensen uit de uitkering aan het werk te helpen en daardoor kunnen besparen op hun uitkeringslasten. De regering zal bij de vormgeving van de algemene maatregel van bestuur in overleg treden met het UP.

Herstructureringsfaciliteit

Het UP adviseert de herstructureringsfaciliteit met zo min mogelijk bureaucratie in te richten.

De inrichting van de herstructureringsfaciliteit is inmiddels nader uitgewerkt. Het aspect van de administratieve lasten heeft bij de uitwerking een belangrijke rol gespeeld, zoals aangegeven in de brief van 15 november 2011.¹

Jaargang 2012 Wajong

Met betrekking tot Wajongers die in 2012 in de Wajong zijn ingestroomd en per 1 januari 2014 overgaan naar de WWNV, adviseert het UP te bewerkstelligen dat het UWV tijdig informatie verstrekt aan gemeenten.

Voorop staat dat UWV de klant zorgvuldig zal informeren en zorg zal dragen voor een warme overdracht van lopende dossiers naar gemeenten. Dat geldt ook voor de overdracht van de ondersteuning bij re-integratie. De dossieroverdracht betreft gegevens uit het re-integratiedossier, inclusief het participatieplan. De regering gaat ervan uit dat UWV en gemeenten samen zorg zullen dragen voor een soepele overgang van mensen die in 2012 in de Wajong zijn ingestroomd en per 1 januari 2014 overgaan naar de WWNV. Deze overdracht vindt niet reeds plaats in 2013, maar een jaar later. Dit geeft meer ruimte om een soepele overdracht vorm te geven.

Verordeningen

Op advies van het UP zijn alle bepalingen over regels bij verordening, die betrekking hebben op re-integratievoorzieningen, opgenomen in het nieuwe artikel in de Wet participatiebudget.

Verder is, op verzoek van gemeenten geregeld, dat de bestaande re-integratieverordeningen nog tot 1 juli 2013 blijven gelden. Dit geeft gemeenten de tijd om hun verordeningen aan te passen aan de nieuwe voorschriften.

Voorts is naar aanleiding van opmerkingen van het UP voorzien in een overgangsbepaling van de verordeningen die resteren in de WWB; deze gelden nu automatisch als verordeningen op grond van de WWNV, zodat die door de gemeenten niet hoeven te worden aangepast.

7.3 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

UWV is van oordeel dat het conceptwetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar is. Ook de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2013 is volgens UWV haalbaar, mits de inhoud van wet- en regelgeving, waaronder de lagere regelgeving, op 1 juli 2012 vaststaat. UWV zal vanaf 1 januari 2012 starten met de systeemaanpassingen. Deze paragraaf gaat eerst in op de aspecten die in de aanbiedingsbrief van UWV bij de uitvoeringstoets zijn genoemd en vervolgens op de uitvoeringstoets zelf.

In zijn aanbiedingsbrief bij de uitvoeringstoets stelt UWV een aantal alternatieven dan wel wijzigingen voor dat naar het oordeel van UWV, vanuit het perspectief van de klant en de werkgever, de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel verbetert. Deze liggen op het terrein van de indicatiestelling, mensen zonder arbeidsvermogen, de re-integratiemiddelen, de werkgeversdienstverlening en klant- en arbeidsmarktgegevens.

¹ Kamerstukken II 2010–2011, 29 817, nr. 75)

1 Indicatiestelling

UWV stelt één claimbeoordelingsproces voor Wajong en Wsw voor, waarbij alle klanten die bij een beoordeling Wajong/Wsw worden afgewezen tegelijkertijd een bindend advies loondispensatie en een sociaal-medisch (niet-bindend) advies over mogelijke wegen naar arbeidsinschakeling meekrijgen. Dit voorkomt dat klanten meerder keren worden beoordeeld.

De regering deelt het uitgangspunt van het UWV, maar kiest ervoor de gemeenten de volledige regie te geven bij de re-integratie van mensen met arbeidsvermogen. Gemeenten dragen immers ook de financiële verantwoordelijkheid voor deze groep. Er staat UWV overigens niets in de weg om deze diensten aan gemeenten aan te bieden.

2 Mensen zonder arbeidsvermogen

Gemeenten krijgen de verantwoordelijkheid voor jongeren van wie UWV op het moment van claimbeoordeling Wajong nog niet definitief kan vaststellen dat de volledige arbeidsongeschiktheid ook duurzaam is. Deze mensen hebben vaak specifieke sociaal-medische begeleiding nodig. UWV beschikt over deze expertise. UWV verzoekt om hiervoor specifieke aandacht bij gemeenten te vragen.

Ook voor deze taak/expertise geldt dat UWV deze diensten aan gemeenten kan aanbieden. De regering zal UWV actief ondersteunen om deze mogelijkheid bij gemeenten onder de aandacht te brengen.

3 Re-integratiemiddelen

UWV houdt de verantwoordelijkheid voor re-integratie en bemiddeling voor de groep die tot 2012 is ingestroomd in de Wajong. Voor de groep die in 2012 is ingestroomd, houdt UWV deze verantwoordelijkheid tot aan de overdracht aan gemeenten per 1 januari 2014. Voor mensen die voor 2012 in de Wajong zijn ingestroomd, houdt UWV een beperkt re-integratiebudget.

4 Werkgeversdienstverlening

Gemeenten hebben de mogelijkheid naast de lokale werkgeversdienstverlening, aan te sturen op een eigen invulling van bovengemeentelijke samenwerking van werkgeversbenaderingen. UWV ziet voordelen indien de aansluiting op de 30 werkpleinen voor de werkgeversbenadering gehandhaafd blijft.

Ook de regering vindt dat, gezien de doelstelling van samenwerking, een indeling die aansluit bij het bestaande regionale schaalniveau van de arbeidsmarkt voor de hand ligt. De regering hanteert dan ook de bestaande indeling in 30 arbeidsmarktregio's als vertrekpunt. Het is aan gemeenten om met eigen voorstellen voor samenwerking te komen. Paragraaf 2.4. is hierop aangepast.

5 Klant- en arbeidsmarktgegevens

UWV pleit voor een landelijk actueel gegevensbestand over klanten en vacatures. Een eenduidige regeling van de inzet ten behoeve van registratie en matching van UWV-systemen en koppeling van gemeentelijke systemen komt de transparantie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt ten goede.

De regering merkt hierover op dat aan de Programmaraad¹ een budget is toegekend voor doorontwikkeling en implementatie van ICT instrumentarium ten behoeve van 1 landelijk systeem voor de registratie van alle vacatures en werkzoekenden. Het 1 PC-concept en de eenmalige registratie op werkpleinen maken onderdeel uit van het voorstel van de Programmaraad.

Uitvoeringstoets

In de uitvoeringstoets zelf bespreekt UWV, na een inleiding en een overzicht van de gehanteerde uitgangspunten, drie belangrijke onderdelen van het conceptwetsvoorstel, waarbij tevens enkele wijzigingen worden voorgesteld.

1 Wajong

Wajong 2013: UWV blijft voor nieuwe aanvragen de claimbeoordeling uitvoeren, na toekenning, de verstrekking van uitkeringen uitvoeren. De uitvoering van deze taken zal aangepast worden aan de gewijzigde voorwaarden van de Wajong. De volgende taken vervallen voor de nieuwe instroom vanaf 1 januari 2013: het opstellen en uitvoeren van het participatieplan en het adviseren over participatie bij de sociaal-medische beoordeling.

Jonggehandicapten ingestroomd in 2012: Voor mensen die in 2012 voor het eerst instromen in de Wajong, eindigt het recht op arbeidsondersteuning op 31 december 2013.

Mensen in deze groep die tot 31 december 2013 een uitkering ontvangen omdat zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, krijgen met ingang van 1 januari 2014 een Wajong-uitkering. Over beëindiging van de oude uitkering en de aanvang van de nieuwe uitkering ontvangen klanten één beschikking van UWV.

Mensen met arbeidsvermogen worden overgedragen aan gemeenten. Hun Wajong-uitkering alsmede arbeidsondersteuning vanuit de Wajong stopt per 2014. Zij hebben tot 1 januari 2014 rechten op grond van de werkregeling of de studieregeling. Vanaf 1 januari 2014 vallen zij onder het WWNV-regime. UWV zal de klant hierover zorgvuldig informeren en zorg dragen voor een «warme» overdracht van lopende dossiers naar gemeenten. Deze overdracht betreft de gegevens uit het re-integratiedossier in Sonar, inclusief het participatieplan. Het is voor de gemeente mogelijk om na de overdracht aanvullend vragen te stellen over het onderliggende sociaal-medische dossier. De wijze van overdracht zal nader worden afgestemd met gemeenten.

Herindeling zittend bestand Wajong: Jonggehandicapten die vóór 2012 zijn ingestroomd in de Wajong, blijven onder de Wajong vallen en behouden dezelfde rechten en plichten. Alleen de hoogte van hun uitkering wordt afhankelijk van de vraag of zij voldoen aan het nieuwe criterium «duurzaam geen arbeidsvermogen». UWV is begonnen met een plan van aanpak voor de uitvoering van de herindeling van de Wajongpopulatie.

UWV signaleert het risico van tijdsdruk omdat de herindeling klaar moet zijn met ingang van 1 januari 2014 en gezien het feit dat klantcontacten binnen de herindelingsoperatie en daarmee de professional pas ingezet kunnen worden na aanvaarding van het wetsvoorstel. Met UWV is afgesproken het proces van de herindeling regelmatig te monitoren.

¹ De Programmaraad van UWV, VNG en Divosa over invoering van integrale dienstverlening op de werkpleinen.

2 Indicatiestelling Wsw

Voor de Wsw geldt vanaf 1 januari 2013 een nieuw indicatie-criterium. Voor het zittend bestand blijft het oude criterium van toepassing. Het gelijktijdig hanteren van twee indicatieregimes betekent dat heldere communicatie richting klanten, medewerkers en gemeenten van belang is. UWV geeft aan dat het extra werkaanbod voor herindicaties in 2013 wordt opgevangen door tijdelijk aanvullende capaciteit in te zetten.

3 Re-integratie en bemiddeling

UWV stelt als randvoorwaarde voor de uitvoerbaarheid met betrekking tot de no-riskpolis en voorzieningen dat gemeenten UWV voorzien van de benodigde klantinformatie. De uitvoering van de no-riskpolis op grond van de Ziektewet en de voorzieningen op grond van de WIA voor mensen uit de gemeentelijke populatie is nu ook al mogelijk. Het wetsvoorstel brengt hierin geen wijziging. Uitgangspunt van het wetsvoorstel is dat UWV beoordeelt of sprake is van structureel functionele beperkingen. UWV beschikt daarvoor ook over de noodzakelijke expertise. Uiteraard verricht UWV deze beoordeling mede op basis van informatie van de klant en van derden, zoals gemeenten, werkgevers, etc. In de toelichting wordt aangegeven dat bij ministeriële regeling zal worden uitgewerkt in welke gevallen sprake is van structurele functionele beperkingen; hierbij zullen personen die met loondispensatie werken als zodanig worden benoemd. In het implementatietraject zal met UWV en gemeenten worden bezien hoe deze informatievoorziening optimaal kan worden ingericht.

In het verlengde hiervan spreekt UWV in de aanbiedingsbrief bij de uitvoeringstoets over de samenwerking met andere betrokken partijen zoals gemeenten, MEE en het speciaal onderwijs (zogenoemde Wajong-netwerken) om jongeren vroegtijdig richting arbeidsmarkt te krijgen. UWV geeft aan de Wajong netwerkrol te continueren, totdat deze taak (in principe per 2013) door andere partijen wordt overgenomen. In hoofdstuk 2 van het algemeen deel van deze toelichting is hierover een passage toegevoegd.

Naast de bovengenoemde drie onderdelen van het wetsvoorstel, gaat UWV in zijn uitvoeringstoets in op de beleids- en verantwoordingsinformatie Wajong en Wsw, het implementatieproces van de wijzigingen Wajong, Wsw en Ziektewet, de uitvoeringsrisico's en aanvullende maatregelen die UWV treft en de uitvoeringskosten.

UWV is ook ingegaan op de mogelijkheid om bij bovenmatige verstrekkingen van ZW- en WIA-uitkeringen aan mensen die werkten met loondispensatie, deze uitkeringen ten laste te brengen van gemeenten, door middel van het treffen van een algemene maatregel van bestuur. UWV heeft aangegeven dat het verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen van mensen die werken met loondispensatie, tot een hogere WIA-instroom leidt, gegeven de systematiek van de WIA waarbij de mogelijkheden van mensen worden afgezet tegen de vereisten van algemeen geaccepteerde arbeid. Mensen die werken met loondispensatie kunnen daar niet aan voldoen. UWV geeft aan welke gegevens een rol spelen bij het verzamelen van informatie die nodig is om te kunnen beoordelen hoe vaak deze doelgroep een ZW- of WIA-uitkering krijgt. UWV plaatst kanttekeningen bij de verdeling van de re-integratieverantwoordelijkheid (gemeenten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen die werkten met loondispensatie, ook als zij een ZW- of WIA-uitkering hebben).

De regering is van mening dat in het wetsvoorstel wordt gekozen voor een duidelijke lijn wat betreft de re-integratie. Hierdoor kan de verantwoordelijkheid van gemeenten voor de doelgroep van dit wetsvoorstel beter in de praktijk worden gebracht. Vermeden dient te worden dat mensen zich de ene keer moeten wenden tot de gemeente en de andere keer tot UWV. De regering zal UWV betrekken bij het opzetten van de monitor en de vormgeving van de algemene maatregel van bestuur.

Uitvoeringskosten

Met betrekking tot de structurele uitvoeringskosten Wajong 2013 en Wsw zijn met UWV afspraken gemaakt over budgetoverheveling naar gemeenten. Deze bedragen zijn in hoofdstuk 8 opgenomen. Ook ten aanzien van extra herindicaties Wsw en de herindeling zittend bestand. UWV sluit hierbij aan. Over de verdere uitwerking van de gewenste re-integratieinzet bij de herindeling van het zittend bestand Wajong vindt nog overleg met UWV plaats.

Ten slotte is naar aanleiding van opmerkingen van UWV een aantal formuleringen in onderhavig wetsvoorstel technisch gewijzigd en zijn enkele passages in de memorie van toelichting verduidelijkt. Paragraaf 6.4 (internationale aspecten) is naar aanleiding van opmerkingen van UWV uitgebreid met een toelichting hoe de wijzigingen Wajong zich verhouden tot het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM).

7.4 Actal

Actal heeft de consequenties van het wetsvoorstel op de regeldruk getoetst aan de hand van de volgende vragen: 1) is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument, 2) is de regeldruk proportioneel ten opzichte van het beleidsdoel en zijn er minder belastende alternatieven mogelijk, en 3) is gekozen voor een passende uitvoeringswijze met het oog op de dienstverlening. Actal adviseert het wetsvoorstel niet in te dienen, tenzij met de opmerkingen van Actal rekening is gehouden.

Is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?

Actal beantwoordt deze vraag bevestigend. Om de activerende werking van het wettelijk stelsel van bijstand, Wajong en Wsw te vergroten, is aanpassing van deze wetgeving niet te vermijden. Actal geeft wel aan dat de spanning tussen de behoefte van de werkgever en de burger aan zekerheden en vertrouwdheden aan de ene kant en de noodzaak tot wijziging aan de andere kant vraagt om dosering van de veranderingen.

Is de regeldruk proportioneel ten opzichte van het beleidsdoel en zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?

Actal gaat hierbij in op de consequenties voor de regeldruk met betrekking tot:

1. De wijziging in de taakverdeling tussen UWV en gemeenten

Actal schetst de risico's in het huidige wetsvoorstel, vanuit het oogpunt van regeldruk. Actal pleit voor volledige decentralisatie van de uitvoering van regelingen voor de doelgroep jonggehandicapten. Actal adviseert in de toelichting te motiveren waarom is gekozen voor een gedeeltelijke decentralisatie van de nieuwe instroom in Wajong en Wwv. Tevens

adviseert Actal maatregelen te nemen zodat jonggehandicapten en werkgevers met slechts één loket te maken krijgen.

De WWNV biedt straks één regeling voor iedereen die (deels) kan werken en nu nog een beroep doet op de Wajong, Wsw en de WWB/WIJ. Voor jongeren die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben, blijft de Wajong bestaan. De regering herkent zich niet in de risico's die Actal schetst. De verwachting is dat de duidelijkheid voor jonggehandicapten eerder groter dan kleiner zal worden door de scherpere indicatiestelling in de Wajong. Alleen wie echt niet in staat is om te werken, kan straks nog een beroep doen op de Wajong en zich melden bij UWV. Wie arbeidsvermogen heeft, kan een beroep doen op de WWNV en dus op de gemeente. In de berekeningen van de administratieve lasten is rekening gehouden met een hogere regeldruk in de aanloopfase. De regering verwacht dat aan de hand van de uitvoeringspraktijk voor jonggehandicapten snel duidelijk zal zijn wie nog tot de doelgroep van de Wajong behoort. Ook zal door de striktere afbakening van de Wajongdoelgroep minder vaak sprake zijn van overgangen van de ene regeling naar de andere.

2. De dossieroverdracht (per 1 januari 2014) van jaargang 2012 van de Wajong

Wajongers die in 2012 recht op arbeidsondersteuning krijgen en arbeidsmogelijkheden hebben, gaan per 1 januari 2014 over naar de gemeente. Actal stelt vast dat deze dossieroverdracht vanuit het perspectief van regeldruk voor deze groep Wajongers tot administratieve lasten en nalevingskosten leidt. Actal adviseert om de proportionaliteit van deze dossieroverdracht van een motivering te voorzien en maatregelen te treffen zodat jonggehandicapten niet opnieuw informatie en gegevens hoeven aan te leveren voor de vervolgbeoordeling door gemeenten. Verder adviseert Actal de plicht tot overname (door de gemeente) van reeds toegekende re-integratieondersteuning (door UWV) te borgen.

Vanaf de datum van indiening van het wetsvoorstel is voor iedereen duidelijk dat de Wajong (vanaf 2012) gewijzigd gaat worden. De groep die vanaf 2012 instroomt in de Wajong is dus op de hoogte van het feit dat de uitkeringssituatie mogelijk zal wijzigen vanaf 2014. Daarmee is deze jaargang te onderscheiden van Wajongers die eerder zijn ingestroomd. De re-integratieondersteuning in het kader van de Wajong is voor deze groep tijdelijk en tot 1 januari 2014. Gelet op de beleidsvrijheid die gemeenten in de WWNV hebben, is het vanaf die datum aan de gemeente om te bepalen of re-integratieondersteuning aan de orde is. En zo ja, in welke vorm.

Voorop staat dat UWV de klant zorgvuldig zal informeren en zorg zal dragen voor een warme overdracht van lopende dossiers naar gemeenten. Dat geldt ook voor de overdracht van de ondersteuning bij re-integratie. De dossieroverdracht betreft gegevens uit het re-integratiedossier, inclusief het participatieplan. Omdat het doel van de ondersteuning in het kader van de Wajong en de WWNV met elkaar overeen komen, verwacht de regering dat gemeenten zorgvuldig gebruik zullen maken van deze gegevens. En tevens dat UWV en gemeenten samen zorg zullen dragen voor een soepele overgang van de jaargang 2012 naar de WWNV per 2014.

3. De inrichting en vormgeving van de medische/arbeidsdeskundige beoordelingen

Actal adviseert te motiveren waarom niet is gekozen de keuringen op te dragen aan één onafhankelijk instituut en de integrale afweging van de gemaakte keuze in de toelichting op te nemen. Verder adviseert Actal zodanige maatregelen te treffen dat het aantal keuringen voor de jonggehandicapte wordt beperkt en meervoudige gegevensuitvraag bij de jonggehandicapte (en de werkgever) wordt voorkomen.

