

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

1090

Vragen van **Jasper van Dijk** (SP) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat arbeidsbeperkten geen werk vinden* (ingezonden 9 januari 2018).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 8 februari 2018).

Vraag 1

Wat is uw reactie op het bericht dat 80 procent van de arbeidsbeperkten na 2 jaar zoeken nog steeds geen werk heeft gevonden?¹

Antwoord 1

Het artikel van 29 december in Trouw waarnaar in deze vraag wordt verwezen, gaat niet over alle arbeidsbeperkten, maar over een specifieke groep daarbinnen, namelijk de mensen die eind 2014 op de wachtlijst voor de Wsw stonden. Deze wachtlijst was zeer divers qua samenstelling en is vanaf 2011 van 21.162 mensen gedaald naar 11.185 eind 2014. Ook de tijd die mensen op de wachtlijst stonden varieerde, van 6 maanden tot 5 jaar, afhankelijk van onder meer leeftijd en de aard van de beperking. Gemiddeld was de wachttijd 23 maanden. Arbeidsondersteuning aan deze groep valt sinds 2015 deels onder de verantwoordelijkheid van gemeenten (mensen met een Participatiewet-uitkering) en deels onder verantwoordelijkheid van UWV (mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering). Deze mensen behoren vanwege hun voormalige Wsw-indicatie tot de doelgroep van de banenafpraak. Ook zouden ze voor beschermt werk in aanmerking kunnen komen. Uit het cliëntenonderzoek uitgevoerd door de Inspectie SZW blijkt dat ongeveer een kwart van deze groep de afgelopen twee jaar gewerkt heeft. Niet al deze mensen zoeken overigens actief naar werk. Ruim de helft geeft aan het afgelopen half jaar niet naar werk te hebben gezocht. Ruim de helft verwacht ook geen betaalde baan meer te vinden. Lichamelijke en geestelijke gezondheid worden het vaakst als belemmering genoemd door deze groep. Kortom, het is voor veel mensen in deze groep niet eenvoudig om aan de slag te gaan ook wanneer er wel banen zijn. Er wordt gelukkig door zowel gemeenten als UWV wel geïnvesteerd in deze mensen. Van de totale groep die op de wachtlijst Wsw stond kreeg 80 procent de afgelopen twee jaar enige vorm van ondersteuning van het UWV

¹ Trouw, 30 december 2017

of de gemeente. Meer dan de helft heeft 2 tot 5 vormen van ondersteuning gehad. Dat kan dan zijn «gesprekken over mogelijkheden op werk», «werkervaringsplaatsen met behoud van uitkering», «vrijwilligerswerk» en/of «re-integratietrajecten». 60 procent van de groep die op de wachtlijst Wsw stond met ondersteuning, beoordeelt deze ondersteuning met een voldoende. Uit ander recent onderzoek uitgevoerd door SEO² komen vergelijkbare percentages naar voren als het gaat om de uitstroom naar werk. Ik zie dat er sprake is van een stijgende lijn. Eind 2016 waren meer mensen van de voormalige wachtlijst Wsw aan het werk dan eind 2014. Gemeenten zetten in 2016 meer dienstverlening in voor deze mensen dan in 2015.

Vraag 2

Erkent u dat het beleid om arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen niet erg succesvol is? Zo nee, waarom wel?

