

Vergaderjaar 2008–2009

31 775

Bevordering duurzame arbeidsinschakeling jongeren tot 27 jaar (Wet investeren in jongeren)

G

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 september 2009

Tijdens de plenaire behandeling van de Wet investeren in jongeren (31 775) (WIJ) heeft de staatssecretaris u toegezegd u rond 1 september 2009 te informeren over de maatregelen en het beleid met betrekking tot de jonggehandicapten die reeds een uitkering ontvangen op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening (Wajong) op het moment dat de nieuwe Wajong (31 780) (Wet Wajong) is ingevoerd en daarbij ook in te gaan op de interactie tussen de Wajong en de WIJ. Hierbij doe ik, mede namens de staatssecretaris, deze toezegging gestand.

Zowel de WIJ als de Wajong richten zich op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van jongeren. Beide wetsvoorstellen stellen voorop dat jongeren -met of zonder beperking- moeten werken of leren. Beide wetsvoorstellen geven dit vorm door het recht op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voorop te stellen en niet het recht op een uitkering of inkomensondersteuning. Het recht op een werkleeraanbod binnen de WIJ en het recht op arbeidsondersteuning binnen de Wajong liggen dan ook dicht bij elkaar. Het verschil tussen beide doelgroepen vraagt echter een verschillende benaderingswijze en uitwerking.

De WIJ berust op de uitgangspunten dat jongeren in de leeftijdscategorie tot 27 jaar idealiter werken óf leren en dat goed geschoolde of over voldoende kwalificaties beschikkende jongeren gemakkelijker een baan vinden en daardoor zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Vanuit die uitgangspunten is de WIJ gericht op het activeren van jongeren en het leggen van een adequate basis voor duurzame arbeidsparticipatie. De jongere heeft daartoe recht op een werkleeraanbod en de gemeente heeft de plicht een dergelijk aanbod te doen aan jongeren die zich bij de gemeente melden. Dit aanbod kan bestaan uit werken, leren of een combinatie van beide. Het moet daarbij gaan om een werkleeraanbod op maat. De gemeente bepaalt de inhoud van het werkleeraanbod en tevens of dit aanbod het accent legt op werken of leren. De gemeente moet daarbij rekening houden met de krachten en bekwaamheden van de jongere en waar mogelijk tevens met zijn of haar wensen. Als werken (nog) niet in de

rede ligt omdat de jongere zich nog moet ontwikkelen dan wordt eerst een leeraanbod gedaan. De voorziening moet zijn toegesneden op de individuele situatie van de jongere. De gemeente kan bijvoorbeeld kiezen voor scholing, begeleiding op de werkplek, een loonkostensubsidie maar als dat nodig is ook voor zorg- en hulpverlening. Het recht op een werkleeraanbod is meer dan een recht op een eenmalige voorziening. Zonodig is het een recht op een reeks van voorzieningen, volgtijdelijk of gelijktijdig, waarbij het uiteindelijke doel de duurzame arbeidsparticipatie van de jongere is. Hoe lang de weg naar dit doel is en welke middelen worden ingezet zijn individueel bepaalde gegevens die afhankelijk zijn van de afstand van de jongere tot de arbeidsmarkt.

De Wet Wajong geldt voor jongeren met beperkingen waardoor zij niet (geheel) kunnen werken en is gebaseerd op het uitgangspunt dat jonggehandicapten in de werkregeling werken of leren en dat zij ondersteuning nodig hebben om met hun handicap aan het werk te komen en blijven. Daarbij heeft de jonggehandicapte recht op arbeidsondersteuning van UWV. UWV moet voor de jonggehandicapte een participatieplan vaststellen waarin zijn of haar ondersteuning wordt ingevuld. UWV kan de jonggehandicapte een werkaanbod doen, hulp en begeleiding bieden bij het vinden en behouden van werk, en ook voorzieningen aanbieden gericht op arbeidsinschakeling waaronder een re-integratietraject en scholing, en voorzieningen ter ondersteuning van de arbeidstoeleiding. Ook houdt UWV rekening met zorg- en hulpverlening. Bij de vaststelling van het participatieplan gaat UWV uit van de mogelijkheden van de jonggehandicapte en houdt UWV, indien mogelijk, rekening met de wensen van de jonggehandicapte. Als de jonggehandicapte klaar is voor een plek op de arbeidsmarkt zijn de inspanningen gericht op het realiseren van die plek. (De Wet Wajong kent daarnaast voor degenen die – nu en in de toekomst – niet in staat zijn te werken, een uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten.)

Aangezien de Wet WIJ en de Wet Wajong ieder een eigen doelgroep kennen – respectievelijk jongeren en jongeren met beperkingen – kan een jongere slechts onder één van de twee regelingen vallen.

De beoogde inwerkingtredingsdatum van de wijziging van de Wajong is 1 januari 2010. De nieuwe Wet Wajong geldt voor degenen die op of na die datum een aanvraag om arbeidsondersteuning hebben ingediend. De regering heeft gekozen voor eerbiedigende werking van bestaande rechten van jonggehandicapten: iedereen die voor 1 januari 2010 een aanvraag heeft ingediend, op die datum 17 jaar of ouder is, en recht heeft op een uitkering op basis van de Wajong (bestaande Wajongers), behoudt dat recht. Eerbiedigende werking biedt rechtszekerheid aan bestaande Wajongers.