De regering onderkent dat er in de WWNV sprake is van een aantal medische/arbeidsdeskundige beoordelingen die niet allemaal door dezelfde keuringsinstantie hoeven worden uitgevoerd. Actal lijkt er in zijn advies echter vanuit te gaan dat WWNV-gerechtigden alle genoemde keuringen zullen ondergaan en dat de burger daardoor ernstig wordt belast. De regering deelt die aanname niet. De verwachting is dat de scherpere indicatiestelling voor de Wajong tot meer duidelijkheid voor jonggehandicapten zal leiden. Hetzelfde geldt voor het nieuwe criterium beschut in de Wsw. De regering gaat ervan uit dat slechts in een beperkt aantal gevallen achtereenvolgens een Wajong-, Wsw- en loondispensatiebeoordeling aan de orde zal zijn. Gemeenten kunnen ervoor kiezen deze keuringen uit te laten voeren door UWV.

De regering kiest ervoor gemeenten de regie te geven bij de re-integratie van mensen met arbeidsvermogen. Gemeenten krijgen in het kader van de WWNV een ruime mate van beleidsvrijheid. Deze strekt zich ook uit tot de vraag voor welke mensen en in welke vorm re-integratieondersteuning aangewezen is. Het is daarmee ook aan de gemeenten om te bepalen in welke gevallen een medische/arbeidsdeskundige beoordeling (bijvoorbeeld voor een ontheffing van de sollicitatieplicht) of een toegangstoets in het kader van loondispensatie aan de orde is. Omdat de gemeente belang heeft bij de uitkomst van deze beoordeling, is in het wetsvoorstel bepaald dat de toegangstoets door een onafhankelijke derde moet worden uitgevoerd. De gemeente kan ervoor kiezen UWV als onafhankelijke derde in te schakelen.

4. De herindeling van het zittend bestand van de Wajong

Actal adviseert zodanige maatregelen te treffen om de herbeoordeling zoveel mogelijk te baseren op de gegevens uit het dossier van de jonggehandicapten.

De wijze waarop de herindeling van het zittend bestand Wajong voor 2012 zal plaatsvinden, is beschreven in paragraaf 5.3. De procedure wordt zo ingericht dat deze niet alleen eenvoudig, maar voor de betrokkene ook zo begrijpelijk mogelijk zal zijn. UWV bekijkt eerst of het iemand op basis van reeds bekende gegevens kan herindelen. Mensen bij wie het dossier geen uitsluitsel geeft, krijgen een oproep voor een gesprek. De Wajongers die het niet eens zijn met hun indelingen kunnen ook zelf vragen om een onderzoek. De regering is van mening dat op deze manier op een zo min mogelijk belastende wijze invulling wordt gegeven aan de herindeling.

5. De bepaling van de loonwaarde van de werknemer bij loondispensatie

Actal adviseert te borgen dat slechts één methodiek voor het bepalen van de loonwaarde wordt gehanteerd, waardoor een onderlinge overname door gemeenten van loondispensatie mogelijk is (met name bij verhuizing van de werknemer).

Het wetsvoorstel regelt dat werknemer en werkgever bij een verhuizing (van de werknemer) niet te maken krijgen met verschillende loonwaardemethoden. De gemeente waar de werknemer in eerste instantie woonachtig was, blijft voor de duur van het dienstverband verantwoordelijk voor de toepassing van de loondispensatie. Hiermee is geborgd dat slechts één methodiek voor het bepalen van de loonwaarde wordt gehanteerd gedurende het dienstverband.

Daarnaast adviseert Actal de nalevingskosten en administratieve lasten op een aantal punten (alsnog) in beeld te brengen en maatregelen te treffen om de extra regeldruk die het gevolg is van deze voorstellen te compenseren. Mede naar aanleiding van deze opmerking is paragraaf 6.4 aangevuld.

Is gekozen voor een passende uitvoeringswijze met het oog op de dienstverlening?

Actal adviseert zodanige maatregelen te treffen dat jonggehandicapten en bedrijven in de uitvoeringspraktijk met slechts één loket te maken krijgen en de integrale afdoening van verzoeken en aanvragen is gewaarborgd.

De regering kiest ervoor gemeenten de regie te geven bij de re-integratie van mensen met arbeidsvermogen. Anders dan Actal, verwacht de regering dat door het nieuwe criterium in de Wajong (duurzaam geen arbeidsvermogen) de eenduidigheid in de uitvoering zal toenemen. Door de striktere afbakening van de Wajongdoelgroep zal minder vaak sprake zijn van overgangen van de ene regeling naar de andere.

7.5 IWI

De uitgevoerde toezichtbaarheidstoets geeft de Inspectie aanleiding tot opmerkingen over een aantal aspecten van loondispensatie en over de Wsw voor niet-WWNV-uitkeringsgerechtigden.

Doelgroep loondispensatie

De Inspectie geeft in haar reactie in overweging de toepassing van het instrument loondispensatie ook voor mensen die recht hebben op een Anw-uitkering mogelijk te maken, dan wel toe te lichten waarom dit instrument niet voor deze groep ingezet kan worden.

Zoals paragraaf 7.1 aangegeven moet het instrument loondispensatie volgens de regering selectief worden ingezet. De regering heeft daarom de keuze gemaakt om loondispensatie alleen ter beschikking te stellen voor mensen in de WWNV. De regering is niet voornemens om de doelgroep voor loondispensatie uit te breiden.

Loondispensatie en verhuizing

Als iemand verhuist die met loondispensatie werkt en bij zijn werkgever blijft werken, blijft de gemeente die de beschikking tot loondispensatie heeft afgegeven voorafgaand aan de dienstbetrekking verantwoordelijk voor het uitvoeren van de toegangstoets en loonwaardebepalingen (paragraaf 3.3). De gemeente waar iemand woont, betaalt de aanvullende uitkering. De Inspectie geeft in overweging te bezien of de bepalingen overeenkomstig de kennelijke bedoeling zijn geformuleerd en of de in de memorie van toelichting bescheven constructie gehandhaafd dient te blijven, dan wel wellicht in tijd dient te worden gelimiteerd.

De regering onderkent dat deze constructie niet verhindert dat een werknemer gedurende lange tijd (zolang het dienstverband met toepassing van loondispensatie duurt) te maken krijgt met uitvoering door twee gemeenten. En ook een werkgever kan in het specifieke geval te maken krijgen met wijzigingen met betrekking tot re-integratievoorzieningen, doordat een andere gemeente verantwoordelijk wordt. De opvatting van de Inspectie dat de prikkels in het systeem van loondispensatie als gevolg van deze constructie niet optimaal werken, deelt de regering niet. De woongemeente betaalt de aanvullende uitkering en heeft derhalve een prikkel om iemand te laten uitstromen c.q. de loonwaarde te laten verhogen. De belangrijkste reden voor de regering om voor deze constructie te kiezen is echter, dat het onwenselijk is om *gedurende* een dienstverband met meerdere loonwaardemethoden te werken. Voorkomen moet worden dat de werkgever door het enkele feit van een verhuizing geconfronteerd wordt met extra administratieve lasten.

Loondispensatie en werken onder het minimumloon

Ook niet-uitkeringsgerechtigden kunnen met het instrument loondispensatie aan de slag. Zij zullen blijvend onder het minimumloon werken. De inspectie geeft in overweging in de toelichting op het wetsvoorstel aan te geven hoe dit zich verhoudt tot het uitgangspunt dat werken onder het minimum tijdelijk moet zijn.

In de toelichting is de situatie van de niet-uitkeringsgerechtigde onder in aparte subparagraaf (in paragraaf 3.2) nader uitgelegd. Niet-uitkeringsgerechtigden hebben geen aanvullende uitkering, omdat zij over voldoende middelen van bestaan beschikken. Dat verandert niet als zij gaan werken. De loonaanvulling is een vorm van algemene bijstand voor mensen die niet over voldoende middelen beschikken. Een loonaanvulling in deze situatie is in strijd met de vangnetfunctie van de WWNV.

Verzekeringsplicht werknemersverzekeringen bij werken met loondispensatie

De inspectie wijst op enkele consequenties van het niet verzekerd zijn van personen die werken met loondispensatie en beveelt aan deze nader te bezien.

De regering heeft geconcludeerd dat deze werknemers wel verzekerd moeten zijn voor de werknemersverzekeringen. Het is daardoor niet nodig de consequenties van het niet verzekerd zijn in de memorie van toelichting uit te werken.

Wsw voor niet-uitkeringsgerechtigden en vanuit bijvoorbeeld WIA-situatie

De Inspectie geeft in overweging aandacht te schenken aan het effect dat bijvoorbeeld niet-uitkeringsgerechtigden en WIA-uitkeringsgerechtigden minder makkelijk in aanmerking komen voor een Wsw-plek.

De Wsw-wachtlijst bestaat momenteel uit mensen met een WWB-uitkering, Wajong- of WIA-uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden. Het aandeel dat vanuit een WWB-uitkering in de Wsw instroomt is beperkt. Het wetsvoorstel regelt dat gemeenten de plicht hebben in hun verordening op te nemen dat zij jaarlijks minimaal een derde deel van de uitstroom voor nieuwe beschutte werkplekken aanbieden. Als gemeenten alleen WWNV'ers in laten stromen, zullen zij niet voldoen aan deze norm. Niet-uitkeringsgerechtigden en WIA-uitkeringsgerechtigden komen dus evengoed in aanmerking voor een beschutte werkplek.

De overige opmerkingen van IWI zijn aanleiding geweest voor een aantal technische en redactionele wijzigingen.

HOOFDSTUK 8 FINANCIËLE EFFECTEN

8.1 Inleiding

De maatregelen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen, leiden tot besparingen. Door de WWNV zullen naar verwachting meer mensen vanuit een uitkering bij een reguliere werkgever aan het werk gaan. Ook kunnen gemeenten de beschikbare re-integratiebudgetten effectiever gaan benutten.

Tabel 8.1 geeft de *netto-besparingen* weer in het kader van de verschillende maatregelen voor de WWNV.¹ Elke maatregel heeft effecten op het aantal gebruikers, uitkeringslasten, uitvoeringskosten en re-integratiekosten. De tabel laat de financiële resultante daarvan zien. Dit hoofdstuk licht de verschillende maatregelen afzonderlijk toe.

Tabel 8.1 Maatregelen Wet werken naar vermogen (in miljoenen euro)

	2012	2013	2014	2015	2016	structureel
1. Wajong beperken tot volledig en duurzaam geen arbeidsmogelijkheden		- 20	- 76	- 107	- 128	- 900
2. Herindeling Wajong: Uitkeringsverlaging niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikten	50	50	- 50	- 100	- 90	0
3. Beperking toegang tot de Wsw	0	0	- 30	- 100	- 119	-650
4. Gerichte re-integratie en begeleiding ontschotte WWB, Wsw en Wajong	- 300	- 290	- 420	- 490	- 484	- 300
Totaal (afgerond op 10 miljoen euro)	- 250	- 260	- 580	- 800	- 820	- 1 850

Het oorspronkelijke voorstel was de WWNV per 1 januari 2012 in te voeren. Op verzoek van de gemeenten is de invoering een jaar uitgesteld naar 1 januari 2013. Dit betekent dat de maatregel «beperking Wajong tot mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben ook een jaar later ingaat. De structurele ombuiging door het WWNV-pakket van 1,85 miljard euro is de som van de vier maatregelen uit tabel 8.1.

De regering neemt daarnaast maatregelen in de WWB (invoeren/aanscherpen inwonendenmaatregel) en op het terrein van de algemene heffingskorting (geleidelijke afbouw van de dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon). Bij het Regeerakkoord is geen rekening gehouden met de cumulatie-effecten van deze maatregelen. De combinatie van deze maatregelen levert volgens de huidige inzichten op de lange termijn (in 2045) mogelijk een extra houdbaarheidswinst op van 0,35 miljard. Dit betreft echter onzekere effecten op de lange termijn. Daarbij dient aangetekend te worden dat kleine negatieve afwijkingen in de veronderstelde toekomstige ontwikkeling deze houdbaarheidswinst snel kan doen verdwijnen.

8.2 Beperking instroom Wajong

De toegang tot de Wajong wordt met ingang van 1 januari 2013 beperkt tot mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Hoofdstuk 5 van dit wetsvoorstel licht dit toe.

De regering verwacht dat met ingang van 2013 nog circa 6 000 mensen per jaar in de Wajong zullen instromen, van de 16 000 mensen die zouden instromen bij ongewijzigd beleid. Naar verwachting 10 000 van hen komen niet in aanmerking voor de Wajong omdat zij arbeidsvermogen hebben. Zij kunnen bij gemeenten terecht voor begeleiding en eventueel voor een uitkering in het kader van de WWNV. De verwachting is dat van

¹ In de tabellen van dit hoofdstuk kunnen afrondingsverschillen optreden. De structurele effecten worden, tenzij anders vermeld, via een geleidelijk pad bereikt rond 2045.

deze 10 000 mensen ongeveer 5 000 mensen in aanmerking komen voor een WWNV-uitkering. In de structurele situatie zullen er naar verwachting ruim 160 000 mensen van deze groep in de WWNV komen en zal de Wajong een uitkering bieden aan ruim 160 000 mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Bij ongewijzigd beleid zou het aantal Wajongers verdubbelen tot 400 000 in 2040. De regering verwacht dat met dit wetsvoorstel meer mensen gaan werken zonder een beroep te doen op de WWNV.¹ Ten eerste komt dat door de financiële prikkel voor het individu vanwege de wijziging van de polisvoorwaarden van Wajong naar WWB.²

Ten tweede komt dat door de budgetteringsprikkel voor gemeenten om het aantal uitkeringsgerechtigden laag te houden. Stroomt er minder mensen de WWNV in en meer uit, dan ondervinden gemeenten daar een financieel belang bij. Gemeenten kunnen de uitstroom beïnvloeden door de nieuwe groep mensen aan werk te helpen.

Tabel 8.2 presenteert de budgettaire effecten van de maatregel op de uitkeringslasten Wajong en WWNV.

Tabel 8.2 Maatregel beperking instroom Wajong (in miljoenen euro)

	2012	2013	2014	2015	2016	structureel
Wajong uitkeringslasten		- 43	- 190	- 275	- 355	- 2 474
WWNV uitkeringslasten		23	114	168	226	1 574
Totaal		- 20	- 76	- 107	- 128	- 900

Tabel 8.3 laat de doorwerking van de lagere uitkeringsvolumes op de uitvoeringskosten Wajong voor UWV zien.

Tabel 8.3 Maatregel beperken Wajong (in miljoenen euro)

	2012	2013	2014	2015	2016
Wajong uitvoeringskosten	-	- 7	- 37	- 48	- 53

8.3 Herindeling zittend bestand Wajong en uitkeringsverlaging voor mensen die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn

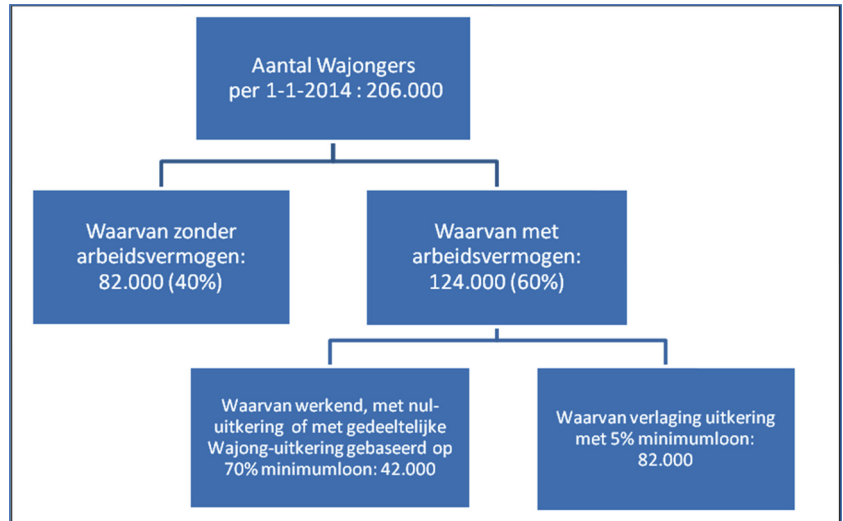
Naar verwachting ontvangen per 1 januari 2014 circa 206 000 mensen een Wajonguitkering. Wajongers die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, houden een uitkering van 75 procent van het WML (zie linker onderdeel figuur 8.1).

Als gevolg van de herindeling Wajong (zie paragraaf 5.3) zullen circa 82 000 mensen met arbeidsmogelijkheden met ingang van 1 januari 2014 een verlaging krijgen van hun uitkering met 5 procent van het minimumloon. Dit betreft mensen die met werk een aanvullend inkomen kunnen verdienen (zie in figuur 8.1 onderdeel rechtsonder). Hun aantal zal als gevolg van herstel, pensionering of overlijden de komende decennia – in circa 50 jaar – teruglopen naar nul. Voor een deel van de groep mensen met arbeidsvermogen verandert er niets (circa 42 000 mensen, zie figuur 8.1). Dit betreft werkende wajongers van vóór 2010 met een gedeeltelijke uitkering die reeds is gebaseerd op een uitkeringspercentage van 70 procent van het minimumloon.

¹ Zie CPB. Analyse economische effecten financieel kader (27 september 2010, blz 17)

² Zie bijvoorbeeld de CPB-doorrekening besparingsopties voor de Heroverwegingswerkgroep «Op afstand van de arbeidsmarkt (maart 2010, p 5).

Figuur 8.1 Herindeling Wajong



Tabel 8.4 geeft het budgettaire effect van de maatregel weer. De uitkering van 70 procent van het WML in de Wajong is een bruto-uitkering. Die kan lager zijn dan 70 procent netto van het minimumloon en daarmee lager dan het sociaal minimum voor alleenstaanden. In dat geval heeft de Wajonger recht op een aanvulling vanuit de Toeslagenwet. Na 2015 loopt de besparing vanwege uitstroom in de jaren er na langzaam af naar nul.

Tabel 8.4 Maatregel herindeling Wajong en uitkeringsverlaging (in miljoenen euro)

	2012	2013	2014	2015	2016	structureel
Wajong uitvoeringskosten	50	50				
Wajong uitkeringslasten			- 74	- 120	- 107	0
WWNV uitkeringslasten			24	20	17	0
Totaal	50	50	- 50	- 100	- 90	0

Er is 102 miljoen euro (inclusief 2 miljoen in 2011) beschikbaar voor incidentele uitvoeringskosten UWV. Daarvan is 12 miljoen euro bestemd voor de implementatie en 90 miljoen euro voor de uitvoeringskosten van de herindelingsoperatie. De laatstgenoemde kosten bestaan vooral uit de kosten van UWV voor dossierscreening, herbeoordeling en bezwaar- en beroepzaken.

Dossierscreening omvat alle activiteiten om het zittend bestand van circa 206 000 mensen in te delen in mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en mensen die wel arbeidsmogelijkheden hebben. In een aantal gevallen bevatten de dossiers onvoldoende informatie voor een herindeling. In die gevallen vindt een herbeoordeling plaats.

Daarnaast kunnen mensen die het niet eens zijn met de indeling op basis van hun dossier, een herbeoordeling aanvragen. Ook zijn er beperkte overige kosten, zoals implementatiekosten.

Tot slot leiden bezwaar- en beroepzaken van mensen die volgens hen onterecht in een bepaalde groep zijn ingedeeld tot additionele incidentele kosten.

De voorbereiding van de herindelingsoperatie start in 2011, maar het zwaartepunt ligt in de jaren 2012 en 2013.