Antwoord 2

Nee, dit erken ik niet. Allereerst wil ik aangeven dat we met dit kabinet blijven werken aan de doorontwikkeling van de Participatiewet, juist om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mee te laten doen, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. Deze wet is erop gericht om deze mensen in een kwetsbare positie een betere toekomst te geven. We moeten ons realiseren dat we bezig zijn met de transitie naar een nieuw stelsel en dat dit voor gemeenten een nieuwe doelgroep is met een soms relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zie ik dat gemeenten na het overgangsjaar 2015 nu zelf aangeven dat ze de processen en kennis over de Participatiewet en de nieuwe doelgroep op orde hebben. Met mijn brief van 8 december heb ik u geïnformeerd over de stand van zaken van de uitvoering van de Participatiewet.³ Er is veel geïnvesteerd in kennisopbouw, training en samenwerking met scholen. We zien dit nu ook terugkomen in de cijfers. Zo blijkt uit cijfers van het CBS dat het aantal loonkostensubsidies gestaag stijgt naar 9 duizend per september 2017. Dat geldt ook voor de mensen die vanuit de doelgroep Participatiewet aan het werk gaan in het kader van de banenafpraak.

Vraag 3

Welke inspanningen verricht het UWV om arbeidsbeperkten aan het werk te helpen, aangezien de helft van de mensen uit het onderzoek het laatste half jaar geen contact heeft gehad met het UWV?

Antwoord 3

UWV bepaalt op basis van een professioneel oordeel welke ondersteuning arbeidsbeperkten met een uitkering van UWV nodig hebben om aan het werk te komen en aan het werk te blijven. De dienstverlening is maatwerk en toegesneden op de kenmerken en situatie van de arbeidsbeperkte. UWV werkt daarbij binnen de budgettaire kaders voor de dienstverlening. Met het regeerakkoord heeft het kabinet additionele middelen vrijgemaakt voor persoonlijke dienstverlening aan mensen met een arbeidshandicap. De dienstverlening van UWV bestaat uit: face-to-face dienstverlening en eventueel inzet van onder andere een re-integratietraject, jobcoaching, voorzieningen op de werkplek, proefplaatsing, loondispensatie, no-riskpolis, loonkostenvoordeel/premiekorting en digitale dienstverlening. Daarbij ondersteunt UWV werkgevers o.a. via gerichte voorlichting, het Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie en advies over de inzet van werkvoorzieningen.

Vraag 4

Erkent u de cijfers van Cedris, waaruit blijkt dat de totale arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap is gedaald van 158.896 eind 2015 naar 156.734 eind 2016?

² SEO, Perspectief WSW onder de Participatiewet, december 2017, uitgevoerd met subsidie van Instituut GAK.

³ Kamerstuk 34 352, nr. 76.

Antwoord 4

Nee, dat herken ik niet. Er blijkt dat eind 2016 meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag zijn dan in 2015. Het aantal werkzame mensen met een arbeidsbeperking is van 2015 op 2016 met ruim 2.700 toegenomen van 135.039 eind 2015 tot 137.753 eind 2016. Wel is het aantal werkende mensen met een Wsw-indicatie afgenomen. Maar het aantal mensen dat via de Participatiewet en de Wajong aan de slag is gegaan, steeg harder dan de afname van werkende mensen met een WSW-indicatie. Uitgedrukt in het aantal uren blijkt wel een afname. Dat komt doordat de werkende mensen met een Wsw-indicatie die zijn uitgestroomd in relatief grote banen werkten. Dit veroorzaakte een afname van het aantal banen van 163.301 eind 2015 naar 159.050 eind 2016. De toename van het aantal mensen uit de Participatiewet en Wajong zijn vaak starters op de arbeidsmarkt die vaak in kleinere banen beginnen. Uit onderzoek van SEO blijkt ook dat eind 2016 als gevolg van de Participatiewet meer jonggehandicapten aan het werk zijn. Onder de 18-jarigen onder de Participatiewet is dit 27 procent versus 22 procent Wajongers die aan het werk zijn.⁴

Zoals ik aangaf in mijn antwoord bij vraag 2 zie ik dat in 2017 de positieve trend zich doorzet. Naast banen bij reguliere werkgevers zijn er in de afgelopen periode ook beschut werkplekken gerealiseerd. Per september 2017 zijn er ruim 800 beschutte werkplekken gerealiseerd volgens het UWV.⁵ Ik zie verder dat het UWV per december 2017 in totaal 2.154 positieve adviezen beschut werk heeft afgegeven. Als een persoon een positief advies beschut werk krijgt, is de gemeente vervolgens verplicht een beschut werkplek te realiseren, tot het aantal uit de ministeriële regeling. De in het regeerakkoord afgesproken verhoging van het budget voor de mensen in een kwetsbare positie geeft gemeenten de mogelijkheid om zelfs meer beschutte werkplekken te realiseren als hieraan behoefte is.

