



Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland



LPGGz

Aan de leden van de Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Datum 04 maart 2009
Onderwerp Reactie op wetsvoorstel Wajong
Kenmerk 105/21/03

Geachte dames en heren,

Binnenkort staat het wetsvoorstel Wajong geagendeerd voor plenaire behandeling in uw Kamer. In het voortraject van dit wetvoorstel hebben we als afzonderlijke partijen onze reactie al gegeven. Afgelopen tijd bleek dat we als betrokken organisaties een aantal kritiekpunten volledig delen. Wij willen nadrukkelijk het belang van die punten onderstrepen en aandacht vragen voor onze alternatieven. Daarom reageren wij gezamenlijk als Vakcentrales FNV, CNV, MHP en organisaties voor gehandicapten en chronisch zieken CG-Raad, Platform VG en Landelijk Platform GGz.

De bedoeling van het wetsvoorstel is de kans op werk voor Wajonggerechtigden te verbeteren. Wajongers moeten ook op dit punt gewoon aan de maatschappij kunnen deelnemen. Deze ambitie ondersteunen wij van harte! Toch staat een uiterst belangrijk onderdeel van het wetsvoorstel hier haaks op. Veel werkende Wajongers onder de 27 jaar zullen minder gaan verdienen dan het wettelijk minimumloon. Zij dreigen zo tweederangs werknemers te worden. Dat is niet acceptabel, zeker niet gezien in het licht van de nagestreefde participatie van mensen met een beperking. Juist in tijden van economische crisis verdienen mensen met een beperking bescherming.

Wij vragen u daarom met nadruk om de inkomenspositie van werkende Wajongers (punt 1) goed te regelen. Verder zijn er nog aanvullende maatregelen nodig om Wajongers een betere positie te geven op de arbeidsmarkt. Om te beginnen: een serieuze inspanning van werkgevers om banen open te stellen.

1. Inkomenspositie werkende Wajonggerechtigden

Ook wij vinden dat werk moet lonen. Beloning onder het WML is voor ons niet bespreekbaar. In aansluiting op de systematiek van de Wsw stellen wij de volgende beloning voor:

- Inkomenspositie van werkende Wajonggerechtigden tot 23 jaar conform WML als bij leeftijdgenoten bij volledige benutting van de verdien capaciteit.
- Inkomenspositie van werkende Wajonggerechtigden vanaf 23 jaar: functieloon tot een maximum van 120% WML bij volledige benutting van de verdien capaciteit. Daarnaast moet een vorm van maatmanwisseling mogelijk worden voor hoger opgeleide Wajongers met een medische urenbeperking.
- Een systeem van loon en loonkostensubsidie.

2. Werkgeversbenadering

Wajonggerechtigden kunnen alleen gaan werken als de werkgever daadwerkelijk arbeidsplaatsen voor hen openstelt. Daarom staat hoog op onze prioriteitenlijst voor Wajong dat:

- Jaarlijkse publicatie door UWV van het percentage Wajonggerechtigden (en ex-Wajonggerechtigden) dat bij bedrijven in dienst is. Voor kleinere werkgevers in MKB zou een percentage per sector of branche gepubliceerd kunnen worden;
- Opname van concrete streefcijfers door de overheid als werkgever, plus actieve monitoring ervan en een jaarlijks inzicht in de realisatie van de streefcijfers
- Opname van concrete streefcijfers voor de marktsector. Deze worden ook actief gemonitord.

3. Passend werk

Wajonggerechtigden verdienen een verlengde zoektocht van 1 jaar naar passend werk dat aansluit bij opleiding en ervaring van de Wajonggerechtigde.

4. Terugvalrecht

Wij zijn blij met de uitbreiding van het terugvalrecht. Wij pleiten ervoor dat ook blinden en slechtzienden, die meeneembare voorzieningen hebben, onder dit terugvalrecht vallen.

5. Experimenten met uitvoering door gemeenten

Wij willen geen gesol met de Wajonggerechtigden. Laat organisaties doen waar ze kundig in hebben en expertise in hebben opgebouwd. Concentratie van gemeenten op de door hen toegewezen doelgroepen zoals de nuggers en het zogenaamde granieten bestand past beter.

6. Studerende Wajonggerechtigden

Gezien de hoeveelheid loketten waar studerende Wajonggerechtigden mee te maken krijgen, pleiten we voor een centraal informatiepunt waar studerende Wajonggerechtigden zich kunnen laten informeren en bijstaan.

Datum
04 maart 2009
Ons kenmerk
105.21.03
Pagina(s)
3 van 8

Zie de bijlage voor een toelichting.