8.4 Beperking instroom Wsw

De regering wil met het invoeren van de Wwv de Wsw terugbrengen tot waar deze wettelijke regeling oorspronkelijk voor was bedoeld: een instrument voor degenen die alleen in een afgeschermd omgeving arbeid kunnen verrichten. Daarom wordt met ingang van 2013 de toegang tot de Wsw beperkt tot «beschut werken».

Gemeenten ontvangen op dit moment een rijksbijdrage voor de financiering van 90 800 full time arbeidsplaatsen. De autonome uitstroom bedraagt circa 6 000 mensen per jaar. Deze plekken worden thans volledig opgevuld. Door de aanscherping van de indicatiecriteria met ingang van 2013 neemt het aantal mensen met een nieuwe Wsw-indicatie met 2/3 af ten opzichte van de huidige situatie. Via een verordeningplicht wordt vastgelegd dat minimaal een derde deel van de plekken die vrijkomt bestemd wordt voor nieuwe plekken in het kader van beschut werk. Rond 2045 zijn er 30 000 plekken voor mensen met een indicatie beschut werk in de Wsw. Zie figuur 4.3 in hoofdstuk 4.

Tabel 8.5 geeft het budgettaire effect van de maatregel «beperken toegang tot de Wsw» weer. De bruto-besparing op de Wsw wordt veroorzaakt doordat vrijvallende arbeidsplaatsen nog maar voor een derde worden opgevuld door nieuwe instroom die voldoet aan het aangescherpte criterium voor beschut werk. Tevens treedt een besparing op door een verlaging van de (fictieve) bijdrage per plek. In 2015 bedraagt deze bijdrage 22 050 euro per plek, zowel voor het zittend bestand, als voor de nieuwe instroom.

Tabel 8.5 Maatregel beperken toegang Wsw (in miljoenen euro)

	2012	2013	2014	2015	2016	structureel
1 Bruto besparing Wsw		- 47	- 150	- 203	- 235	- 1 193
2 Wwv uitkeringslasten		13	39	52	63	429
3 Wajong/WIA-uitgaven		4	11	18	21	114
4 Netto besparing beperken Wsw (1-2-3)		- 30	- 100	- 134	- 151	- 650

Een deel van de mensen die vanaf 2013 niet in de Wsw kunnen instromen,¹ zal onder de Wwv gaan vallen. Naar verwachting zijn dat in 2015 circa 8 000 mensen. In de structurele situatie is dat aantal ongeveer 53 000. Gemeenten kunnen hen, zo nodig met het instrument loondispensatie, ondersteunen bij het zoeken naar werk. In de bruto besparing op de Wsw is geen korting op de middelen voor werkplekaanpassingen en begeleiding verondersteld. Deze middelen blijven aldus beschikbaar in het gebundelde re-integratiebudget, dat vermeldt staat in tabel 8.8. Daarnaast voegt de regering aan het inkomensdeel (I-deel) van de Wwv middelen toe voor de loonaanvulling bij inzet van het instrument loondispensatie (regel 2 in tabel 8.5).

Een beperkt deel van de mensen die niet meer in de Wsw instromen, heeft recht op een WIA- of Wajonguitkering. In 2015 gaat het om ongeveer 1 000 mensen en in de structurele situatie om 7 500 mensen. De uitgaven voor deze groep staan in regel 3 van tabel 8.5 weergegeven. De netto-besparing van de maatregel «beperking Wsw» is het saldo van enerzijds de bruto-besparing Wsw op het gebundelde re-integratiebudget en anderzijds het benodigde extra geld voor de uitkeringslasten Wwv en Wajong/WIA. De maatregel gaat een jaar eerder in (per 2013) dan oorspronkelijk was voorzien. De besparingen die hierdoor ontstaan gaan naar de herstructureringsfaciliteit (zie paragraaf 8.6).

¹ Een uitzondering hierop wordt gemaakt voor mensen die vóór 15 mei 2011 op de wachtlijst staan. Zij kunnen met hun huidige indicatiestelling ook na 1 januari 2013 de Wsw instromen.

De effecten van de Wsw-maatregelen op de uitvoeringskosten van UWV voor de indicatiestelling in de Wsw zijn vermeld in tabel 8.6. Enerzijds zijn minder herindicaties nodig, omdat de omvang van het aantal Wsw-plekken geleidelijk afneemt van circa 90 000 naar 30 000 plekken. Anderzijds zijn er incidenteel extra uitvoeringskosten in 2013; door het versneld indiceren van mensen die tussen 15 mei 2011 en 1 januari 2013 zijn ingestroomd op de wachtlijst Wsw, worden activiteiten in de tijd naar voren gehaald. Hierdoor zijn er in 2015 minder uitvoeringskosten.

Tabel 8.6 Maatregel beperken toegang Wsw (in miljoenen euro)

	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Effect op uitvoeringskosten UWV:</i>					
Minder herindicaties door beperking Wsw			0	-1	-1
Extra herindicaties wachtlijst Wsw	2	10	0	-6	0
Totaal uitvoeringskosten UWV	2	10	0	-7	-1

8.5 Gerichte re-integratie en begeleiding ontschotte WWB, Wsw en Wajong

In hoofdstuk 2 is aangegeven dat de bestaande budgetten voor Wsw en re-integratie WWB per 2013 worden gebundeld. De regering hevelt daarnaast uit het re-integratiebudget Wajong van UWV vanaf 2013 geleidelijk middelen over naar gemeenten oplopend tot structureel 116 miljoen euro. Hiermee kunnen gemeenten de ondersteuning, begeleiding en voorzieningen, zoals werkplekaanpassingen, betalen van de nieuwe instroom van mensen met een arbeidsbeperking.

Ook hevelt de regering geleidelijk middelen over van de ZW-uitgaven van UWV in verband met de no-riskpolis naar het gebundelde budget. Gemeenten worden daarmee financieel verantwoordelijk voor de inzet van de no-riskpolis voor WWNV-ers. De middelen die gemeenten uit de re-integratie Wajong en de no-riskpolis overgeheveld krijgen staan in tabel 8.7.

Tabel 8.7 Overheveling re-integratie Wajong en no-riskpolis van UWV naar gemeenten (in miljoenen euro)

	2012	2013	2014	2015	2016	structureel
Overheveling re-integratie Wajong		14	43	58	72	116 ¹
Overheveling no-riskpolis Ziektewet		2	5	7	9	41
Totaal		16	48	65	81	157

¹ structureel vanaf 2019

Het bovenstaande leidt tot de reeks van regel 1 van tabel 8.8. De regering is van mening dat re-integratiemiddelen efficiënter en effectiever ingezet kunnen worden. Daarom geldt voor het gebundelde re-integratiebudget een taakstellende korting. Die loopt op van bruto 400 miljoen euro in 2012 tot 690 miljoen euro in 2015 en bedraagt 500 miljoen euro structureel. Het structurele bedrag is lager, omdat rekening is gehouden met het geleidelijk aan verminderen van het aantal Wsw-arbeidsplaatsen van 90 800 nu naar 30 000 structureel.

De regering houdt er rekening mee dat, ondanks de mogelijkheden voor re-integratie, door de taakstellende korting het aantal WWB-uitkeringen kan toenemen. Dit zogenoemde weglekeffect is op basis van de CPB-doorrekening van het regeerakkoord geraamd op 100 miljoen euro in 2012 en 200 miljoen euro structureel vanaf 2013. Dit is opgenomen op regel 4 van tabel 8.8. De netto-opbrengst is daarmee gelijk aan de nettoreeks voor gerichte re-integratie WWB, Wsw en Wajong op regel 4 van tabel 8.1.

Per saldo ontvangen gemeenten in 2015 circa 2,6 miljard euro via het gebundelde re-integratiebudget¹ en structureel bijna 1,9 miljard euro.

Tabel 8.8 Gebundeld re-integratiebudget (in miljoenen euro)

	2012	2013	2014	2015	2016	structureel
1 Gebundeld re-integratiebudget (na beperking Wsw)	3 461	3 442	3 320	3 284	3 268	2 386
2 Korting ontschot re-integratiebudget (bruto)	- 400	- 490	- 620	- 690	- 684	-500
3 Ontschot budget na taakstelling RA	3 061	2 952	2 700	2 594	2 584	1 886
4 Toevoeging aan inkomensdeel WWB	100	200	200	200	200	200

8.6 Herstructureringsfaciliteit Wsw

Zoals in paragraaf 4.6 is aangegeven ondersteunt de regering gemeenten bij het herstructureren van de sociale werkvoorziening. Daarom creëert de regering een herstructureringsfaciliteit voor de sw-sector.

Het budget voor de faciliteit is vastgesteld op maximaal 400 miljoen euro. Deze middelen komen beschikbaar volgens de reeks in tabel 8.9. De omvang en de herkomst van het geld heeft te maken met onderstaande maatregelen over de periode 2012 tot en met 2018.

Ten eerste gaat de maatregel «Beperking toegang tot de Wsw» een jaar eerder in dan oorspronkelijk was voorzien. De besparingen die hierdoor ontstaan worden ingezet voor de voeding van de herstructureringsfaciliteit.

Ten tweede worden de middelen uit hoofde van de stimuleringsuitkering «bonus begeleid werken» over de periode 2014–2018 toegevoegd aan de herstructureringsfaciliteit. Deze middelen worden thans beschikbaar gesteld om gemeenten te stimuleren mensen met een Wsw-indicatie bij een reguliere werkgever te laten werken (begeleid werken).

Ten derde zijn door het Rijk extra middelen beschikbaar gesteld.

Tabel 8.9 Voeding herstructureringsfaciliteit Sw-sector (in miljoenen euro)

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

De regering is bereid de door het buiten haken plaatsen van de afspraak inzake de RUD's vrijkomende middelen te reserveren voor de hervorming van de sw-sector. Daarbij is de regering bereid toe te zeggen dat in de mate dat de gereserveerde middelen uiteindelijk -zoals de regering verwacht- niet

nodig zullen blijken te zijn voor de risico's rond de uitvoering van «werken naar vermogen», over de bestemming daarvan in bestuurlijk overleg (BOFV) uiterlijk in 2015 afspraken kunnen worden gemaakt.

8.7 Uitvoeringskosten WWNV

Voor de uitvoeringskosten WWNV gaan onderstaande bedragen (zie tabel 8.10) over naar het gemeentefonds. Structureel – na 2015 – loopt 27 miljoen euro voor de uitvoeringskosten WWNV mee in de zogenaamde accesssystematiek van het gemeentefonds.²

¹ Het gebundeld re-integratiebudget maakt onderdeel uit van het Participatiebudget.

² Via de zogenoemde accesssystematiek volgt het gemeentefonds de stijging of daling van de rijksbegroting.

Tabel 8.10 Toevoeging uitvoeringskosten aan Gemeentefonds (in miljoenen euro)

	2012	2013	2014	2015	structureel
Toevoeging aan Gemeentefonds in verband met totaalakkoord uitvoeringskosten	–	4	18	27	27

Deze reeks vloeit voort uit een benadering waarbij de doorwerking van de uitvoeringskosten WWNV naar de hoogte van het gemeentefonds is gezien in samenhang met andere uit het Regeerakkoord 2010 voortvloeiende maatregelen op het terrein van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Naast toevoeging van bovenstaande reeks aan het gemeentefonds wordt het gemeentefonds niet gekort voor de doorwerking van het wetsvoorstel WWB-maatregelen, het wetsvoorstel afschaffing WWIK en het wetsvoorstel afbouw dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon (AHK).¹ Het bedrag dat niet wordt uitgenomen loopt op van 11 miljoen in 2013 tot 13 miljoen in 2015 en 30 miljoen structureel.

Hiermee zijn alle uitvoeringskosten verdisconteerd voor: de uitvoering, implementatie en transitie van de WWNV, de uitvoering loondispensatie (beide vanaf 2013), het wetsvoorstel WWB-maatregelen, de afschaffing van de WWIK en het wetsvoorstel afbouw dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon (AHK) en het redesign UWV Werkbedrijf (alle vier vanaf 2012)

TECHNISCHE BIJLAGE BIJ MEMORIE VAN TOELICHTING

Loonaanvulling bij loondispensatie

Hierna worden de gevolgen voor de inkomensontwikkeling bij loonaanvulling voor drie soorten werknemers weergegeven: zij die deel uitmaken van een gezin, alleenstaanden en alleenstaande ouders. De uitkeringsnorm voor de betreffende groep is het *beginpunt*. Het eindpunt is 100 procent van het referentieminimumloon. Als iemand zelf meer verdient, gaat de loonaanvulling vanuit de gemeente omlaag. Tegelijkertijd stijgt het totale inkomen (loon+loonaanvulling). Uitgangspunt is immers dat werk moet lonen. Voorts geldt in voorkomende gevallen de zogenaamde «huishoudinkomenstoets»: inkomsten van alle gezinsleden worden in aanmerking genomen bij het vaststellen van de hoogte van de loonaanvulling.

Gezinsleden

Voor het berekenen van de loonaanvulling voor de *werknemer die deel uitmaakt van een gezin* is de gezinsnorm zowel het begin- als het eindpunt. Toch is het ook voor deze groep financieel aantrekkelijk om met loondispensatie aan de slag te gaan. Dat komt doordat werkenden recht hebben op de fiscale arbeidskorting. Deze wordt niet op de loonaanvulling in mindering gebracht. Hierdoor komt het netto inkomen ook voor gezinsleden hoger uit dan voor gezinsleden in de WWNV die niet werken. Dit effect wordt aanzienlijk versterkt als meer gezinsleden gaan werken.

De loonaanvulling op grond van de wet voor de werknemer die deel uitmaakt van een gezin zal per maand de gezinsnorm bedragen waarop in mindering zijn gebracht de netto-inkomsten in die maand uit de dienstbetrekking alsmede de overige middelen in die kalendermaand.

¹ Zie de financiële paragrafen in de memories van toelichting bij de Kamerstukken II 2010–2011, 32 815, 32 701 en 32 777.

Alleenstaande ouder

Voor werknemers van 21 tot 65 jaar die *alleenstaande ouder* zijn, geldt als beginpunt 90 procent van het referentieminimumloon. Het eindpunt is 100 procent van het referentieminimumloon. De loonaanvulling wordt zo berekend dat deze afneemt als het loon (de loonwaarde) stijgt maar tevens garandeert dat meer werken loont.

Voor werknemers van 18, 19 of 20 jaar die *alleenstaande ouder* zijn, geldt als beginpunt de op hen van toepassing zijnde norm. Het eindpunt is de norm die op hem van toepassing zou zijn indien hij een gezin zou vormen met een andere meerderjarige persoon van dezelfde leeftijd en er ook minderjarige kinderen tot dit gezin zouden behoren. Ook *alleenstaande ouders* genieten het voordeel van de arbeidskorting.

Alleenstaande

Voor werknemers die *alleenstaand* zijn, geldt als beginpunt 70 procent van het referentieminimumloon. Het eindpunt is 100 procent van het referentieminimumloon. De loonaanvulling wordt zo berekend dat deze afneemt als het loon (de loonwaarde) stijgt maar tevens garandeert dat meer werken loont.

Voor werknemers van 18, 19 of 20 jaar die *alleenstaande* zijn, geldt als beginpunt de op hen van toepassing zijnde norm. Het eindpunt is de norm die op hem van toepassing zou zijn indien hij een gezin zou vormen met een andere meerderjarige persoon van dezelfde leeftijd en er geen minderjarige kinderen tot het gezin behoren. Ook voor *alleenstaanden* wordt de arbeidskorting niet tot de middelen gerekend.

Hoogte van de loonaanvulling

De hoogte van de loonaanvulling wordt berekend door de gezinsnorm te verminderen met de inkomsten uit het werk. De uitkomst hiervan wordt vermenigvuldigd met een percentage. Dit percentage is zorgvuldig gekozen om aan de eerdere drie uitgangspunten te voldoen. Dit percentage hangt af van de huishoudsituatie en de leeftijd van de werknemer.

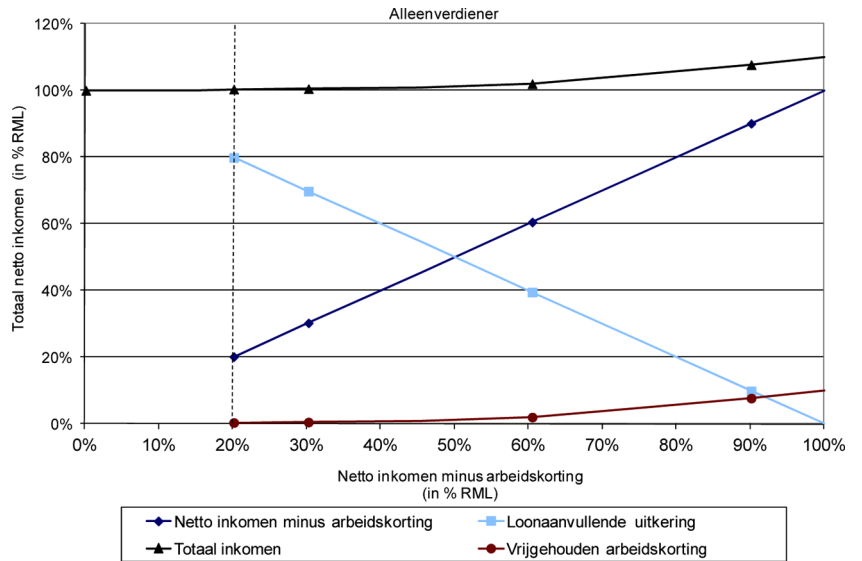
Voor werknemers van 21 jaar en ouder gelden de volgende percentages:

- Alleenstaand: 62,5 procent
- Alleenstaande ouder: 87,5 procent
- Paren: 100 procent

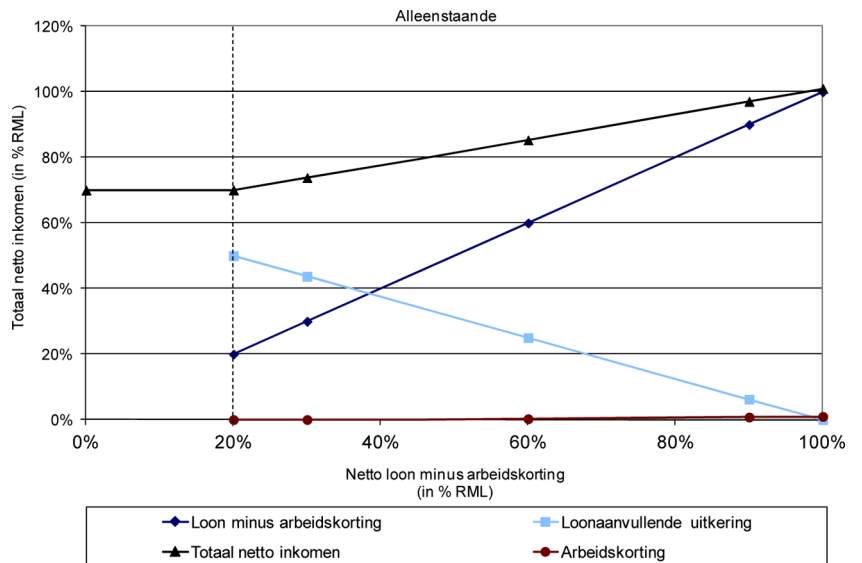
Voor werknemers jonger dan 21 jaar en ouder gelden de volgende percentages:

- Alleenstaand: 37,5 procent
- Alleenstaande ouder: 62,5 procent
- Paren: 100 procent

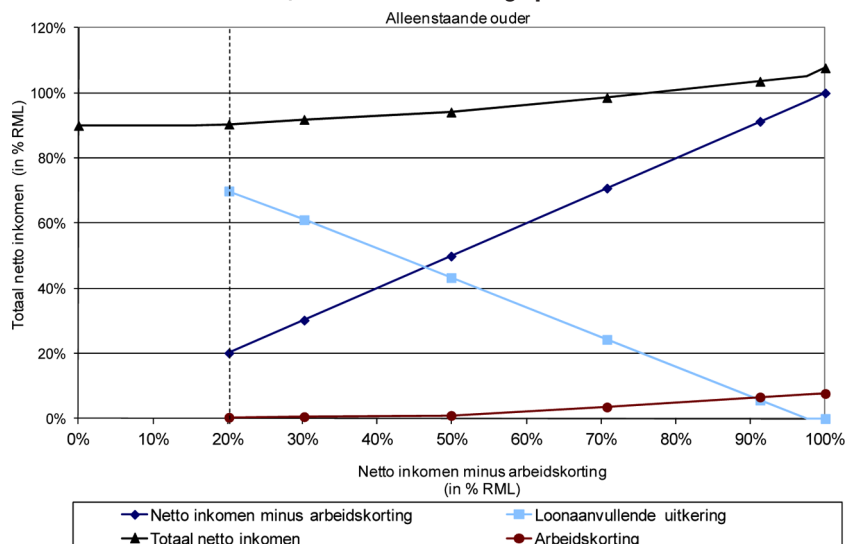
Grafiek gehuwden als 1 van beide gaat werken



Grafiek alleenstaande, deze grafiek heeft betrekking op de situatie in 2013



Grafiek alleenstaande ouder, deze heeft betrekking op de situatie in 2013



De eventuele overige netto middelen worden op de loonaanvulling in mindering gebracht. Paragraaf 3.4 en artikel 58, derde lid van de WWNV zijn op de loonaanvulling van toepassing. Niet van toepassing zijn de vrijlatingsbepalingen van artikel 31 lid 2 sub n en r. Deze zijn buiten werking gesteld, omdat de loonaanvulling voor mensen die werken met loondispensatie een eigen vrijstelling en dus prikkelende werking kent.