Vraag 5

Als mensen die op de wachtlijst stonden voor de sociale werkvoorziening voorrang kregen bij de banen uit de Banenafpraak, mag je dan concluderen dat arbeidsgehandicapten die niet op de wachtlijst staan nog moeilijker een baan kunnen vinden?

Antwoord 5

Deze conclusie kan niet worden getrokken. Het is op zich juist dat partijen in de Werkkamer (sociale partners, gemeenten, UWV) vooruitlopend op de invoering van de Participatiewet in 2015 hebben afgesproken om de eerste jaren voorrang te geven aan mensen op de Wsw-wachtlijst en mensen uit de Wajong, maar dat betekent niet dat andere groepen binnen de banenafpraak dan minder kans op een baan zouden hebben. De cijfers wijzen dat ook niet uit. In het kader van de cijfers banenafpraak wordt niet apart bijgehouden welk deel van mensen die op de wachtlijst-Wsw stonden, nu werkt.

Vraag 6

Hoe gaat de korting van vijf procent op de Wajonguitkering per 1 januari 2018 bijdragen aan het vinden van een baan, nu blijkt dat er voor deze groep nauwelijks banen zijn?

Antwoord 6

Per 1 januari 2018 bedraagt de uitkering van Wajongers met arbeidsvermogen 70 procent van het WML. Het beeld dat er voor deze groep nauwelijks banen zijn herken ik niet, hoewel ik zeker zie dat het in situaties lastig is voor Wajongers om een baan te vinden. Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, nam in 2015 en 2016 toe. Eind 2016 waren 34.900 Wajongers aan het werk bij een reguliere werkgever, 2.500 meer dan eind 2015. Om werken bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, blijven wel veel inspanningen nodig. Voor de mensen zonder werk zet UWV activerende dienstverlening in. Sommige jonggehandicapten zijn direct bemiddelbaar

⁴ SEO, Jonggehandicapten onder de Participatiewet, eerste rapportage januari 2017, uitgevoerd met subsidie van Instituut GAK.

⁵ Dit zijn de 735 plekken vermeld in de rapportage beschut werk derde kwartaal 2017 van UWV die voortkomen uit positieve adviezen afgegeven t/m juni 2017 plus nog 91 extra plekken die voortkomen uit de adviezen in de periode juli t/m september 2017 zijn afgegeven.

naar werk. Andere jonggehandicapten moeten eerst arbeidsfit worden gemaakt, voordat zij de stap naar werk kunnen maken. Met het regeerakkoord heeft het kabinet additionele middelen vrijgemaakt voor persoonlijke dienstverlening aan mensen met een arbeidshandicap. Ik ben voornemens om een gedeelte hiervan in te zetten voor het voortzetten van de activerende dienstverlening aan Wajongers door UWV. Om meer mensen aan het werk te krijgen is daarnaast een verbetering van de match belangrijk. Dit omvat enerzijds de service die UWV en gemeenten bieden, anderzijds de geneigdheid van werkgevers om zo veel mogelijk vanuit de bestaande vacature te redeneren bij het realiseren van plaatsingen. Het onderzoek naar ervaringen van werkgevers met de Participatiewet maakt duidelijk dat ongeveer de helft van de werkgevers die momenteel geen inspanningen verrichten om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep in beweging kan worden gebracht door hen actief te benaderen. Voor werkgevers is daarbij belangrijk dat in de dienstverlening een persoonlijke relatie wordt opgebouwd en dat zij op maatwerk en service kunnen rekenen. Optimalisering van de dienstverlening aan werkgevers is op die punten van belang. Hoe we dat kunnen realiseren bespreek ik met werkgevers, gemeenten en UWV in het kader van het Project Matchen op Werk.⁶