De regering vindt het belangrijk dat bestaande Wajongers op vrijwillige basis kunnen kiezen of zij in aanmerking willen komen voor de werkregeling in de Wet Wajong. De nieuwe aanpak is echter nog niet in de praktijk gebracht. Daarnaast dient het invoeren van de nieuwe regeling en werkwijze zorgvuldig te gebeuren. Daarom is het tijdstip waarop dit formeel wordt geregeld afhankelijk gesteld van de resultaten van de nieuwe aanpak. De resultaten van de werkregeling zullen regelmatig worden gemonitord en hierover zal worden gerapporteerd. In het wetsvoorstel is bij amendement een bepaling opgenomen dat vanaf een nader bij algemene maatregel van bestuur te bepalen tijdstip zal worden geregeld dat bestaande Wajongers kunnen kiezen voor de werkregeling in de Wet Wajong. Hierbij geldt dat de Wajonger dan kiest voor de rechten en plichten van de werkregeling en ook niet meer terug kan. Overigens wordt voor bestaande Wajongers nu al veel inzet wordt gepleegd. Als werkgevers die Wajongers die nu een uitkering hebben in

dienst nemen, kunnen deze Wajongers zelf gebruik maken van een groot aantal re-integratie-instrumenten, zoals loondispensatie, loonkosten-subsidie, participatieplaatsen, proefplaatsing, vergoeding van aanpassing van de werkplek, jobcoachvoorziening, etc. Voor deze Wajongers heeft het kabinet daarnaast een aantal maatregelen genomen om hun kansen op werk te vergroten. Zo zijn, in het kader van de herbeoordelingsoperatie die voortvloeit uit de aanscherping van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, ook jonggehandicapten door UWV actief benaderd voor re-integratie op de arbeidsmarkt. Tevens is UWV gestart om huidige Wajongers naar werk te bemiddelen en hiervoor zijn extra financiële middelen vrijgemaakt. Ook hebben rechthebbenden onder de Wajong profijt van een aantal recente acties en maatregelen van het kabinet om werkgevers actief te stimuleren om Wajongers in dienst te nemen¹. Het gaat hierbij onder andere om:

- Convenanten met (groepen) werkgevers die aangeven bereid te zijn een aantal Wajongers in dienst te nemen. Voorbeelden hiervan zijn de convenanten met het Slotervaartziekenhuis en een werkgeversvereniging in Noordoost- en Zuidoost-Brabant.
- Ontwikkeling van een nieuw werkgeversinstrument: de Wajong advies voucher. Hiermee kunnen werkgevers kosteloos een advies krijgen over de mogelijkheden om Wajongers een bijdrage te laten leveren in het bedrijf door middel van het aanpassen en creëren van functies (jobcarving).
- Verkenning van de mogelijkheid om een symbool voor werkgevers te introduceren die openstaan voor personen met een arbeidsbeperking, naar voorbeeld van het instrument «Two Ticks» in Engeland.
- De ontwikkeling van een nieuwe methodiek voor re-integratiebedrijven ten behoeve van het matchen van Wajongers en werkgevers, waarbij vacatures en kandidaten in een open setting worden uitgewisseld. Hiertoe voert de G-groep in opdracht van UWV een pilot uit om 1 000 Wajongers aan het werk te helpen.
- Een toename in het aantal cao-akkoorden met afspraken over Wajongers na totstandkoming van het Sociaal Akkoord eind maart jl.
- Inzet van de Rijksoverheid om in 2009–2010 250 extra Wajongers en Wsw-ers te plaatsen. Daarnaast reserveert het Rijk vanaf 2011 structureel een aantal (werkervarings)plaatsen ter grootte van 1% van de bezetting in fte's voor alle geïndiceerde groepen met (lange) afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder Wajongers en Wsw-ers).
- Inrichting van regionale werkgeversservicepunten in de werkpleinplus-vestigingen vanaf 2010. De servicepunten voeren vergelijkbare taken uit als nu het landelijk servicepunt uitvoert, zoals het uit handen nemen van administratieve lasten bij het in dienst nemen en houden van Wajongers.
- Een interdepartementaal programma culturomslag Wajong, gericht op het bevorderen van een op arbeid gerichte attitude en beeldvorming rondom jongeren met een beperking.

Daarnaast zijn de volgende belangrijke stappen gezet:

- De uitbreiding van voorzieningen voor personen met een handicap die starten als zelfstandige (geplande inwerkingtreding 1 januari 2010).
- De afschaffing van het drempelbedrag voor vergoeding van aanpassingen op de werkplek (met ingang van 1 januari 2009).

Hiermee zorgt het kabinet er voor dat het belangrijkste doel van de Wajong, namelijk het ondersteunen bij het verkrijgen van werk voor jonggehandicapten, ook voor bestaande Wajongers zo uitgebreid mogelijk vorm krijgt.

¹ Notitie Aanpak werk voor Wajongers, R&P/RPA/2009/16418

Gelet op het bovenstaande en hetgeen reeds is vervat in het wetsvoorstel Wajong en het besprokene bij de behandeling van de Wet WIJ, krijgen jongeren -met of zonder beperking- met de WIJ en de Wajong goede andvatten om hun kwaliteiten optimaal te benutten met het oog op de participatie op de arbeidsmarkt.

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