Deze berekening leidt er toe dat wanneer iemand bij een werkgever 20 procent van het referentieminimumloon verdient – de ondergrens voor de WWNV – diens inkomen en de loonaanvulling bij elkaar respectievelijk 90 procent – voor de alleenstaande ouder – of 70 procent – voor de alleenstaande – van de bijstandsnorm voor gehuwden jonger dan 65 jaar bedraagt.

Voorbeeld

Een werknemer is 28 jaar en alleenstaand. Hij gaat werken via het systeem van loondispensatie. Stel dat hij van zijn werkgever een bruto loon ontvangt van 45% van het WML (netto circa 47% van het referentieminimumloon; in 2012 gelijk aan circa € 7 563 op jaarbasis inclusief vakantietoeslag). Stel dat deze werknemer bij dit loon recht heeft op een arbeidskorting ter hoogte van circa 1% van het netto referentieminimumloon (in 2012 gelijk aan circa € 154 op jaarbasis), ongeacht of deze verzilverd wordt. Hij heeft verder geen middelen.

De formule voor de loonaanvulling wordt dan als volgt toegepast (uitgaande van de structurele situatie wanneer de vrijlating van de arbeidskorting volledig wordt toegepast):

In procenten:

Loonaanvulling = $62,5\% \times (A-B+AK)-C = 62,5\% \times (100\%-47\% + 1\%)-0 = 33,6\%$ van het referentieminimumloon (in 2012 gelijk aan circa 5 399 euro op jaarbasis).

Uitgedrukt in euro's 2012:

Loonaanvulling (op jaarbasis¹) = $62,5\% \times (A-B+AK)-C = 62,5\% \times (\text{€ } 16\,047 - \text{€ } 7\,563 + \text{€ } 154) - \text{€ } 0 = \text{€ } 5\,399$

¹ Ter illustratie van het jaarinkomen. In de praktijk wordt de formule op maandbasis toegepast volgens de bijstandssystematiek.

A staat in de formule voor de op de werknemer van toepassing zijnde norm, bedoeld in artikel 21, B staat voor inkomsten uit de dienstbetrekking met loondispensatie, AK staat voor de arbeidskorting (zie ook artikel 10d, derde lid Wwv).

De loonaanvulling bestaat voor een bepaald deel uit een vakantietoeslag. Dit deel komt overeen met het vakantietoeslagpercentage¹ van de algemene bijstand op grond van de Wwv. Hiervoor is gekozen, omdat de loonaanvulling een bijzondere vorm van algemene bijstand op grond van de Wwv betreft. Als bijzondere vorm van algemene bijstand wordt het dus ook als een nettobedrag vastgesteld. De gemeente betaalt de door de betrokkene over de loonaanvulling verschuldigde loonbelasting en socialeverzekeringspremie. Voorts dient de gemeente de betrokkene over de aanvulling, de vergoeding, bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet, te betalen.

Rekenvoorbeeld pensioenopbouw

Het volgende rekenvoorbeeld geeft aan hoe deze systematiek in de praktijk uit kan werken voor een werknemer met een voltijd baan tegen (circa) 130 procent minimumloon en 50 procent loondispensatie.

Rekenvoorbeeld

Aard dienstverband	Deeltijdfactor	Loon (A)	Franchise (B)	Loon waarover pensioen wordt opgebouwd (A-B)
Voltijd, 40 uur, geen loondispensatie	100%	€ 24 000	€ 12 000	€ 12 000
Deeltijd, 20 uur, geen loondispensatie	50%	€ 12 000	€ 6 000	€ 6 000
Voltijd, 40 uur, 50% loondispensatie, Geen fictieve deeltijdfactor voor pensioenopbouw	100%	€ 12 000	€ 12 000	€ 0
Voltijd, 40 uur, 50% loondispensatie, Wel fictieve deeltijdfactor voor pensioenopbouw	50% (fictief)	€ 12 000	€ 6 000	€ 6 000

ARTIKELSGEWIJS

Artikel 1. Wijziging van de Wet werk en bijstand

Onderdeel A

In artikel 6 wordt een drietal definities opgenomen dat relevant is voor de toepassing van loondispensatie. In de definitie van loonwaarde in het nieuwe onderdeel g wordt de zinsnede «rechtens geldend loon» gehanteerd. Hiermee wordt het loon bedoeld waarop betrokkene recht zou hebben gelet op de geldende wet- en regelgeving (waaronder mede begrepen een eventueel geldende cao).

Daarnaast wordt de verwijzing naar de «Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten» in het eerste lid van artikel 6 aangepast in verband met de gewijzigde citeertitel van die wet.

Onderdeel B

Bij deze wijziging van artikel 7 is uitgegaan van de tekst zoals die komt te luiden na inwerkingtreding van de Wet interbestuurlijk toezicht gemeentelijke inkomens- en werkvoorzieningen. Voor de leesbaarheid is het eerste lid, onderdeel a, onderverdeeld in meerdere onderdelen. De materiële

¹ Per 1 juli 2011 bedraagt dit percentage 5%.

wijziging betreft echter alleen onderdeel a, onder 2. Met deze aanpassing van onderdeel a, onder 2, wordt de groep van personen voor wiens arbeidsinschakeling het college verantwoordelijk is verbreed. De verbreding ziet op de personen, bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c, en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de Wet WIA. Dit betreft personen die door de wijziging van de artikelen 34a, 35 en 36 van de Wet WIA na inwerking-treding van deze wet geen recht meer hebben op voorzieningen van UWV, maar ook geen recht hebben op voorzieningen tot arbeidsinschakeling van gemeenten omdat ze niet tot de doelgroep vallen voor wiens ondersteuning het college verantwoordelijk is. De onderhavige bepaling voorziet erin dat het college een taak tot de arbeidsinschakeling heeft en hen in dat kader de noodzakelijke voorzieningen dient te verstrekken tot het moment dat ze in aanmerking kunnen komen voor voorzieningen op grond van de artikelen 34a, 35 of 36 van de Wet WIA. De verantwoordelijkheid van de gemeente voor hun ondersteuning eindigt in ieder geval op het moment dat ze twee aaneengesloten jaren ten minste 100 procent van het WML hebben verdiend.

In het derde lid, onderdeel c, van artikel 7 is bepaald dat het college niet verantwoordelijk is voor de ondersteuning van personen die een uitkering van het UWV ontvangen. Voorgesteld wordt om hier een uitzondering op te maken voor twee groepen.

Dit betreft ten eerste de in het eerste lid, onderdeel a, onder 2, genoemde doelgroep. Dit betreft mensen, die door het college zijn toegeleid naar een dienstbetrekking. Zij kunnen de dienstbetrekking verliezen, terwijl de dienstbetrekking nog geen twee jaar heeft geduurd. Indien deze werknemers dan op grond daarvan een uitkering van het UWV ontvangen op grond van de ZW en vervolgens op grond van de WIA, blijft het college zorg dragen voor de re-integratie. Hiermee wordt de re-integratieverantwoordelijkheid voor de onderscheiden groepen werknemers zoals beschreven in hoofdstuk 2, doorgetrokken naar de situatie dat de werknemer een ZW- of WIA-uitkering krijgt. Ten tweede worden mensen die tot de doelgroep loondispensatie behoren en uit een dienstbetrekking, waarin ze met loondispensatie werkzaam zijn geweest een ZW of WIA uitkering ontvangen, uitgezonderd. De colleges dienen daarmee de kosten voor de re-integratie van deze mensen te dragen.

Artikel 7, zevende lid, heeft betrekking op de huidige regeling, op grond waarvan het college en het UWV kunnen overeenkomen, dat mensen, die een uitkering krijgen van het UWV door het college worden gere-integreerd en gemeentelijke voorzieningen kunnen ontvangen. In dat geval vergoedt het UWV de kosten aan de gemeenten. Dit artikellid is inhoudelijk niet aangepast, maar alleen geherformuleerd.

Onderdelen C, G en H

Artikel 8 is aangepast, omdat de verordeningplicht voor de gemeenteraad met betrekking tot de inzet van de re-integratievoorzieningen in artikel 3a van de Wet participatiebudget is opgenomen. Bij de inzet van de re-integratievoorzieningen, gaat het ook om de regels voor scholing en opleiding en de premie, indien het college de bijstandsgerechtigde onbeloofde additionele werkzaamheden laat verrichten (artikel 10a WWNV). De overige onderdelen betreffen de verwijzingen in artikelen naar deze verordening die ook dienen te worden aangepast.

Onderdeel D

In artikel 9, vijfde lid, onderdeel a, van de WWB¹ is geregeld dat de re-integratieverplichtingen van het eerste lid, onderdelen a en b, van dat artikel niet van toepassing zijn op de persoon die beschikt over een geldige Wsw-indicatie. Dat betekent dat een Wsw-geïndiceerde niet hoeft

¹ zoals dat komt te luiden indien het bij koninklijke boodschap van 17 juni 2011 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Wet werk en bijstand en samenvoeging van die wet met de Wet investeren in jongeren gericht op bevordering van deelname aan de arbeidsmarkt en vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van uitkeringsgerechtigden (Kamerstukken 32 815) nadat dat tot wet is verheven in werking is getreden.

mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling, niet verplicht is om gebruik te maken van door het college aangeboden voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, niet verplicht is om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden en voorts niet verplicht is mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak. Artikel 9, vijfde lid, onderdeel a, van de WWB is aangepast. Aldus zijn inwoners, die een Wsw-indicatie hebben en die algemene bijstand ontvangen, verplicht om mee te werken aan het verrichten van onbeloofde werkzaamheden op grond van het voorgestelde artikel 10c, derde lid, van deze wet en verplicht om arbeid te aanvaarden waarop op grond van artikel 10c loondispensatie van toepassing is alsmede om gebruik te maken van door het college aangeboden voorzieningen. Het gaat dan wel om arbeid onder aangepaste en beschutte omstandigheden (daarbij is dan overigens geen sprake van een dienstbetrekking in de zin van de Wsw). De uitzondering op de verplichtingen blijft echter wel gelden voor de persoon op wie het overgangsrecht, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wsw van toepassing is. Voor de personen die na 14 mei 2011 maar voor de datum van inwerkingtreding van artikel II van deze wet is geïndiceerd, betekent dat dat na het einde van de geldigheidsduur van die indicatie de verplichtingen weer wel op hem van toepassing zijn (tenzij deze persoon bij de herindicatie een diensbetrekking heeft (zie ook de toelichting op artikel II, onderdeel J).

Onderdeel E

De groep personen die op grond van artikel 10, tweede lid, van de WWNV aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling wordt verbreed. Voor nadere toelichting wordt verwezen naar de toelichting op onderdeel B. Daarnaast wordt de verwijzing naar artikel 8 vervangen door een verwijzing naar artikel 3a van de Wet participatiebudget. Dit vloeit voort uit de wijziging van artikel 8 van de WWNV in deze wet.

Onderdeel F

Artikel 10b Doelgroep loondispensatie

In het eerste lid, onderdeel a, van dit artikel is bepaald dat het college kan vaststellen of iemand tot de doelgroep loondispensatie behoort. Onder doelgroep loondispensatie wordt verstaan mensen die algemene bijstand ontvangen of niet-uitkeringsgerechtigden zijn in de zin van artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de WWNV en die met voltijdse arbeid niet in staat zijn het minimumloon te verdienen. Het college kan dit ambtshalve vaststellen (met betrekking tot mensen die algemene bijstand ontvangen) en op aanvraag vaststellen (met betrekking tot mensen die algemene bijstand ontvangen en niet-uitkeringsgerechtigden). In het tweede lid is geregeld dat zo'n aanvraag tot vaststelling slechts eenmaal per 12 maanden kan worden ingediend. Het college laat de werkzaamheden omtrent de vaststelling verrichten door een onafhankelijke derde. Deze onafhankelijke derde is een adviseur in de zin van artikel 3:5 van de Algemene wet bestuursrecht. De onafhankelijke derde adviseert hierna het college, waarna het college een besluit neemt of iemand tot de doelgroep loondispensatie behoort (derde lid). Bij het nemen van dit besluit velt de gemeente geen inhoudelijk oordeel over het advies, maar kijkt het alleen of het advies op een zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Pas als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen. Indien iemand werkt in een dienstbetrekking met loondispensatie wordt periodiek geëvalueerd of deze persoon nog tot de doelgroep loondispensatie behoort (zie artikel 10c, vierde lid, onderdeel a). Als iemand echter

niet werkt met loondispensatie, hoeft er geen periodieke evaluatie plaats te vinden. Dit is alleen anders indien het iemand betreft die op een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen tijdstip niet werkt met loondispensatie en geen onbeloonde werkzaamheden verricht, maar dat wel gaat doen na die periode. Voordat deze persoon met loondispensatie gaat werken of onbeloonde werkzaamheden gaat verrichten, dient nogmaals vastgesteld te worden of hij tot de doelgroep loondispensatie behoort. Dit omdat het alweer een aanzienlijke tijd geleden is dat de toegangstoets heeft plaatsgevonden. De evaluatie geschiedt door het college van de gemeente waarin betrokkene woont. Dit blijkt uit de definitie van college in artikel 1 van de WWNV.

Artikel 10c Loondispensatie

In het eerste lid is geregeld dat indien een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een inwoner van een gemeente die tot de doelgroep behoort, het college van die gemeente vaststelt of de arbeidsprestatie van de desbetreffende inwoner in de functie waarvoor hij zal worden aangenomen lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking of door een andere redenen bij voltijdse arbeid minder waard zal zijn dan het minimumloon doch ten minste 20 procent van het minimumloon. Het college verleent in dat geval loondispensatie aan de werkgever als de dienstbetrekking tot stand komt.

Onder loondispensatie wordt verstaan het verminderen van de hoogte van de aanspraak op een geldelijke beloning van de betrokken werknemer voor de verrichte arbeid tot de vastgestelde loonwaarde. Dat wil zeggen dat het college bepaalt op welk percentage van het rechtens geldende loon de werknemer aanspraak heeft. Het college verstrekt op grond van artikel 7 van de WWNV de noodzakelijke voorzieningen voor het verrichten van arbeid. In de artikelen 34a en 35 van de Wet WIA wordt duidelijk dat de (potentiële) werknemer of werkgever voor werkvoorzieningen niet verwezen kan worden naar UWV.

In het tweede lid is bepaald in welke situaties geen loondispensatie kan worden verleend. De eerste is de situatie dat de dienstbetrekking die zal worden aangegaan een Wsw-dienstbetrekking is, dan wel een dienstbetrekking in de zin van artikel 7 van de Wsw (begeleid werken). De tweede is de situatie dat voor de dienstbetrekking een proeftijd geldt terwijl voorafgaand aan deze dienstbetrekking het derde lid (werkzaamheden met behoud van uitkering) is toegepast. Het is niet de bedoeling dat in deze gevallen loondispensatie kan worden verleend.

Als een potentiële werkgever is gevonden kan het college iemand uit de doelgroep die algemene bijstand ontvangt eerst een periode van maximaal drie maanden met behoud van uitkering laten werken bij de potentiële werkgever. Betrokkene is uit hoofde van zijn uitkering verplicht hieraan mee te werken. Dit is evenwel alleen mogelijk indien de potentiële werkgever (de werkgever voor wie de werkzaamheden worden verricht) ervoor zorgt dat betrokkene, gedurende de periode waarin met behoud van uitkering wordt gewerkt, valt onder de dekking van zijn aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering. Indien van deze mogelijkheid gebruik is gemaakt kan geen loondispensatie worden verleend als de werkgever vervolgens bij het aangaan van de dienstbetrekking een proeftijd bedingt.

In het vierde lid wordt de periodieke evaluatie van het behoren tot de doelgroep loondispensatie en de hoogte van het gedispenseerde loon geregeld voor personen die aan het werk zijn in een dienstbetrekking met loondispensatie. Dat betekent dat zowel moet worden vastgesteld of nog sprake is van het niet kunnen verdienen van het minimumloon als dat moet worden vastgesteld wat de loonwaarde en dus de hoogte van het uit te betalen loon in de uitgeoefende functie is. Deze periodieke evaluatie wordt gedaan door het college van de gemeente die oorspronkelijk de

hoogte van de aanspraak op een geldelijke beloning in die dienstbetrekking heeft vastgesteld. Dat kan dus een andere gemeenten zijn dan waar betrokkene ten tijde van de evaluatie woont.

Zowel in de situatie dat betrokkene niet langer tot de doelgroep loondispensatie behoort omdat hij in een andere functie ten minste het wettelijk minimumloon kan verdienen als in de situatie dat de loonwaarde in de uitgeoefende functie meer bedraagt dan het wettelijke minimumloon, dan wel minder dan 20 procent van het wettelijk minimumloon, wordt de beschikking tot loondispensatie ingetrokken (vijfde lid). In de situatie dat betrokkene nog steeds in aanmerking komt voor loondispensatie geeft het college een nieuwe beschikking waarin de hoogte van de aanspraak op een geldelijke beloning voor de verrichte arbeid wordt vastgesteld.

In het zesde en zevende lid is de regeling getroffen voor de situatie dat als gevolg van een bezwaar of beroep de loonwaarde achteraf lager wordt vastgesteld.

Artikel 10d Aanvullende uitkering

In dit artikel wordt bepaald dat zolang het college op grond van artikel 10c aan een werkgever loondispensatie verleent, het college van de gemeente waarvan de werknemer inwoner is algemene bijstand in de vorm van aanvullende uitkering verstrekt. Zie voor een toelichting op de berekening van de hoogte van deze uitkering hoofdstuk 3 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting en de technische bijlage bij het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

In het derde en vierde lid zijn twee afwijkingen van de formule geregeld.