Vraag 7 en 8

Als Wajong-gerechtigden een Levenlanglerenkrediet (een lening voor collegegeld) aanvragen om een deeltijdopleiding te gaan volgen, worden zij tot 25% gekort op het minimumloon; hoe is dit te rijmen met uw beleid dat zegt mensen al dan niet via een opleiding naar werk te begeleiden? Zou het niet goed zijn om deze regel aan te passen, zodat het voor jonggehandicapten makkelijker wordt om via een deeltijdstudie hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten?

Antwoord 7 en 8

Het levenlanglerenkrediet werkt verschillend uit voor de oWajong, de Wajong2010 en de Wajong2015. Het levenlanglerenkrediet heeft geen effect op de hoogte van de oWajong uitkering. Wanneer iemand in de Wajong2010 gebruik maakt van het levenlanglerenkrediet komt deze persoon in de studieregeling. De studieregeling kent een lagere uitkering (van 25 procent Wml) dan de inkomensregeling en werkregeling. Het volgen van onderwijs is een uitsluitende voorwaarde voor het ontvangen van een Wajong2015 uitkering. Ontvangen van een levenlanglerenkrediet heeft in de Wajong2015 tot gevolg dat de uitkering gedurende het volgen van onderwijs wordt stopgezet.

Voor mensen in de Wajong2010 en Wajong2015 wordt daarmee het beoogde doel van het levenlanglerenkrediet – het wegnemen van een financiële drempel die de toegang tot het hoger onderwijs en het middelbaar beroeps-onderwijs in de weg kan staan – niet bereikt. Dit is niet in lijn met het kabinetsstandpunt van een levenlang leren. Ik ben daarom voornemens om dit onbedoelde effect in de Verzamelwet SZW te repareren.

Vraag 9

Bent u bereid ervoor te zorgen dat de mensen die op een WSW-wachlijst stonden, maar nog altijd geen baan hebben, alsnog een plek te geven in een sociale werkvoorziening? Zo nee, hoe voorkomt u een uitzichtloze situatie voor deze groep?

Antwoord 9

Het streven van dit kabinet is om het mogelijk te maken dat zoveel mogelijk mensen, dus ook de mensen met een arbeidsbeperking, deel kunnen nemen aan de samenleving. Arbeidsparticipatie, bij voorkeur bij een reguliere werkgever, staat daarbij voorop. Met de Participatiewet is de toegang tot de Wsw afgesloten voor nieuwe instroom en worden voor deze groep mensen meer mogelijkheden geboden om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan. Een inschatting van de sector zelf was dat dit voor ongeveer 2/3 van de Wsw-doelgroep zou kunnen gelden. Voor mensen waarvoor werken bij een

⁶ Kamerstuk 34 352, nr. 76.

reguliere werkgever niet haalbaar is, is het instrument beschut werk beschikbaar.

Gemeenten en UWV hebben de verantwoordelijkheid om passende ondersteuning te bieden. Gemeenten hebben met de Participatiewet diverse instrumenten in handen om mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk toe te leiden. Bovendien stimuleert de banenafspraken werkgevers deze mensen in dienst te nemen. Voorts is sinds februari 2017 geregeld dat voor personen met een geldende Wsw-indicatie ten aanzien van wie UWV heeft geadviseerd dat deze persoon niet in staat is tot begeleid werken in het kader van de Wsw, die zichzelf melden of via de gemeente worden aangemeld, het UWV zonder nader onderzoek een positief advies beschut werk verstrekt aan de gemeente.⁷

In het regeerakkoord is voorts opgenomen dat de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking wordt bevorderd door extra geld beschikbaar te stellen aan gemeenten voor activering en dienstverlening. Hiermee kunnen meer mensen betaald werk gaan verrichten. Gemeenten kunnen meer beschut werkplekken organiseren voor mensen die veel begeleiding nodig hebben, ze kunnen met het extra geld maatwerk bieden richting werk of werkgevers «ontzorgen». Deze financiële ruimte ontstaat omdat het instrument loonkostensubsidie in de Participatiewet wordt vervangen door loondispensatie.