In het derde lid is bepaald dat als mensen gedurende ten minste zeven jaar met loondispensatie werken, hun inkomen uit arbeid wordt aangevuld tot 100 procent van het minimumloon. Voorwaarde hierbij is dat die mensen ten minste 27 jaar dienen te zijn. Dit omdat personen jonger dan 27 jaar immers nog in ontwikkeling zijn. Daardoor kan het maximaal negen jaar duren voor er aan aanvulling tot het minimumloon plaatsvindt. Deze aanvulling geschiedt ambtshalve door het college. Deze aanvulling vindt alleen plaats indien de inkomsten uit de dienstbetrekking waarbij de werknemer met loondispensatie werkt niet minder bedragen dan de loonwaarde in die functie. Indien iemand bijvoorbeeld besluit om part-time te gaan werken onder zijn loonwaarde, ligt het niet voor de hand om deze inkomsten aan te vullen tot 100 procent van het minimumloon. In het vierde lid is bepaald dat iemand die gedurende ten minste vijf jaar met loondispensatie werkt en er geen perspectief is op verbetering van de loonwaarde zijn inkomen uit arbeid al na vijf jaar wordt aangevuld tot 100 procent van het minimumloon. Er is immers geen verder perspectief op verbetering. Deze aanvulling geschiedt op aanvraag van de betrokkene. Deze uitzondering is alleen van toepassing indien de inkomsten uit de dienstbetrekking waarbij de werknemer met loondispensatie werkt niet minder bedragen dan de loonwaarde in die functie.

In het vijfde lid wordt rekening gehouden met de afbouw van de overdraagbare algemene heffingskorting voor alleenverdieners in 15 jaar. Zo lang de dubbele heffingskorting afgebouwd wordt, is er een inkomensachteruitgang bij doorstroom van de uitkering naar regulier werk. Om de uitstroom tussen werken met loondispensatie en regulier werk zo vloeiend mogelijk te laten verlopen wordt daarom in dit wetsvoorstel voorgesteld de vrijgelaten arbeidskorting in twintig jaar (tot 2031) opgebouwd en dus niet volledig vrijgegeven zo lang de dubbele heffingskorting nog afgebouwd wordt. Dit vangt de inkomensachteruitgang bij doorstroom naar regulier werk op. In het zevende lid is een definitie van arbeidskorting gegeven voor dit artikel.

Artikel 78# Overgangsrecht loondispensatie

In het voorgestelde artikel over overgangsrecht met betrekking tot loondispensatie wordt geregeld dat beschikkingen op grond van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie gelden als beschikkingen op grond van de WWNV. Het betreft zowel beschikkingen van een college als beschikkingen genomen door het bestuur van een openbaar lichaam als bedoeld in artikel 8 van de Wet gemeenschappelijke regelingen (WGR). Een beschikking tot loondispensatie op grond van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie wordt aldus omgezet in een beschikking tot loondispensatie op grond van artikel 10c van de WWNV. De aanvullende uitkering op grond van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie wordt aldus omgezet in algemene bijstand in de vorm van een aanvullende uitkering op grond van artikel 10d van de WWNV en voorzieningen verstrekt op grond van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie in voorzieningen verstrekt op grond van artikel 7 van de WWNV. In het tweede lid wordt geregeld dat de beschikkingen die op grond van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie genomen zijn binnen zes maanden na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel in overeenstemming met de WWNV worden gebracht, voor zover die beschikkingen afwijken van de WWNV.

Op een bezwaar- of beroepschrift dat na de datum van inwerkingtreding van onderhavig wetsvoorstel is ingediend tegen een door het college of het bestuur van een openbaar lichaam als bedoeld in de WGR op grond van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie genomen besluit wordt derhalve beslist met toepassing van de WWNV.

In artikel III, onderdeel G, wordt geregeld dat het recht op arbeidsondersteuning van jonggehandicapten die voor het eerst recht op arbeidsondersteuning hebben gekregen op of na 1 januari 2012 eindigt op 31 december 2013. Daarmee vervalt de bevoegdheid voor UWV om aan deze personen loondispensatie te verlenen. Daarnaast wordt met artikel III, onderdeel I, de tekst van artikel 2:20, eerste lid, Wajong aangepast. Als gevolg daarvan vervalt met de inwerkingtreding van die wijziging (thans voorzien op 1 januari 2013) de bevoegdheid voor UWV om aan personen jonger dan 18 jaar loondispensatie te verlenen. In het vierde lid van het hier voorgestelde overgangsartikel wordt geregeld dat indien UWV een besluit tot loondispensatie heeft afgegeven voor een dergelijke persoon, dat besluit geldt als besluit op grond van de WWNV van het college van de gemeente waar betrokkene dan woont. Betrokkene kan dan eventueel in aanmerking komen voor een aanvullende uitkering op grond van artikel 10d van de WWNV. Door UWV afgegeven besluiten tot loondispensatie kennen een duur van maximaal vijf jaar. Eerst na afloop van die duur zal het college opnieuw bezien wat de loonwaarde van betrokkene is en een nieuwe beschikking tot loondispensatie afgeven als betrokkene voldoet aan de voorwaarden van artikel 10c van de WWNV. Die beschikking zal periodiek worden herzien op grond van artikel 10c, vierde lid, van de WWNV.

In het vijfde lid is geregeld dat indien naar aanleiding van een besluit als bedoeld in het vierde lid een bezwaar- of beroepschrift is ingediend (voor 1 januari 2013 respectievelijk 1 januari 2014) dit vierde lid niet van toepassing is op de afhandeling van de bezwaar- en beroepschriftprocedure. Dat betekent dat voor de bezwaar- en beroepschriftprocedure de Wajong van toepassing is en het college niet in de plaats van UWV treedt. Nadat deze procedure(s) is afgerond is het vierde lid wel weer van toepassing.

Artikel 78# Overgangsrecht Wet werk en bijstand

In het voorgestelde artikel over overgangsrecht met betrekking tot de WWB wordt geregeld dat besluiten die genomen zijn op grond van de WWB gelden als besluiten die zijn genomen op grond van de WWNV. In het tweede lid is geregeld dat het college zes maanden de tijd krijgt om besluiten op grond van de WWB in overeenstemming te brengen met de WWNV. Dit geldt natuurlijk alleen voor zover deze besluiten afwijken van de WWNV.

Indien voor de datum van inwerkingtreding van de WWNV een aanvraag is ingediend op grond van de WWB (dit kan om alle soorten aanvragen op grond van de WWB gaan, zoals aanvraag om algemene bijstand, bijzondere bijstand, ondersteuning en meer) wordt beslist met toepassing van de WWNV.

Indien een bezwaarschrift of een beroepschrift voor de datum van inwerkingtreding van de WWNV is ingediend tegen een op grond van de WWB genomen besluit, wordt op dat bezwaar- of beroepschrift beslist met toepassing van de WWB.

Voorts is bepaald, dat de verordeningen die zijn vastgesteld op grond van de WWB na de inwerkingtreding van de WWNV blijven gelden als verordeningen op grond van de WWNV, voor zover het niet gaat om de re-integratieverordeningen. Voor de re-integratieverordeningen is in artikel 15a van de Wet participatiebudget overgangsrecht opgenomen.

Artikel II. Wijziging van de Wet sociale werkvoorziening

Onderdeel A

Met dit onderdeel vervallen in artikel 1, eerste lid, van de Wsw de definities van arbeidshandicap, arbeidshandicapcategorie en gerealiseerde arbeidsjaren omdat de financiering van de colleges voor de uitvoering van de Wsw zal gaan verlopen via het gebundelde re-integratiebudget (zie hiervoor 6.2.2. van het algemene deel van deze memorie van toelichting) op grond van de Wet participatiebudget. Daarnaast wordt de definitie van de doelgroep aangepast omdat vanaf de inwerkingtreding van artikel II alleen nog mensen die uitsluitend onder beschutte omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn in aanmerking komen voor een Wsw-indicatie. Het tweede lid wordt aangepast in verband met het vervallen van de artikelen 9 en 13. Tenslotte vervalt het huidige derde lid omdat colleges geen zorgplicht meer zullen hebben ten aanzien van degenen die na de inwerkingtreding van artikel II een Wsw-indicatie verkrijgen.

Onderdeel B

Artikel 2, eerste lid, van de Wsw wordt aangepast in verband met het vervallen van artikel 1, derde lid.

Onderdeel C

Artikel 6, tweede lid, aanhef, van de Wsw wordt aangepast in verband met het vervallen van artikel 10.

Onderdeel D

Het begeleid werken kan niet aan de orde zijn voor een persoon die uitsluitend onder beschutte omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat is. Om die reden wordt het bereik van artikel 7 van de Wsw beperkt tot degenen die op de dag voor de inwerkingtreding van artikel II van deze wet een Wsw-dienstbetrekking hebben of begeleid werken. Daarbij vervalt

het recht op een persoonsgebonden budget. Dit omdat voorgeschreven volgorde op de wachtlijst vervalt. Het ligt daarbij in de rede dat het aan de afweging van het college wordt gelaten of een eventuele overstap naar begeleid werken door het college financieel wordt ondersteund door middel van loonkostensubsidie.

Onderdelen E en F

In artikel 8 wordt geregeld dat de bijdrage van het Rijk voor de uitvoering van de hoofdstukken 2 en 3 voortaan via het gebundelde re-integratiebudget zal verlopen. De kosten voor de hoofdstukken 2 en 3 betreffen de integrale kosten voor het realiseren van Wsw-dienstbetrekkingen en worden bekostigd als een re-integratievoorziening onder de Wet participatiebudget. De Wet participatiebudget vormt dan ook de basis voor de uitkering die het college voor deze kosten ontvangt. De uitvoeringskosten kunnen daaruit overigens niet worden bekostigd. Deze uitvoeringskosten betreffen kosten voor het beheren van de wachtlijst en het aansturen van de uitvoering van de Wsw en komen ten laste van de algemene middelen van een gemeente. Bij de verdeling van de middelen in het gemeentefonds wordt daarbij rekening gehouden.

In verband hiermee kunnen de artikelen 9 en 9a vervallen. Ook artikel 10 vervalt nu colleges geen zorgplicht meer hebben ten aanzien van degenen die na de inwerkingtreding van artikel II van deze wet een Wsw-indicatie verkrijgen. Colleges kunnen derhalve een eigen beleid voeren inzake het aanbieden van Wsw-dienstbetrekkingen. Het past dan niet dat het college van een gemeente waar een persoon met een Wsw-dienstbetrekking naar toe verhuist gehouden is een bijdrage te betalen in verband met de dienstbetrekking tussen die persoon en het college van de gemeente waaruit hij afkomstig is.

Onderdeel G

Het eerste lid van artikel 11 van de Wsw wordt aangepast omdat onder degenen die uitsluitend onder beschutte omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn geen onderscheid zal worden gemaakt in arbeidshandicapcategorieën. Daarnaast zal er geen sprake meer zijn van een maximale (of minimale) geldigheidsduur van de indicatie. Dit omdat de Wsw bedoeld is voor diegenen die uitsluitend in een beschutte omgeving arbeid kunnen verrichten. Om deze reden vervalt ook de plicht tot de periodieke herindicatie als bedoeld in het huidige tweede lid. Dat neemt niet weg, dat indien er redenen zijn om aan te nemen, dat een persoon niet meer onder beschutte omstandigheden kan werken omdat hij zich heeft ontwikkeld dan wel de ondergrens van 20 procent wordt bereikt, door het college aan UWV verzocht kan worden een nieuwe indicatiebeslissing te nemen. Dit is geregeld in het nieuwe tweede lid. Door vernummering wordt de verwijzing naar het zevende lid in het nieuwe zesde lid gewijzigd in een verwijzing naar het vijfde lid.

Voorts wordt het nieuwe vierde lid, onderdeel a, aangepast in verband met het vervallen van artikel 1, derde lid, en de vernummering van artikel 12, derde lid.

Onderdeel H

In verband met het feit dat niet langer sprake zal zijn van een zorgplicht van het college zal er ook niet langer sprake zijn van de verplichting voor het college om een wachtlijst te beheren. Daarom vervallen het eerste en tweede lid van artikel 12 van de Wsw.

Het nieuwe eerste lid wordt technisch aangepast aan de wijzigingen in artikel 7 en het vervallen van artikel 1, derde lid. Daarnaast komt onderdeel a van het nieuwe tweede lid (het oude vierde lid) te vervallen.

In onderdeel a is geregeld dat een Wsw-indicatie vervalt bij aanvaarding van reguliere arbeid, niet zijnde een Wsw-dienstbetrekking of begeleid werken in het kader van de Wsw. Nu met de invoering van dit wetsvoorstel de vrijstelling van de re-integratieplicht vervalt voor personen met een Wsw-indicatie (zie ook de toelichting op artikel I, onderdeel C) kunnen gemeenten ook besluiten om voor deze personen een ander instrument in te zetten dan de Wsw-dienstbetrekking. Teneinde Wsw-geïndiceerden te stimuleren hieraan mee te werken wordt artikel 12, tweede lid (nieuw), onderdeel a, geschrapt. Acceptatie van een andere dienstbetrekking heeft dan geen effect op de indicatie.

De inhoud van het nieuwe vierde en vijfde lid (oude zesde en zeven lid) komt anders te luiden. De delegatiebepaling die in het oude zesde lid stond gaf de bevoegdheid om bij algemene maatregel van bestuur regels te stellen omtrent het beheer van de wachtlijsten door colleges en om te regelen wanneer een geïndiceerde beschikbaar was om een dienstbetrekking te aanvaarden. Aangezien er geen wachtlijsten meer beheerd hoeven worden kan het eerste deel van die delegatiebepaling geschrapt worden. Daarnaast is besloten om de beschikbaarheid van de geïndiceerde niet meer bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te regelen, maar in de wet zelf. Dit heeft een plaats gekregen in het nieuwe vierde en vijfde lid. Deze bepalingen zijn (in aangepaste vorm) overgenomen van artikel 4 van de Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken 2008.

Het oude zevende lid bepaalde dat op de algemene maatregel van bestuur uit het zesde lid een voorhangprocedure van toepassing was. Dit komt ook niet meer terug in artikel 12 aangezien er geen delegatiebepaling meer in staat.

Onderdeel I

Artikel 13 kan vervallen omdat dit artikel na inwerkingtreding van de Wet revitalisering generiek toezicht in het eerste lid een bepaling bevat over de verantwoording van de uitgaven op de wijze als bedoeld in artikel 17a van de Financiële-verhoudingswet. Deze bepaling hoeft daarom niet meer in de Wsw te worden opgenomen, nu de financiering van de Wsw via het gebundelde re-integratiebudget verloopt. Daarnaast is de aanwijzing (geregeld in het tweede en derde lid) met inwerkingtreding van de Wet revitalisering generiek toezicht komen te vervallen.

Onderdeel J

Op degene die op 14 mei 2011 krachtens een geldende (her)indicatiebeschikking geïndiceerd is blijven de artikelen 1, met uitzondering van het derde lid, 11 eerste tot en met derde lid, en 12, derde lid, onderdeel a, en de daarop berustende bepalingen, zoals die luiden op de dag voor inwerkingtreding van artikel II van deze wet, van toepassing. Dat betekent dat deze mensen geïndiceerd blijven naar het criterium op die dag en niet naar het nieuwe criterium van het duurzaam uitsluitend nog onder beschutte omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn. De indicatie heeft een geldigheidsduur en er vindt periodieke herindicatie plaats. Voorts geldt in plaats van het nieuwe artikel 12, eerste lid, onderdeel a, (intrekking van de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking bij het weigeren van passende arbeid in dienstbetrekking onder aangepaste en beschutte omstandigheden) het oude artikel 12, derde lid, onderdeel a, (intrekking van de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking bij het weigeren van passende arbeid in dienstbetrekking onder aangepaste omstandigheden). Daarnaast betekent dit dat het college niet de zorgplicht van het huidige artikel 1, derde lid, heeft indien een dergelijke persoon zijn Wsw-dienstbetrekking of zijn begeleid werkenplek verliest, maar nog wel beschikt over een Wsw-indicatie.

Hetzelfde geldt voor degene die na 14 mei 2011 maar vóór de datum van inwerkingtreding van artikel II van deze wet is geïndiceerd tot het einde van de geldigheidsduur van die indicatie. Vanaf het einde van de geldigheidsduur van de indicatie gelden de aangepaste bepalingen. Betrokkene moet dan opnieuw geïndiceerd worden naar het nieuwe criterium. Een uitzondering hierop vormt de situatie dat betrokkene op dat moment een dienstbetrekking heeft als bedoeld in artikel 2, eerste lid, of artikel 7. In dat geval blijft deze persoon onder het hierboven geschetste overgangsrecht vallen. Het huidige artikel 19 wordt -technisch aangepast in verband met het vorenstaande – opgenomen in het nieuwe derde lid.

Onderdeel K

De artikelen 20 en 21 kunnen vervallen omdat dit overgangsbepalingen betreft die materieel zijn uitgewerkt en dus niet meer toegepast worden.

Artikel III. Wijziging van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten

Onderdeel A

Onder 1

Gelet op de voorgestelde wijzigingen in de Wet Wajong wordt de naam van het Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten gewijzigd in: Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten.

Onder 2

De hoofdstukken 1a, 2 en 3 kennen alle drie een verschillende definitie van «jonggehandicapte». Daar waar gesproken wordt over jonggehandicapte, wordt, tenzij aangegeven is dat het uitsluitend de jonggehandicapte uit één van de hoofdstukken betreft, bedoeld op alle drie deze begrippen.

Onder 3

Naast de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofdstuk 3 wordt een nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkering geïntroduceerd in hoofdstuk 1a. Met de wijziging van artikel 1:1, eerste lid, onderdeel p, wordt bewerkstelligd dat daar waar gesproken wordt over arbeidsongeschiktheidsuitkering zowel op de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 1a als op de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 3 bedoeld wordt.

Onderdeel B

In dit onderdeel wordt voorgesteld een nieuw hoofdstuk in de Wet Wajong op te nemen. Jonggehandicapten die vanaf de inwerkingtreding van het nieuwe hoofdstuk instromen in de Wajong, krijgen, als ze duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit hoofdstuk. Daarnaast zullen jonggehandicapten die voor het eerst op of na 1 januari 2012 recht op arbeidsondersteuning hebben gekregen op grond van hoofdstuk 2 en die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn met ingang van 1 januari 2014 recht krijgen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit nieuwe hoofdstuk.

Artikel 1a:1. Jonggehandicapte

Eerste lid

In dit artikel wordt geregeld wie aangemerkt wordt als jonggehandicapte. Alleen wie aangemerkt wordt als jonggehandicapte komt in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit hoofdstuk. De hoofdregel is dat de ingezetene die op de dag waarop hij achttien wordt, danwel tijdens studie, als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft aangemerkt wordt als jonggehandicapte. Dit komt overeen met het moment waarop de ingezetene op grond van de hoofdstukken 2 en 3 als jonggehandicapte kon worden aangemerkt. Dit is geregeld in het eerste lid, onderdelen a en b.

Tweede lid

In bepaalde gevallen kan de ingezetene op een later moment alsnog aangemerkt worden als jonggehandicapte. In het tweede lid is geregeld dat de ingezetene die op de dag waarop hij achttien wordt, danwel tijdens studie, al wel beperkingen ondervond als gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling, maar waarbij nog geen sprake was het duurzaam ontbreken van mogelijkheden tot arbeidsparticipatie, alsnog jonggehandicapte wordt, als binnen vijf jaar de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie wel duurzaam ontbreken.

Derde lid

Naast de hoofdregel die in het eerste lid is opgenomen, is in het derde lid geregeld dat de ingezetene die gedurende een aaneengesloten periode van tien jaar geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft alsnog aangemerkt kan worden als jonggehandicapte. Daarvoor gelden de volgende voorwaarden:

1. De ingezetene wordt niet aangemerkt als jonggehandicapte op grond van het eerste lid, onderdeel a of b, of het tweede lid, uitsluitend omdat hij tijdelijk in plaats van duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft; en
2. De periode van tien jaar sluit direct aan op de dag waarop de ingezetene op grond van het eerste lid, onderdeel a of b, of het tweede lid, jonggehandicapte zou zijn geworden als het ontbreken van de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie wel duurzaam zouden zijn geweest.

Vierde lid

In het derde lid is geregeld wat onder duurzaam verstaan wordt. Van het duurzaam ontbreken van mogelijkheden tot arbeidsparticipatie is sprake wanneer de ingezetene niet alleen op het moment van beoordelen geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, maar ook in de toekomst de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie niet zal kunnen ontwikkelen. Voor een verdere toelichting hierop wordt verwezen naar paragraaf 5.1 van het algemene deel van de memorie van toelichting.

Vijfde tot en met achtste lid

In deze leden is de procedure van beoordeling van het duurzaam ontbreken van mogelijkheden tot arbeidsparticipatie geregeld. In paragraaf 5.1 van het algemene deel van de memorie van toelichting is omschreven hoe deze procedure eruit ziet.

Artikel 1a:2. Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering

In dit artikel is het recht op de arbeidsongeschiktheidsuitkering geregeld. De ingezetene die op grond van artikel 1a:1 als jonggehandicapte wordt

beschouwd, heeft recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering. Indien een uitsluitingsgrond als bedoeld in artikel 1a:7 van toepassing is, heeft de jonggehandicapte geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uit artikel 1a:12 vloeit voort dat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op aanvraag ontstaat.

In het tweede lid is geregeld dat personen die recht op arbeidsondersteuning of recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 2 of 3 hebben of hebben gehad, geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 1a hebben. Hoofdstuk 1a is alleen bedoeld voor jonggehandicapten die voor het eerst in de Wajong stromen vanaf de invoering van hoofdstuk 1a. Een uitzondering hierop vormen de jonggehandicapten waarvan het recht op arbeidsondersteuning op grond van hoofdstuk 2 is geëindigd op grond van artikel 2:16, eerste lid, onderdeel e, danwel niet is herleefd op grond van artikel 2:17, vierde lid. Het betreft de groep die ingestroomd is in hoofdstuk 2 vanaf 1 januari 2012. Zij krijgen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van artikel 1a:4.

Artikel 1a:3. Later ontstaan recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering

In dit artikel is geregeld in welke gevallen het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op een later moment ontstaat. Dit betreft in de eerste plaats de situatie waarin de ingezetene na een eerdere aanvraag geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft gekregen, omdat hij niet aangemerkt werd als jonggehandicapte. Op grond van artikel 1a:1, tweede lid, kan de ingezetene binnen vijf jaar alsnog aangemerkt worden als jonggehandicapte. In dat geval regelt het eerste lid dat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering niet eerder ontstaat dan twaalf maanden nadat voor het laatst de aanvraag om recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering werd afgewezen, nadat was vastgesteld dat de ingezetene geen jonggehandicapte was. Beoogd wordt voorkomen dat ingezetenen die niet aangemerkt worden als jonggehandicapte na verloop van een te korte periode wederom een aanvraag doen omdat ze menen dat hun situatie verslechterd is. Een dergelijke aanvraag is pas zinvol als enige tijd verstreken is, omdat het dan pas goed beoordeeld kan worden of een verslechtering plaatsgevonden heeft die alsnog leidt tot recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering. Als de jonggehandicapte toch eerder een aanvraag doet, en deze wordt afgewezen, heeft dit tot gevolg dat vanaf het moment van die afwijzing een nieuwe een periode van 12 maanden gaat lopen. Het moment waarop alsnog recht arbeidsongeschiktheidsuitkering kan ontstaan schuift met elke afgewezen aanvraag dus op.

In het tweede lid is geregeld dat, indien het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering niet is ontstaan omdat er een uitsluitingsgrond van toepassing was, het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering alsnog ontstaat als zich geen uitsluitingsgrond meer voordoet.

Opmerkt wordt dat uit artikel 1a:12 voortvloeit dat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat op aanvraag, en niet kan worden vastgesteld over perioden gelegen voor de aanvraag.

Artikel 1a:4. Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering jonggehandicapten ingestroomd in 2012

Eerste lid

In dit artikel wordt geregeld dat jonggehandicapten waarvan het recht op arbeidsondersteuning op grond van hoofdstuk 2 is geëindigd of niet meer zal herleven, omdat ze in 2012 ingestroomd zijn in de Wajong, recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van het nieuwe hoofdstuk

1a krijgen, indien ze op 31 december 2013 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt waren, als bedoeld in artikel 2:4 zoals dat op dat moment luidde.

Tweede lid

In het tweede lid is geregeld op welk moment het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van het eerste lid ontstaat.

Omdat artikel 1a:12 niet van toepassing is op het ontstaan van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit lid, hoeft de ingezetene geen aanvraag in te dienen. Het UWV kan het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit lid ambtshalve toekennen. Indien het recht op arbeidsondersteuning op 31 december 2013 is geëindigd, dan ontstaat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering met ingang van 1 januari 2014.

Indien de jonggehandicapte op 31 december 2013 geen recht op arbeidsondersteuning had, dan ontstaat het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op de dag dat het recht op arbeidsondersteuning zou zijn herleefd, als artikel 2:17, vierde lid, niet van toepassing was geweest.

Omdat recht op arbeidsondersteuning op grond van hoofdstuk 2 alleen op aanvraag kan herleven, geldt dat in dit geval voor het ontstaan van recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van het eerste lid wel een aanvraag nodig is.

Overigens ontstaat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering in beide gevallen niet eerder dan de dag waarop zich geen van de in artikel 1a:7 opgenomen uitsluitingsgronden meer voordoet.

Derde lid

Omdat in artikel 1a:1, tweede lid, is geregeld dat de ingezetene die binnen vijf jaar alsnog duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft ook aangemerkt wordt als jonggehandicapte, is een vergelijkbare bepaling opgenomen voor de ingezetenen die op grond van artikel 1a:4 recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering kunnen krijgen. De ingezetene die geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft op grond van het eerste lid, omdat hij, hoewel hij op 1 januari 2014 wel beperkingen ondervond, op dat moment niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt was, krijgt alsnog recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering als hij binnen vijf jaar duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie meer heeft en dit voortvloeit uit beperkingen die op 1 januari 2014 reeds aanwezig waren. Daarbij geldt wel de voorwaarde dat de ingezetene voor 1 januari 2014 recht op arbeidsondersteuning had. Dit vloeit voort uit het eerste lid.

Indien op het moment dat het recht alsnog zou ontstaan een uitsluitingsgrond van toepassing is, ontstaat op grond van artikel 1a:3, tweede lid, het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering vanaf het moment dat erg geen uitsluitingsgrond meer van toepassing is.

Vierde lid

In artikel 1a:1, derde lid, is geregeld dat iemand die gedurende een periode van tien jaar tijdelijk, en dus niet duurzaam, geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft gehad alsnog aangemerkt wordt als jonggehandicapte. Naar analogie hiervan is in het vierde lid van artikel 1a:4 een bepaling opgenomen ten aanzien van de ingezetene die op grond van het eerste of derde lid recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering gekregen zou hebben als hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zou zijn geweest, danwel duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie gehad zou hebben. Indien de ingezetene gedurende een aaneengesloten periode van tien jaar vanaf de dag dat om genoemde redenen geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering is ontstaan geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft gehad, dan ontstaat alsnog recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering. Indien op het moment dat het recht alsnog zou ontstaan een uitsluitingsgrond van toepassing is, ontstaat op grond van artikel 1a:3,

tweede lid, het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering vanaf het moment dat erg geen uitsluitingsgrond meer van toepassing is.

Vijfde lid

Omdat de ingezetene die recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit artikel krijgt niet voldoet aan het begrip jonggehandicapte zoals dat is opgenomen in artikel 1a:1, is in het vijfde lid geregeld dat deze ingezetene aangemerkt wordt als jonggehandicapte in de zin van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen. Uitgangspunt voor deze jonggehandicapten is dat wanneer ze recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit artikel krijgen, ze duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. De bepalingen van hoofdstuk 1a zijn van toepassing op het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering van deze jonggehandicapten. Dit brengt met zich mee dat als er op enig moment aanwijzingen zijn dat betrokkene mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, deze volgens het in dit hoofdstuk bepaalde worden beoordeeld.

Zesde lid

UWV stelt ambtshalve vast of recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering ontstaat op grond van het tweede lid. De jonggehandicapte hoeft dit dus niet aan te vragen. Artikel 1a:12 is wel van toepassing op ontstaan van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van het derde en vierde lid. Dit betekent dat dit recht op aanvraag ontstaat.

Artikel 1a:5. Hoogte arbeidsongeschiktheidsuitkering

In het eerste lid is de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering geregeld. Deze bedraagt 75 procent van de grondslag. Wat de grondslag is, is geregeld in artikel 3:7. Dit artikel wordt in artikel 1a:13 van overeenkomstige toepassing op het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit hoofdstuk verklaard.

Hoewel de ingezetene om aangemerkt te worden als jonggehandicapte geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie zal hebben, bestaat de mogelijkheid dat de jonggehandicapte toch inkomen verwerft. In het tweede lid wordt bepaald dat inkomen volledig, dus zonder vrijlating van een deel van het inkomen, op de uitkering in mindering wordt gebracht. Op grond van het derde lid kan bepaald worden wat onder inkomen wordt verstaan.

Artikel 1a:6. Verhoging bij hulpbehoevendheid

Overeenkomstig de artikelen 2:51 en 3:9 is in artikel 1a:6 geregeld dat de uitkering kan worden verhoogd tot maximaal de grondslag, indien de jonggehandicapte verkeert in een blijvende of voorlopig blijvende toestand van hulpbehoevendheid.

Artikel 1a:7. Uitsluitingsgronden

In dit artikel zijn de omstandigheden opgesomd die leiden tot uitsluiting van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering. De uitsluitingsgronden komen grotendeels overeen met de uitsluitingsgronden zoals deze zijn opgenomen in hoofdstuk 2 en 3. De in het eerste lid, onderdeel a, opgenomen uitsluitingsgrond voor studerende is een nieuwe uitsluitingsgrond. Voor de achtergrond hiervan wordt verwezen naar paragraaf 5.1 van het algemene deel van de memorie van toelichting.

Eerste lid, onderdeel a: studeren:

Het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering ontstaat niet op grond van artikel 1a:2, eerste lid, of eindigt op grond van artikel 1a:10, indien de jonggehandicapte een opleiding volgt. In artikel 1:4 is geregeld wie als

studerende wordt aangemerkt. Op grond van artikel 1a:11, tweede lid, herleeft het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering weer als de jonggehandicapte niet langer studeert, en zich ook geen andere uitsluitingsgronden meer voordoet. Op dat moment zal overigens wel beoordeeld worden of de jonggehandicapte inmiddels mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft gekregen doordat hij een studie heeft gevolgd. Als dat het geval is, bestaat niet langer recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van artikel 1a:10, onderdeel a.

Onderdeel b en artikel **1a:8**: het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen: Op grond van artikel 1a:2, eerste lid, respectievelijk 1a:10 heeft toepassing van deze uitsluitingsgrond tot gevolg dat geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering ontstaat of dat een recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering 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). Vindt de tenuitvoerlegging van de vrijheidsstraf buiten een justitiële inrichting plaats dan kan op grond van artikel 1a:8, 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 Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid tevens zijn wettelijke basis krijgen in dit artikellid.

Bestaat op het moment dat iemand rechtens zijn vrijheid wordt ontnomen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit hoofdstuk, dan eindigt dat recht als gevolg van toepassing van het eerste lid van artikel 1a:8 pas nadat een maand is verstreken. In het derde lid van artikel 1a:8 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 arbeidsongeschiktheidsuitkering pas na één maand kan worden beëindigd. Tevens wordt hiermee geregeld dat er niet te veel beëindigingen en herlevingen van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering plaatsvinden.

Artikel 1a:11, tweede lid, regelt dat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering herleeft als de vrijheidsbeneming wordt beëindigd.

Onderdeel c: het zich onttrekken aan de tenuitvoerlegging van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel.

Het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering ontstaat niet, of eindigt, indien de betrokkene zich onttrekt aan de tenuitvoerlegging van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel. Op grond van artikel 1a:11, tweede lid, herleeft het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering weer als de jonggehandicapte zich niet langer aan een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel onttrekt, en zich ook geen andere uitsluitingsgronden meer voordoet.

Onderdeel d en artikel **1a:9**: het niet in Nederland wonen:

Net als in de hoofdstukken 2 en 3 van de huidige Wajong geldt ook voor het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van dit hoofdstuk dat deze in beginsel niet exporteerbaar is. Met andere woorden: toepassing van deze uitsluitingsgrond heeft tot gevolg dat er geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering ontstaat indien men niet in Nederland woont en een bestaand recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering eindigt als men niet meer in Nederland woont.

In het tweede lid van artikel 1a:9 is bepaald dat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering van een persoon die op grond van artikel 1:2,

derde lid, als ingezetene wordt beschouwd ook niet ontstaat of eindigt als deze persoon in het buitenland woont of gaat wonen.

Uit de artikelen 1a:11, tweede lid, vloeit de herleving van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering van degene die weer in Nederland gaat wonen voort. Deze komen overeen met de bepalingen die gelden bij het herleven van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering bij detentie. Het derde lid van artikel 1a:9 bepaalt dat het UWV het eerste lid, onderdeel d, van artikel 1a:7, 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.

Onderdeel e 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.

Onderdeel f: het bereiken van de leeftijd waarop recht op ouderdomspensioen op grond van de Algemene ouderdomsverzekering ontstaat: Net als op grond van de hoofdstukken 2 en 3 van de huidige Wajong eindigt het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op de dag waarop de jonggehandicapte de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 1a:10. Einde van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering

Onderdeel a

Wanneer de jonggehandicapte mogelijkheden tot arbeidsparticipatie krijgt, dan eindigt het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering. UWV stelt in een beschikking vast op welke dag het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering zal eindigen. Daarbij zal, op grond van jurisprudentie, een uitlooptermijn worden gehanteerd van twee maanden.

Onderdeel b

Wanneer één van de uitsluitingsgronden, bedoeld in artikel 1a:7 van toepassing wordt op de jonggehandicapte, eindigt het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Onderdeel c

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

Onderdeel d

Wanneer de jonggehandicapte overlijdt, eindigt het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Artikel 1a:11. Herleving van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering

In artikel 1a:11 is geregeld wanneer het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering weer kan herleven.

Eerste lid

Indien de jonggehandicapte als gevolg van dezelfde oorzaak op grond waarvan hij eerder recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering had, dat is

geëindigd op grond van artikel 1a:10, onderdeel a, binnen vijf jaar weer duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, dan herleeft het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Tweede lid

Wanneer het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering is geëindigd, doordat de jonggehandicapte studeerde, in detentie zat, in het buitenland woonde, of niet rechtmatig verblijf hield in Nederland, dan herleeft het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering, als deze omstandigheden zich niet meer voordoen.

Derde lid

De jonggehandicapte wiens recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op zijn verzoek is beëindigd, kan een aanvraag indienen om het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering weer te laten herleven. Indien zich geen uitsluitingsgronden voordoen, dan herleeft het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op de dag van deze aanvraag, doch niet eerder dan een jaar na de dag waarop het recht op verzoek van de jonggehandicapte is geëindigd.

Artikel 1a:12. Aanvraag recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering

In dit artikel is geregeld dat het UWV op aanvraag vaststelt of recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat. Dit betekent dat zowel voor het voor de eerste maal ontstaan van recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering als voor het herleven van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering een aanvraag nodig is.

In het tweede lid is geregeld dat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering niet met terugwerkende kracht kan worden vastgesteld over perioden gelegen voor de dag waarop het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering werd aangevraagd. Indien het UWV vaststelt dat recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat, dan ontstaat dit dus niet eerder dan op de dag dat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering werd aangevraagd. Het UWV is op grond van het vierde lid echter wel bevoegd om ambtshalve het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering vast te stellen. Van deze bevoegdheid kan gebruik gemaakt worden in situaties waarin het niet of te laat doen van een aanvraag tot kennelijke hardheid zou leiden, bijvoorbeeld omdat de jonggehandicapte niet in staat was een aanvraag in te dienen. Uiteraard ontstaat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering niet eerder dan op de dag waarop aan alle voorwaarden voor het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt voldaan: de ingezetene kan worden aangemerkt als jonggehandicapte en op hem is geen uitsluitingsgrond van toepassing. Indien het UWV op aanvraag vaststelt dat geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering ontstaat of herleeft, dan is voor het later ontstaan over herleven van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering een nieuwe aanvraag nodig.

Artikel 1a:13 Overeenkomstige toepasselijkheid bepalingen hoofdstuk 3

Voor het nieuwe hoofdstuk 1a is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij hoofdstuk 3. Om te voorkomen dat bepalingen die reeds in hoofdstuk 3 zijn opgenomen ook in het nieuwe hoofdstuk 1a moeten worden opgenomen, is in artikel 1a:13 een aantal bepalingen uit hoofdstuk 3 van overeenkomstige toepassing verklaard op de jonggehandicapte, bedoeld in hoofdstuk 1a, en op het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 1a. Ook de bepalingen die berusten op de van

overeenkomstige toepassing verklaarde artikelen zijn van overeenkomstige toepassing op hoofdstuk 1a.

Onderdeel C

Het moment waarop de jonggehandicapte is ingestroomd in de Wajong bepaalt of hoofdstuk 1a, 2 of 3 van toepassing is. Dit onderscheid wordt met de voorgestelde wijziging van de opschriften van de hoofdstukken 2 en 3 duidelijk gemaakt.

Onderdeel D

Nu zowel in het nieuwe hoofdstuk 1a, als in hoofdstuk 3 het begrip duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie wordt geïntroduceerd, is het wenselijk de omschrijving van het begrip volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, dat reeds in hoofdstuk 2 was opgenomen, te vervangen door het nieuwe begrip. Inhoudelijk heeft deze wijziging geen consequenties voor jonggehandicapten. Wie onder het oude begrip valt, valt ook onder het nieuwe begrip. In artikel 8:10b is expliciet geregeld dat dit het geval is.

Opgemerkt wordt dat het huidige artikel 2:4, derde lid, bepaalt dat de jonggehandicapte alleen als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt aangemerkt als hij daarmee instemt. Dit komt te vervallen, omdat een dergelijke bepaling niet meer nodig is in de nieuwe Wajong. Bij de nieuwe definitie van «duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie» wordt alleen op basis van de genoemde criteria vastgesteld of iemand al dan niet duurzaam geen arbeidsmogelijkheden heeft. Iemand's mening over zijn mogelijkheden is alleen relevant als hij vindt dat hij wel arbeidsmogelijkheden kan ontwikkelen en UWV daarvan kan overtuigen. Dan is er dus geen sprake van een duurzame situatie. Op deze manier is sprake van een objectieve beoordeling en is dus geen ruimte meer voor een subjectief element als instemming.

Onderdeel E

Voorgesteld wordt de delegatiebepaling voor het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten te harmoniseren met de delegatiebepalingen voor dat besluit zoals die zijn opgenomen in andere arbeidsongeschiktheidswetten.

Onderdeel F

In het voorgestelde artikel 2:15, vierde lid, wordt geregeld dat met ingang van de dag waarop hoofdstuk 1a in werking treedt geen nieuw recht op arbeidsondersteuning meer kan ontstaan. Het gaat dan om recht op arbeidsondersteuning dat na die dag voor het eerst zou ontstaan. Het is dus wel mogelijk dat recht op arbeidsondersteuning dat op een eerder moment al was geëindigd na die datum herleeft.