Vraag 10

Is het waar dat werkgevers tijdelijke contracten voor arbeidsgehandicapten zelden omzetten in een vaste baan? Wat onderneemt u om meer vaste banen te creëren?⁸

Antwoord 10

In de brief van 30 juni 2017 bent u geïnformeerd over het onderzoek naar de duurzaamheid van de banen dat UWV heeft uitgevoerd.⁹ De belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek zijn dat van de mensen met een arbeidsbeperking die in het derde kwartaal 2015 aan het werk waren, een jaar later bijna 87 procent ook aan het werk was. Ongeveer tweederde (65 procent) van de uren die mensen uit de doelgroep van de banenafspraken werken, werken ze in een vast dienstverband. De meeste contracten voor onbepaalde tijd zijn te vinden bij detacheringen (vooral mensen met een Wsw grondslag) en bij de sector overheid. Voor de mensen in de Wajong geldt dat voor de hele groep ongeveer 45 procent een vast contract had in zowel het derde kwartaal van 2015 als het derde kwartaal van 2016. Uit eerder onderzoek weet UWV dat van de mensen in de Wajong die in 2014 aan het werk kwamen het overgrote deel een tijdelijk contract had (89 procent). Ook voor de mensen die vanuit de doelgroep Participatiewet aan het werk gaan en voor de mensen met een uitzendbaan geldt dat het merendeel werkt met een tijdelijk contract. In het voorjaar van 2018 herhaalt UWV dit onderzoek. De bevindingen zullen naar verwachting medio 2018 naar uw Kamer worden toegestuurd.

Overigens geldt voor de gehele arbeidsmarkt dat mensen die voor het eerst een dienstverband aangaan dit vaak doen op basis van een tijdelijk contract. Een tijdelijk contract is vaak een opstap naar een vaste baan. Ook blijkt dat inleenverbanden een vaak gebruikt en succesvol middel zijn om mensen uit de doelgroep banenafspraken werk aan te bieden. Ook een inleenverband kan een opstap zijn naar een formeel dienstverband.

Het doel van de Participatiewet en de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten is om mensen met een arbeidsbeperking die weinig kansen op een reguliere baan kregen, meer kansen te geven, en zo bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Om dit te stimuleren zijn voor werkgevers instrumenten en financiële tegemoetkomingen beschikbaar. Een aantal belangrijke instrumenten, zoals tegemoetkoming in de loonkosten (loonkostensubsidie en loondispensatie) en de no-riskpolis, kan structureel ingezet worden. Vanaf 1 januari 2018 blijven de banen waarop mensen uit de doelgroep van de banenafspraken werken, meetellen voor de banenafspraken/

⁷ Besluit van 24 februari 2017, Stb. 2017/59.

⁸ Trouw, 5 januari 2018

⁹ Kamerstuk 34 352, nr. 58.

quotumregeling, ook als zij niet langer aan de criteria voldoen, doordat ze bijvoorbeeld zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Vóór deze datum telden deze banen na twee jaar niet langer mee. Ik ga ervan uit dat deze wijziging een stimulans voor werkgevers is om mensen uit de doelgroep langer in dienst te houden.

Vraag 11

Erkent u dat de loonkostensubsidie nu juist een instrument is dat deuren opent bij werkgevers? Zo ja, waarom schaft u de loonkostensubsidie dan af?

Antwoord 11

We willen mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk laten participeren. Waar dat mogelijk is is werk de beste weg daar naar toe. Tijdens de begrotingsbehandeling van SZW is uitgebreid gesproken over het voornemen uit het regeerakkoord om loonkostensubsidie in de Participatiewet te vervangen door loondispensatie. Werkgevers willen loondispensatie omdat zij meer eenduidigheid willen en minder gedoe. Zij hebben de voorkeur uitgesproken voor loondispensatie die nu ook geldt voor mensen in de Wajong. Het geldt dat door loondispensatie vrijvalt, zet ik in om meer mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen richting werk. Het voornemen uit het regeerakkoord moet nog worden uitgewerkt. Hiervoor is wetgeving nodig. Ik heb de Kamer toegezegd om uiterlijk het eerste kwartaal 2018 een hoofdlijnennotitie naar de Kamer te zullen sturen en daarbij aangegeven dat ik over de uitwerking graag overleg met alle betrokken partijen: gemeenten, sociale partners en cliëntenorganisaties. Ik heb verder aangegeven dat voor mij leidend is dat werkgevers moeten worden ontzorgd en dat werken moet lonen voor werknemers. Dit betekent overigens niet dat het daarmee lastiger wordt voor uitvoerders en werknemers. Ik wil een uitvoerbare regeling. De uitwerking moet passen binnen de budgettaire kaders van het regeerakkoord. Momenteel wordt gewerkt aan de hoofdlijnennotitie en de afstemming met betrokken partijen. Op de uitkomsten kan ik niet vooruitlopen.

Vraag 12

Is het waar dat meer dan de helft van de gemeenten aangeeft minder dienstverlening te kunnen geven vanwege tekortschietend budget? Wat onderneemt u hiertegen?

Antwoord 12

Gemeenten hebben dit aangegeven in het gemeentelijke ervaringsonderzoek in kader van monitor Participatiewet. Dit onderzoek laat zien dat de zorgen over het budget in 2015 vooral te maken hadden met de kosten voor loonkostensubsidie, terwijl in 2017 de kosten voor beschut werk door meer gemeenten genoemd worden.

Met ingang van 2015 zijn de middelen voor re-integratie niet langer geoormerkt. Gemeenten bepalen dus hoe zij deze middelen inzetten. Uit de CBS-statistieken weten we ook dat het aantal mensen met een re-integratievoorziening vanaf januari 2016 begint te stijgen en vanaf eind 2016 zien we een duidelijke toename naar bijna 185 duizend voorzieningen in juni 2017. Het gaat hier om alle typen voorzieningen die gemeenten kunnen inzetten, zoals loonkostensubsidie, beschut werk, participatieplaatsen, voor zowel arbeidsbeperkten als niet-arbeidsbeperkten. Tegelijkertijd zie ik dat het aantal beschutte werkplekken nog achterblijft bij het de aantallen waarvoor geld beschikbaar is gesteld. In de financiering is rekening gehouden met gemiddeld circa 4.200 beschut werkplekken in 2017. De te realiseren aantallen volgens de ministeriële regeling zijn echter lager vastgesteld. In 2017 was daarom circa € 25 miljoen euro ruimte beschikbaar om te investeren in dienstverlening aan andere groepen. Hiernaast is in 2017 ook nog € 10 miljoen extra aan de gemeenten uitgekeerd. Dit betrof het restant van het budget dat beschikbaar was voor de bonussen voor beschut werk. Mijn voorganger heeft zich ingespannen om dit geld beschikbaar te houden voor gemeenten en dat is gelukt. Ook voor 2018 is de financiering ruimer dan het aantal plekken beschut werk volgens de ministeriële regeling. Ik verwacht daarom dat er ook dit jaar ruimte overblijft om te investeren in andere groepen onder de Participatiewet.

Zoals gezegd bij onder meer vraag 11, wordt het budget voor activering en dienstverlening verruimd met de middelen die vrijvallen vanwege de invoering van loondispensatie (in plaats van loonkostensubsidie).