Onderdeel G

In dit onderdeel wordt geregeld dat het recht op arbeidsondersteuning van jonggehandicapten die voor het eerst recht op arbeidsondersteuning hebben gekregen op of na 1 januari 2012 eindigt op 31 december 2013. Als de jonggehandicapte wiens recht op deze grond eindigt op 31 december 2013 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dan ontstaat, als aan de voorwaarden wordt voldaan, recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van het nieuwe hoofdstuk 1a. Dit is geregeld in het voorgestelde artikel 1a:4. Jonggehandicapten die niet

volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kunnen een aanvraag voor een uitkering op grond van de WWNV indienen.

Onderdeel H

Het kan zo zijn dat de jonggehandicapte op 31 december 2013 geen recht op arbeidsondersteuning had. Om te voorkomen dat recht op arbeidsondersteuning van de jonggehandicapte die voor het eerst recht op arbeidsondersteuning heeft gekregen op of na 1 januari 2012 op een later moment herleeft, wordt voorgesteld in artikel 2:17, vierde lid, te regelen dat dit niet kan. Als de jonggehandicapte wiens recht om deze reden niet herleeft volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is op 31 december 2013, dan ontstaat vanaf het moment dat het recht op arbeidsondersteuning zou zijn herleeft, als aan de voorwaarden wordt voldaan, recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van het voorgestelde hoofdstuk 1a. Dit is geregeld in het voorgestelde artikel 1a:4.

Onderdeel I

Op grond van artikel 2:20 is het mogelijk om loondispensatie te verlenen ten aanzien van een werknemer die nog geen achttien is. Aangezien dit in de toekomst wordt geregeld in de WWNV, komt deze mogelijkheid hier te vervallen. Opgemerkt wordt dat deze wijziging niet van invloed is op de jonggehandicapten die recht houden op arbeidsondersteuning op grond van hoofdstuk 2. Zij zijn immers ouder dan achttien, en houden of krijgen loondispensatie op grond van het gewijzigde artikel 2:20.

Onderdelen J, K en L

Met deze wijzigingen wordt de hoogte van de inkomensondersteuning in de werkregeling en de voortgezette werkregeling verlaagd naar 70 procent.

Onderdeel M

Het moment waarop de jonggehandicapte is ingestroomd in de Wajong bepaalt of hoofdstuk 1a, 2 of 3 van toepassing is. Dit onderscheid wordt met de voorgestelde wijziging van de opschriften van de hoofdstukken 2 en 3 duidelijk gemaakt. Daarbij wordt opgemerkt dat, anders dan uit het voorgestelde opschrift van hoofdstuk 3 blijkt, in 2011 nog in beperkte mate instroom in hoofdstuk 3 heeft plaatsgevonden. Het betrof jonggehandicapten die wel voor 1 januari 2010 een aanvraag hadden ingediend.

Onderdeel N

Voorgesteld wordt de delegatiebepaling voor het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten te harmoniseren met de delegatiebepalingen voor dat besluit zoals die zijn opgenomen in andere arbeidsongeschiktheidswetten.

Onderdeel O

Met deze wijziging wordt de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse verlaagd naar 70 procent van de grondslag. Opgemerkt wordt dat deze verlaging geen gevolgen heeft voor de jonggehandicapten op wie het voorgestelde artikel 3:8a van toepassing is, zij houden een uitkering van 75 procent.

Onderdeel P

In het voorgestelde artikel 3:8a wordt geregeld dat jonggehandicapten die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben een uitkering van 75 procent van de grondslag ontvangen. Alleen als de jonggehandicapte in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse is ingedeeld, kan hij in aanmerking komen voor de hogere uitkering. Van het duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben kan immers alleen sprake zijn indien er sprake is van een arbeidsongeschiktheid van 80 procent of meer. Opgemerkt wordt dat de regels voor herziening van de uitkering bij toe- of afgenomen arbeidsongeschiktheid ook van toepassing zijn ten aanzien van het bepalen of de jonggehandicapte al dan niet duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

In het derde lid is geregeld dat aangenomen wordt dat de jonggehandicapte die op januari 2014 geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, deze mogelijkheden duurzaam niet heeft. Hiervoor is gekozen, omdat het jonggehandicapten betreft die al minimaal vier jaar recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben. Het is in dat geval minder zinvol te beoordelen of de situatie duurzaam is. Ten aanzien van jonggehandicapten die op 1 januari 2014 wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben geldt dat, indien zij op een later moment geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie meer hebben, wel beoordeeld zal worden of de situatie duurzaam is.

Bij algemene maatregel van bestuur wordt geregeld wat verstaan wordt onder het duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Onderdeel S

Met deze wijziging wordt de naam van het Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten gewijzigd in: Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten.

Onderdeel T

Artikel 8:8 regelt dat op een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen tijdstip de inkomensondersteuning in de werkregeling en de voortgezette werkregeling wordt verlaagd naar 70 procent. Nu deze verlaging in dit wetsvoorstel is opgenomen, kan artikel 8:8 vervallen.

Onderdeel U

Artikel 8:10b. Beoordeling mogelijkheden tot arbeidsparticipatie op 1 januari 2014

Alleen jonggehandicapten die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben houden een arbeidsongeschiktheidsuitkering ter hoogte van 75% van de grondslag. Dit wordt geregeld in het voorgestelde artikel 3:8a. Wie wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft krijgt een arbeidsongeschiktheidsuitkering ter hoogte van 70% van de grondslag. Beoogd is deze uitkeringsverlaging in werking te laten treden met ingang van 1 januari 2014. Voor 1 januari 2014 zal het UWV van alle jonggehandicapten in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse vaststellen of er nog mogelijkheden tot arbeidsparticipatie zijn. Daarom is, vooruitlopend op de inwerkingtreding van artikel 3:8a, een artikel opgenomen dat op de dag na publicatie in het Staatsblad in werking zal treden. Op basis van dit artikel krijgt het UWV de ruimte om te starten met de beoordelingen van de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Indien het UWV vaststelt dat de jonggehandicapte mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, zal de verlaging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering

geëffectueerd worden op het moment dat artikel III, onderdelen M en N, van de Invoeringswet Wet werken naar vermogen in werking treedt. Omdat voor de eerste beoordeling op basis van dit nieuwe criterium geldt dat het jonggehandicapten betreft die al eens beoordeeld zijn, en die bekend zijn bij het UWV, is geregeld dat voor deze eerste beoordeling bepaald kan worden dat de procedure anders wordt ingericht dan de procedure die tot nu toe en ook daarna gevolgd zal worden. Daarmee krijgt UWV de mogelijkheid om in deze situatie, voor zover dat wenselijk wordt geacht, af te zien van een volledige beoordeling, en in plaats daarvan op basis van het bestaande gegevens te beoordelen of iemand aan het nieuwe criterium voldoet. Daarbij zal het overigens wel zo zijn dat op verzoek van de jonggehandicapte altijd een volledige beoordeling zal worden verricht.

Onderdeel V

In artikel 2:4 wordt het begrip volledig en duurzaam arbeidsongeschikt vervangen door duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Daarbij is het uitgangspunt dat de jonggehandicapten die aan het oude begrip voldeden ook aan het nieuwe begrip voldoen. Dit wordt expliciet geregeld in het voorgestelde artikel 8:10b. Daarmee wordt bereikt dat voor deze groep van jonggehandicapten geen nieuwe beoordeling nodig is. Daarbij is het wel zo dat uitsluitend geregeld wordt dat deze jonggehandicapten op de dag waarop het gewijzigde artikel 2:4 in werking treedt geacht worden aan het nieuwe begrip te voldoen. Als er na die dag aanwijzingen zijn dat de jonggehandicapte niet langer duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, dan zal volgens de gebruikelijke systematiek een beoordeling volgen. De jonggehandicapte wordt dan op basis van het nieuwe begrip in het voorgestelde artikel 2:4 beoordeeld.

Artikel IV. Wijziging van de Wet participatiebudget

Onderdeel A

Tot de re-integratievoorzieningen behoren ook de Wsw- dienstbetrekkingen. Dit is in de begripomschrijving toegevoegd. Voorts wordt verwezen naar de voorzieningen, die op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WWNV worden aangeboden. Hiermee gaat het om alle voorzieningen, inclusief sociale activering. Ook voor zover het college op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) een re-integratietraak heeft. Het gaat om de soort voorzieningen, die het college op grond van de WWNV aanbiedt en de kosten van andere voorzieningen waarvoor het college met verwijzing naar genoemd artikel 7 van de WWNV zorg draagt. De inhoud van de re-integratievoorzieningen zijn aangeduid in de WWNV en de Wsw. Maar ze kunnen vooral door de gemeenten zelf worden ingevuld. In artikel 3a van de Wet participatiebudget wordt aangegeven voor welke voorzieningen door de gemeenteraad bij verordening regels worden gesteld. Op basis daarvan wordt duidelijk wat de inhoud van de verschillende aanspraken kan zijn. De inhoud kan per gemeente verschillen.

Onderdeel B

Artikel 2, derde lid, is zodanig aangepast, dat duidelijk wordt dat de uitkering de som van de bedragen is die via verdeelsleutels worden verdeeld. Het gaat hierbij enerzijds om het deel van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voor de opleidingen educatie en anderzijds om het deel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgele-

genheid (SZW) voor de re-integratievoorzieningen. Binnen het deel van de Minister van SZW zijn verschillende verdeelmodellen mogelijk. Daarvan kan, zoals in het algemene deel van deze memorie van toelichting is vermeld, ook sprake zijn. De betrokken ministers stellen jaarlijks op hun begroting het bedrag vast dat beschikbaar is voor de verschillende onderdelen van het gebundelde re-integratiebudget (in de terminologie van deze wet: de uitkering). Het deel dat voor de re-integratievoorzieningen beschikbaar is, is opgenomen in de begroting van de minister van SZW. Uit de toelichting op die begroting blijken de grondslagen voor de te verwachten kosten voor het totaal van re-integratievoorzieningen. Het gaat daarbij ook om de inschatting van de omvang van de doelgroep die vanuit de Wet Wajong een verantwoordelijkheid van de gemeenten wordt. Dit laat onverlet, dat op grond van artikel 2, zesde lid, van de Wet participatiebudget nog bepaald kan worden dat de uitkering ook nog voor andere participatiedoelen kan worden ingezet. Daartoe dient wel ruimte te zijn in het in de begrotingswet opgenomen bedrag.

Op grond van het vierde lid zullen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld voor de uitgangspunten die ten grondslag liggen aan de verdeling van het totaal budget. Voor de re-integratievoorzieningen gaat het daarbij om objectieve verdeelmaatstaven, maar ook om historische gegevens, zoals de omvang van de Wsw-doelgroep op grond van de oude en nieuwe criteria. Daarbij kunnen ook regels gesteld worden voor de verdeling van de middelen over de gemeenten in verband met de omstandigheid, dat inwoners met gebruik van de voorzieningen verhuizen naar een andere gemeente.

Onderdeel C

Met de aanpassing van artikel 3, vierde lid, wordt duidelijk welke wetten van toepassing zijn bij een aanbod voor een re-integratievoorziening. Daarmee wordt geregeld, dat ook de voorzieningen op grond van de IOAW en IOAZ uit het participatiebudget worden bekostigd en dat ook de Wsw van toepassing is.

Onderdeel D

In dit nieuwe artikel 3a wordt de verordeningsplicht opgenomen die in hoofdstuk 2 van het algemene deel van deze memorie van toelichting is besproken. De verordening regelt:

- de inhoud van de re-integratievoorzieningen voor de verschillende doelgroepen en de evenwichtige verdeling over de doelgroepen (onderdeel a);
- de inzet van de Wsw voorzieningen met daarbij de bepaling dat ten minste eenderde van de uitstroom uit de Wsw-dienstbetrekkingen van werknemers door natuurlijk verloop wordt aangewend voor nieuwe dienstbetrekkingen voor personen die in aanmerking komen voor beschutte arbeid op grond van het nieuwe criterium (onderdeel b);
- de inhoud van de gemeentelijke no-riskpolis, dat wil zeggen de vergoedingen aan de werkgever indien een werknemer ziek wordt, terwijl sprake is van een dienstbetrekking met loondispensatie of een andere dienstbetrekking waarnaar het college de werknemer heeft toegeleid die nog geen twee jaar duurt (onderdeel c). Het gaat er om dat in de verordening wordt bepaald wat de hoogte en de duur van de vergoeding aan de werkgevers is.
- de inhoud van de scholings- en opleidingsvoorzieningen, die het college aanbiedt aan een persoon, die op een participatieplaats werkzaam is (onbeloonde additionele werkzaamheden) zoals geregeld in artikel 10a, vijfde lid Wwv en de premie, die wordt verstrekt als beloning voor voldoende medewerking aan de arbeidsinschakeling

(artikel 10a, zesde lid). De hoogte van de premie dient gerelateerd te zijn aan de armoedeval. (onderdeel d)

De onderwerpen genoemd in onderdeel a en onderdeel d waren al geregeld in artikel 8 van de WWB en zijn daarmee al opgenomen in de re-integratieverordeningen.

Artikel V. Wijziging van de Ziektewet

Onderdeel A

Artikel 29b ZW regelt de no-riskpolis, die vanuit UWV beschikbaar is voor werkgevers. Op grond van dit artikel heeft een werknemer recht op ziekengeld; de werkgever brengt dit in mindering op het loon dat hij bij ziekte moeten doorbetalen en wordt daardoor voor deze kosten gecompenseerd.

In het eerste lid is de omschrijving van persoon met een Wsw-indicatie aangepast aan de nieuwe bepaling over de indicatie Wsw. Tot de doelgroep behoren degenen, die geïndiceerd zijn op grond van de Wsw voor de inwerkingtreding van deze wet. Daartoe bevat artikel 19 van de Wsw een overgangsbepaling. Daarom wordt naar dit artikel 19 Wsw verwezen.

In het nieuwe tweede lid wordt geregeld dat werknemers met een structurele functionele beperking waarvoor het college de verantwoordelijkheid voor arbeidsinschakeling draagt, in aanmerking komen voor de no-riskpolis vanaf het moment dat ze gedurende een aaneengesloten periode van twee jaar een inkomen hebben gehad ter hoogte van ten minste het wettelijke minimumloon. Vanaf dat moment is de no-riskpolis gedurende een periode van vijf jaar van toepassing op deze werknemers. De werknemer die na afloop van de periode van twee jaar ziek wordt, heeft vanaf dat moment dus recht op ziekengeld.

In het tweede lid gaat het om werknemers die naar het oordeel van het UWV een structurele functionele beperking hebben. Bij het vaststellen van de structurele functionele beperking worden deskundigen (verzekeringsartsen, psychologen, arbeidskundigen en arbeidsdeskundigen) ingeschakeld. Een dergelijke beperking is er als een potentiële werknemer tot de doelgroep loondispensatie behoort of een ontheffing van de verplichting tot het verkrijgen van arbeid krijgt. In de ministeriële regeling op grond van het negende lid wordt nader geregeld in welk geval in ieder geval sprake kan zijn van een structurele functionele beperking. Degene, die al beperkingen heeft ondervonden tijdens de schoolopleiding of studie, behoort primair tot de doelgroep van het eerste lid. Dit is echter anders indien zij voor de toeleiding tot werk aangewezen waren op het college. Op werknemers, die het college naar een dienstbetrekking heeft toegeleid, is het tweede lid van toepassing. Hetzelfde geldt voor personen met een Wsw-indicatie. Voorts is in het tweede lid geregeld dat personen die in het verleden een Wajong-uitkering hadden of deze in de toekomst gekregen zouden hebben, indien zij met hulp van het college, een dienstbetrekking hebben gevonden, onder het tweede lid vallen. Op hen is het derde lid, onderdeel a of c, namelijk niet van toepassing. Als een jongere recht heeft op een Wajong-uitkering en niet door de gemeente is bemiddeld naar werk geldt het tweede lid niet

Tot de doelgroep waarvan is aangenomen, dat deze structurele functionele beperkingen heeft (te regelen op grond van het negende lid) behoort in ieder geval degene, die in zijn studie al belemmeringen heeft ondervonden ten gevolge van ziekte of gebrek wat kan blijken uit het feit, dat zij in aanmerking zijn gekomen voor onderwijsvoorzieningen, die geregeld worden in artikel 19a van de Wet overige OCW-subsidies. Het gaat hier dan dus om personen als bedoeld in het eerste lid, onderdeel e,

waarvoor het tweede lid van toepassing is, omdat het college zorg heeft gedragen voor de arbeidstoeleiding.

Een werknemer, die met loondispensatie werkt wordt ook geacht structurele functionele beperkingen te hebben. Vanaf het moment dat deze personen twee jaar minimumloon hebben verdiend geldt voor hen op grond van het vereiste van twee jaar minimumloon verdienen in het tweede lid, de no risk polis op grond van de Ziektewet.

Bij ministeriële regeling op grond van het negende lid wordt voorts net als op grond van de bestaande ministeriële regeling bepaald dat degene, die wegens een ziekte of gebrek een ontheffing heeft gekregen van het college voor de sollicitatieplicht ook een structurele functionele beperking heeft.

De regels op grond van negende en tiende lid kunnen ook bepalingen bevatten voor de vaststelling van de periode van twee jaar in het tweede lid, ingeval van een kortdurende onderbreking of opeenvolgende dienstbetrekkingen bij verschillende werkgevers.

Onderdeel D

In dit artikel is geregeld dat de wijziging van het tweede lid van artikel 29b ZW (zie onderdeel A), alsmede de daarmee verband houdende regels op grond van het negende en tiende lid, niet zien op de situatie waarin de werknemer de dienstbetrekking al was aangegaan voor de inwerking-treding van dit wetsvoorstel. Indien op dat moment een no-risk polis van toepassing was, blijft deze van toepassing gedurende de periode van vijf jaar die is begonnen bij de aanvang van de dienstbetrekking. Indien de werknemer opnieuw aangewezen is op arbeidsinschakeling door het college, is het nieuwe tweede lid wel van toepassing.

Artikel VI. Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen

Onderdeel C

Het eerste lid van artikel 49 over de doelgroep voor de premiekorting arbeidsgehandicapte is aangepast, aan de wijzigingen in dit wetsvoorstel in de Wet Wajong en de Wsw. De arbeidsgehandicapte korting kan de werkgever direct toepassen vanaf aanvang van de dienstbetrekking, ook als op die dienstbetrekking met loondispensatie wordt gewerkt. In artikel 50a staat de algemene uitzondering, dat de premiekortingen niet gelden voor de Wsw dienstbetrekking op grond van artikel 2 van de Wsw. De uitzondering geldt niet voor de dienstbetrekking met begeleid werken (artikel 7 van de Wsw). De premiekorting is dus een extra instrument. Voor wat betreft de indicatie voor de Wsw wordt verwezen naar de indicatie op grond van de oude regels. Deze doelgroep is opgenomen in artikel 19 van de Wsw.

De werkgever kan de korting toepassen op het totale bedrag van de door hem verschuldigde werknemersverzekeringspremies. Voor de doelgroep van de gemeenten zoals geregeld in het eerste lid, onderdeel d, gaat het om werknemers die tot de doelgroep loondispensatie behoren en andere werknemers die naar het oordeel van het UWV een structurele functionele beperking hebben. Voor de uitvoering van de vaststelling van de structurele functionele beperkingen door het college blijven de huidige regels gelden.

Onderdeel D

In artikel 50 van de Wfsv is de hoogte van de premiekorting geregeld. Die is niet inhoudelijk aangepast. In het derde lid is bepaald, dat de verhoging alleen geldt voor de werknemer die arbeidsondersteuning of een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet Wajong ontvangt of

bependingen heeft ondervonden bij het volgen van onderwijs. Het derde lid is alleen technisch aangepast.

Onderdeel E

In het hoofdstuk over de fondsen in de Wfsv is een artikel 118a ingevoegd, dat de mogelijkheid biedt bij algemene maatregel van bestuur te regelen, dat de colleges de bedragen van de uitkeringen, die het UWV verstrekt aan werknemers, die afkomstig zijn uit de gemeentelijke doelgroep vergoeden aan het UWV. De inwerkingtreding van een dergelijke maatregel kan noodzakelijk zijn indien er blijkt dat een bovenmatig beroep wordt gedaan op uitkeringen. Daarbij zal het in eerste instantie gaan om uitkeringen ZW en WIA, die verstrekt worden na een kort dienstverband waaruit de verzekering voor de werknemersverzekeringen is ontstaan. De vorm van deze vergoeding kan nader worden geregeld via een verhaal per uitkering of een vergoeding uit de uitkeringen aan de gemeenten ten behoeve van de fondsen, genoemd in deze afdeling 3 van hoofdstuk 7 van de Wfsv. Afhankelijk om welke uitkeringen het gaat komen de vergoedingen ten gunste van het Algemeen arbeidsongeschiktheidsfonds of het Algemeen werkloosheidsfonds. Dit wordt ook geregeld in de algemene maatregel van bestuur.

In verband met de betrokkenheid van het Tweede en Eerste Kamer is in het derde lid bepaald dat het ontwerp van de algemene maatregel van bestuur wordt voorgehangen en in het vierde lid, dat de inwerkingtreding pas zal plaats vinden, indien de bovenmatige verstrekking van uitkeringen aan de gemeentelijke doelgroep ook is gebleken. Als dit is gebleken, zal dit ook aan de Tweede en Eerste Kamer worden gemeld.

Artikel VII. Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Onderdeel C

Artikel 34 gaat over het recht op ondersteuning van het UWV bij de arbeidsinschakeling. Nu het werken op een Wsw-dienstbetrekking als een re-integratie instrument wordt gezien, blijft die ondersteuning zolang er nog sprake is van een werknemer met recht op een WGA-uitkering gewoon doorlopen door het UWV. Het betekent dus ook dat door UWV re-integratiemiddelen voor die werknemer moeten blijven worden ingezet. De uitzondering op dit recht op ondersteuning voor de verzekerde die werkzaam is op een dienstbetrekking op grond van de Wsw, zoals geregeld in het tweede lid, kan daarom vervallen.

Onderdeel D

In artikel 34a staan de voorwaarden voor het verlenen van voorzieningen ter ondersteuning van de toeleiding naar arbeid als zelfstandige door UWV voor mensen met een structurele functionele beperking.

In het vijfde lid is geregeld dat personen die recht op arbeidsondersteuning op grond van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten hebben niet in aanmerking komen voor die voorzieningen. Deze verwijzing wordt vervangen door een verwijzing naar de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Daarnaast worden er twee onderdelen aan het vijfde lid toegevoegd.

In onderdeel b wordt ten eerste geregeld dat personen voor wiens ondersteuning bij arbeidsinschakeling op grond van de Wwv het college zorg draagt niet in aanmerking komen voor die voorzieningen van het UWV. Daarnaast is geregeld dat voor personen waarvoor het college direct voorafgaande aan hun start als zelfstandige zorg droeg niet in aanmerking komen tot het moment dat hun inkomen uit arbeid als zelfstandige ten minste twee jaar 100 procent van het WML bedraagt. In

onderdeel c is tenslotte geregeld dat jonggehandicapten die voor het eerst op of na 1 januari 2012 recht hadden op arbeidsondersteuning (het zogenaamde Wajong-cohort 2012), geen recht op deze voorzieningen hebben tot het moment dat het inkomen uit arbeid als zelfstandige – die al in 2012 kan zijn gestart – gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste 100 procent van het WML bedraagt. De in onderdeel b en c uitgesloten groepen kunnen voor hun voorzieningen – indien ze aan de voorwaarden voldoen – terecht bij het college van de betrokken gemeente (zie ook de toelichting op artikel I, onderdeel B).

Onderdeel E

In artikel 35 is geregeld welke werknemers in aanmerking komen voor de voorzieningen, bedoeld in artikel 35, tweede lid. Het betreft werknemers met structurele functionele beperkingen, maar ook personen die scholing of andere re-integratietrajecten volgen. Het betreft in beginsel iedere werknemer.

In het huidige eerste lid van artikel 35 wordt verwezen naar de personen, bedoeld in artikel 34, tweede lid. Nu het tweede lid van artikel 34 vervalt (zie de toelichting op artikel VII, onderdeel C) wordt verwezen naar de personen die in het huidige artikel 34, tweede lid, genoemd worden.

In het vierde lid is geregeld dat personen die recht op arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong hebben niet in aanmerking komen voor die voorzieningen op grond van het tweede lid. Daar worden twee onderdelen aan toegevoegd.

In onderdeel b wordt geregeld dat personen voor wiens ondersteuning bij arbeidsinschakeling het college op grond van de WWNV zorgt draagt, niet in aanmerking komen voor die voorzieningen. Dit geldt ook voor mensen voor wiens ondersteuning het college onmiddellijk voorafgaande aan hun dienstbetrekking zorg droeg. Vanaf het moment dat deze personen in die dienstbetrekking minstens twee aaneengesloten jaren ten minste 100 procent van het WML verdienen kunnen zij wel in aanmerking komen voor de voorzieningen op grond van artikel 35. In onderdeel c is tenslotte geregeld dat jonggehandicapten die voor het eerst op of na 1 januari 2012 recht hadden op arbeidsondersteuning (het zogenaamde Wajong-cohort 2012), geen recht op deze voorzieningen hebben tot het moment dat het inkomen uit de dienstbetrekking – die al in 2012 kan zijn gestart – gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het wettelijk minimumloon bedraagt. De in onderdeel b en c uitgesloten groepen kunnen voor hun voorzieningen -indien ze aan de voorwaarden voldoen- terecht bij het college van de betrokken gemeente (zie ook de toelichting op artikel I, onderdeel B).

Onderdeel F

In artikel 36 is bepaald wanneer een werkgever in aanmerking kan komen voor een subsidie voor kosten die gemaakt worden voor duurzame voorzieningen voor bepaalde werknemers. In het derde lid van artikel 36 staat in de in de onderdelen a en b wanneer er geen subsidie wordt verstrekt. Deze onderdelen worden samengevoegd in onderdeel a en er worden twee onderdelen aan het derde lid toegevoegd. Ten eerste krijgt de werkgever geen subsidie voor een werknemer voor wiens ondersteuning het college onmiddellijk voorafgaande aan zijn dienstbetrekking verantwoordelijk was. Vanaf het moment dat deze werknemer in die dienstbetrekking echter minstens twee aaneengesloten jaren ten minste 100 procent van het WML verdient, kan de werkgever wel in aanmerking komen voor een subsidie voor de duurzame voorzieningen voor die werknemer. Ten tweede wordt geregeld dat de werkgever geen subsidie krijgt voor een werknemer die voor het eerst op of na 1 januari 2012 recht had op arbeidsondersteuning (het zogenaamde Wajong-cohort 2012) tot

het moment dat het inkomen uit de dienstbetrekking – die al in 2012 kan zijn gestart – gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het WML bedraagt. De in de onderdelen b en c uitgesloten werknemer (waarvoor de betreffende werkgever subsidie wil aanvragen) kan – indien wordt voldaan aan de voorwaarden- zich wenden tot het college van de betrokken gemeenten voor het verkrijgen van ondersteuning bij arbeidsinschakeling (zie ook de toelichting op artikel I, onderdeel B).

Onderdeel I

Artikel 133#. Overgangsrecht in verband met overgang voorzieningen en subsidie

In dit artikel is geregeld dat als mensen op de dag voor inwerkingtreding van deze wet een voorziening of subsidie op grond van artikel 34a, 35 of 36 hebben, deze artikelen zoals die luiden op de die dag, van toepassing blijven op die voorziening. Hierdoor kunnen mensen die door wijziging van de artikelen 34a, 35 en 36 na inwerkingtreding van deze wet geen recht meer hebben op voorzieningen van het UWV voor de duur van die voorziening wel nog terecht bij UWV. Indien zij na inwerkingtreding van deze wet echter een nieuwe voorziening of subsidie willen aanvragen, zijn de artikelen 34a, 35 en 36, zoals ze luiden ná inwerkingtreding van deze wet van toepassing op die aanvraag. Het kan dus zijn dat ze dan naar de gemeente worden doorgestuurd voor de aanvraag van de nieuwe voorziening. Er staat dat deze overgangsbepaling een afwijking is van hetgeen in artikel 7 van de WWNV is geregeld. Dit omdat de hiervoor beschreven groep mensen vanaf de dag van inwerkingtreding op grond van artikel 7 WWNV eigenlijk onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten vallen voor hun arbeidsondersteuning. Van dat artikel wordt dus afgeweken, maar alleen met betrekking tot de voorziening of subsidie die al is toegekend of verstrekt voor de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Artikel 133#. Overgangsrecht in verband met aanvraag voorzieningen en subsidie

In het eerste lid is geregeld dat een aanvraag voor een voorziening of subsidie op grond van de artikelen 34a, 35 of 36, die is ingediend voor inwerkingtreding van deze wet en waar nog niet op is beslist op de dag van inwerkingtreding, wordt beschouwd als een aanvraag om een voorziening tot arbeidsinschakeling op grond van de WWNV. Dit geldt alleen voor de groep mensen die door inwerkingtreding van deze wet geen recht meer hebben op een voorziening of subsidie van UWV (door de wijziging van de artikelen 34a, 35 en 36 van de Wet WIA) maar voor hun voorzieningen zijn aangewezen op de gemeente. Indien het gaat om een aanvraag van een werkgever op grond van artikel 36 van de Wet WIA, wordt deze aanvraag beschouwd als een aanvraag van de werknemer (waar de subsidie voor werd aangevraagd) om een voorziening gericht op arbeidsinschakeling op grond van de WWNV.

In het tweede lid is geregeld dat op een bezwaar- of beroepschrift dat is gericht tegen een besluit dat is genomen op grond van de artikelen 34a, 35 of 36 en dat is genomen voor inwerkingtreding van deze wet, de artikelen 34a, 35 en 36 van toepassing blijven zoals deze luiden op de dag voor inwerkingtreding van deze wet.

Artikel VIII. Wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

Onderdeel C

Artikel 30a, derde lid, onderdeel a, wordt aangepast aan het gewijzigde artikel 7, derde lid, onderdeel c, van de WWNV. In dit artikelonderdeel wordt nu geregeld, dat het UWV geen re-integratieverantwoordelijkheid heeft voor personen die een uitkering van het UWV ontvangen, indien op grond van artikel 7, zevende lid, het college voor de arbeidsondersteuning zorg draagt. Dit stond ook al in dit artikelonderdeel, maar dan alleen voor zover het college en het UWV dit overeengekomen waren.

Onderdeel E

In het tweede lid van artikel 30d is de mogelijkheid vervallen om bij algemene maatregel van bestuur regels te stellen over de minimale en maximale duur van de indicatieschikking. Dit omdat een indicatiebeschikking geen geldigheidsduur meer heeft.

Onderdeel G

Het nieuwe artikel 32c vormt mede de grondslag voor de Subsidieregeling voor scholing en re-integratie van personen met ernstige scholingsbelemmeringen in verband met de gewijzigde doelgroep. De doelgroep van de Subsidieregeling wordt gevormd door personen die nu nog aangemerkt zouden worden als jonggehandicapte, maar na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel onder de Wet werken naar vermogen komen te vallen. Vanwege de specifieke doelstelling van de regeling, scholing ter bevordering van arbeidsinschakeling van de persoon met arbeidsbeperkingen op grond van psychische, verstandelijke of lichamelijke beperkingen, gelden er toelatingscriteria. Allereerst dient de scholing te strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten. Verder dient de doelgroep, ook na inzet van voorzieningen, ernstige belemmeringen te ondervinden bij het volgen van een reguliere (beroeps)opleiding. Het UWV toetst de toelating van personen tot de regeling aan de genoemde toelatingscriteria.

Onderdeel H

In artikel 82a worden de verwijzingen naar de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en de Wet werk en bijstand vervangen door verwijzingen naar de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten respectievelijk WWNV.

Daarnaast worden de artikelen met betrekking tot loondispensatie (10c tot en met 10e van de WWNV) toegevoegd aan de opsomming van bepalingen waarvan onder voorwaarden bij wijze van experiment kan worden afgeweken bij algemene maatregel van bestuur.

Artikel XIV. Wijziging van de Toeslagenwet

Onderdeel C

Met de aanpassing van artikel 23, tweede lid, wordt geregeld dat de nabestaanden van een jonggehandicapte die recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 1a van de Wajong recht hebben op een overlijdensuitkering op grond van de Toeslagenwet, indien de jonggehandicapte voor zijn 65^{ste}, maar wel in de maand waarop hij 65 zou zijn geworden, overlijdt. Ook wordt de verwijzing naar de Wajong aangepast aan de nieuwe citeertitel. Daarnaast wordt de verwijzing naar

artikel 2:11, eerste lid, van de Wajong gecorrigeerd. Indien het bij Koninklijke boodschap van 8 juli 2011 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet en andere wetten in verband met wijziging van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen (Wet wijziging ingangsdatum AOW-ouderdomspensioen) (32 846) eerder dan de in onderdeel C opgenomen wijziging tot wet is verheven en in werking is getreden, zal de in onderdeel C opgenomen wijziging niet in werking treden, omdat het huidige tweede lid van artikel 23 van de Toeslagenwet dan is komen te vervallen.

Artikel IX. Wijziging van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers

Onderdelen C, E en F

Artikel 35 is aangepast, omdat de verordeningplicht voor de gemeenteraad ter zake van de inzet van de re-integratievoorzieningen in artikel 3a van de Wet participatiebudget is opgenomen (onderdeel E). In verband daarmee dienen ook enkele verwijzingen naar deze verordening te worden aangepast.

Artikel X. Wijziging van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen

Onderdelen C, E en F

Artikel 35 is aangepast, omdat de verordeningplicht voor de gemeenteraad ter zake van de inzet van de re-integratievoorzieningen in artikel 3a van de Wet participatiebudget is opgenomen (onderdeel E). In verband daarmee dienen ook enkele verwijzingen naar deze verordening te worden aangepast.

Artikel XXXVII. Wijziging van de Wet studiefinanciering 2000

Onderdeel B

In de artikelen 4.13 en 5.17 van de Wet studiefinanciering 2000 is geregeld dat indien een deelnemer op enig moment binnen de diplomatermijn beroepsonderwijs in staat wordt om met arbeid niet meer dan 20% te verdienen van het maatmaninkomen in de zin van de Wajong, de prestatiebeurs wordt omgezet in een gift. Omdat in het nieuwe hoofdstuk 1a van de Wajong en ook in het bestaande hoofdstuk 2 van de Wajong niet meer gewerkt zal worden met een percentage van het maatmaninkomen, worden de genoemde artikelen hierop aangepast. Voor kwijtschelding komen uitsluitend deelnemers die tijdens hun studie duurzaam niet langer mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben in aanmerking. Deze groep komt overeen met de groep die niet in staat is tot het verdienen van 20% van het maatmaninkomen. Opgemerkt wordt dat de huidige methode wel gehandhaafd blijft voor deelnemers die reeds jonggehandicapt zijn in de zin van hoofdstuk 3 van de Wajong. Wanneer hun mate van arbeidsongeschiktheid tijdens studie zodanig afneemt dat zij niet meer in staat zijn tot het verdienen van 20% van het maatmaninkomen, terwijl ze dat bij aanvang van de studie nog wel waren, komen zij in aanmerking voor omzetting tot een gift.

Artikel III, onderdeel Q, VII, onderdelen A, B en C, IX, onderdeel G, X, onderdeel F, XII, onderdeel C, XIII, onderdeel A, XXXI, onderdeel A

Met de invoering van dit wetsvoorstel vervalt de vrijstelling van de re-integratieplicht op grond van de WWNV voor personen met een Wsw-indicatie. Deze vrijstelling voor personen met een Wsw-indicatie geldt ook op grond van andere wetten. Gelijk aan het schrappen van de bepaling in de WWNV worden met de invoering van dit wetsvoorstel ook deze bepalingen geschrapt. Zie ook de toelichting op artikel I, onderdeel D.

Artikelen III, onderdeel R, V, onderdeel C, VI, onderdeel A, VII, onderdeel G, VIII, onderdelen A en D, IX, onderdelen A en B, X, onderdeel A, XI, onderdeel A, XII, onderdeel B, XIII, onderdeel C, XIV, onderdeel B, XV, onderdeel A, onder 1 en 2, B en C, XVI, onderdeel B, XVII, onderdelen B en D, XVIII, XIX, onderdeel A, XX, onderdeel A, XXI, XXII, XIV tot en met XXX, XXXI, onderdeel B, onder 2, XXXII tot en met XXXVI, XXXVII, onderdeel A, XXXVIII, XXXIX, XL, onderdeel B, XLI, XLII, onder 2, en XLIII

Aangezien de citeertitel van de «Wet werk en bijstand» wordt gewijzigd in de «Wet werken naar vermogen», dienen de verwijzingen naar de Wet werk en bijstand aangepast te worden.

Artikelen I, onderdelen A (artikel 6, eerste lid, onderdeel a), I, J, en K, V, onderdeel C, VI, onderdeel B, VII, onderdeel H, VIII, onderdelen B en G, IX, onderdeel C, X, onderdeel B, XI, onderdeel B, XII, onderdeel A, XIV, onderdeel A, XV, onderdeel A, XVI, onderdeel A, XVII, onderdeel C, XVIII, XIX, onderdeel B, XX, onderdelen A en B, XXIII, XXXI, onderdeel B, XXXVII, onderdeel B, XL, onderdeel A, XLII, XLIV, onderdeel A, XLV tot en met XLVIII, XLIX en L

Aangezien de citeertitel van de «Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten» wordt gewijzigd in «Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten» worden de verwijzingen naar de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten aangepast. Daarnaast wordt waar specifiek verwezen wordt naar een bepaalde uitkering op grond van de Wajong deze verwijzing zo aangepast dat ook verwezen wordt naar de nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van het nieuwe hoofdstuk 1a van de Wajong.

Ook worden in verband met de wijziging van de naam van het Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten in Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten verwijzingen naar het Arbeidsondersteuningsfonds jonggehandicapten gewijzigd in een verwijzing naar het Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten.

Artikel LI

Indien de Wet revitalisering generiek toezicht tot stand komt wordt het mogelijk dat de Minister van SZW in verband met het niet of niet naar behoren uitvoeren van in de Bijlage bij artikel 124b, eerste lid, van de Gemeentewet genoemde wetten het interbestuurlijke toezichtsinstrument van de indeplaatsstelling kan inzetten. Dit kan voor niet of niet naar behoren uitvoeren van iedere beslissing of handeling die zo'n wet van het college of de gemeenteraad vordert. De opsomming van de wetten genoemd in het onderdeel B Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt aangepast vanwege de wijziging van de naam van de WWB in WWNV (nummer 1). Onder nummer 6 wordt de Wet investeren in jongeren genoemd. Deze wet zal vervallen. Omdat in dit wetsvoorstel in de Wet participatiebudget de verordeningplicht is opgenomen, dient ook de Wet participatiebudget te worden opgenomen in deze bijlage. Daartoe wordt onder nummer 6 nu de Wet participatiebudget vermeld.

Artikel LII

Dit artikel regelt de gewijzigde grondslag voor het daargenoemde Besluit en Regeling vanwege de wijzigingen in de WAJONG.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
P. de Krom