Hoogachtend,

Vakcentrales

Leo Hartveld,
Federatiebestuurder FNV



Yvon van Houdt
Lid Dagelijks Bestuur CNV

Eddy Haket
Bestuurder MHP



**Gehandicapten-
Chronisch-zieken organisaties**

Ad Poppelaars
Directeur CG-Raad



Wim Drooger
Directeur a.i. Platform VG



Marjan Ter Avest
Directeur LP GGz



CC *Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dhr. Mr. J.P.H. Donner
Staatssecretaris Sociale Zaken en Werkgelegenheid mw. J. Klijnsma*

Toelichting

Informatie bij:

Adri den Bakker, FNV

adri.denbakker@vc.fnv.nl

Klaas Pieter Derks, Daniëlle Vaartjes, CNV

k.derks@cnavjongeren.nl ; d.vaartjes@cnav.nl

Janny Lagendijk, Quirijn van Woerdekom, CG-Raad

jlagendijk@cg-raad.nl ; gvanwoerdekom@cg-raad.nl

Margriet Paalvast, LP GGz

m.paalvast@platformggz.nl

Dorien Kloosterman, Platform VG

d.kloosterman@platformvg.nl

1. Inkomenspositie werkende Wajonggerechtigden

De voorgestelde glijdende schaal is een verbetering ten opzichte van de huidige situatie. Meer uren werken loont daarbij.

Tot 23 jaar

Wij wijzen het langdurig werken (tot 9 jaar) onder het WML stellig van de hand.

Het minimumloon geldt voor iedereen. Ook voor mensen met een handicap. Hen onder het WML belonen suggereert dat zij tweederangs werknemers zijn.

Een periode van beloning onder het WML behoort wat ons betreft *alleen* tot de mogelijkheden wanneer mensen in een voorschakeltraject zitten om aan het werk geholpen te worden. Zij werken dus nog niet, maar zij leren en dit beperkt zich tot een afgebakende periode met concrete doelen.

Ons standpunt over de inkomenspositie wordt breed gedeeld. Ook VNG, Cedris en Divosa onderschrijven dit standpunt. Zie voor toelichting onze gezamenlijke brief over het advies van de commissie De Vries (fundamentele herbezinning van de Wsw) van 9 februari jl.

Naar vermogen werken

Wij zijn verheugd, dat dit kabinet het begrip 'naar vermogen werken' introduceert ("volledig benutten van verdien capaciteit"). Dit is een erkenning van het feit, dat de medische urenbeperking en een verlaagde productiviteit gevolgen hebben voor de beloning en dat compensatie hiervan noodzakelijk is. In de kabinetsvoorstellen gebeurt dit echter vanaf 27 jaar. Wij vinden de koppeling van deze compensatie aan de leeftijd onterecht. Leeftijd speelt hierin geen rol. Vanaf het moment dat iemand gaat werken, moeten de beperkingen gecompenseerd worden in de verdiensten.

Vanaf 23 jaar

Wij erkennen dat mensen die starten op de arbeidsmarkt in eerste instantie een ontwikkeling doomaken. Dit geldt echter voor iedereen, gehandicapt of niet. In ons voorstel zoeken we aansluiting bij de systematiek die ook voor Wsw-ers wordt gehanteerd. De grens tussen Wajong plus Wsw-geïndiceerd en Wajong en niet Wsw-geïndiceerd is immers flinterdun. Bij de Wsw is geregeld, dat onder voorwaarden (instroom en koppeling aan het Individueel ontwikkelingsplan) maximaal 5 jaar WML verdiend wordt en daarna functieloon.

Wij pleiten daarom voor een systeem waarin werkende Wajonggerechtigden onder de 23 jaar minimumloon en boven de 23 jaar functieloon tot een maximum van 120% ontvangen. Zo

behoudt de Wajonggerechtigde die start met werken een prikkel om boven het WML uit te komen. Daarnaast is het niet meer dan een teken van beschaving om *alle* jonggehandicapten die meerdere jaren gewerkt hebben en hun resterende verdien capaciteit volledig benutten, zicht te geven op functieloon. In het wetsvoorstel is dit alleen mogelijk voor een beperkte groep (Breemanregeling).

Systeem loonkostensubsidie

Tot slot zijn we voor een systeem met loon en loonkostensubsidie. Mensen die zijn aangewezen op loondispensatie blijven hun leven lang afhankelijk van een uitkering. Dat is onwenselijk. Met een systeem van loon en loonkostensubsidie kunnen de werkende Wajonggerechtigden sociale zekerheids- en pensioenrechten opbouwen. Dat is een recht dat door alle werkenden genoten wordt en dit recht zou dus ook voor werkende Wajonggerechtigden moeten gelden. Het voorgestelde systeem werpt onterecht drempels op ten opzichte van andere werknemers. Bovendien is het argument dat het kabinet gebruikt, namelijk dat loonkostensubsidie alleen voor tijdelijk gebruik bedoeld is, een gelegenheidsargument. Het langdurig werken met loonkostensubsidie is momenteel gebruikelijk, bijvoorbeeld bij begeleid werken krachtens de Wsw.

Medische urenbeperking en hoger opgeleiden

Mensen die van jongs af aan een handicap hebben, kunnen zich niet verzekeren tegen een verlies aan loonwaarde. Voor deze groep is de Wajong bedoeld. Het voorstel van het kabinet betekent voor jongeren met een hogere opleiding en een urenbeperking echter, dat zij levenslang maximaal minimumloon verdienen indien zij naar vermogen werken. In de WIA wordt de urenbeperking wel verdisconteerd in de hoogte van de aanvullende uitkering. Dit zou voor de Wajong ook moeten gelden. Wij stellen daarom voor, om vanaf 23 jaar een vorm van maatmanwisseling te introduceren voor jongeren met een hogere opleiding die naar vermogen werken.

Relatie met de Wsw

Wij ontvangen signalen dat het kabinet overweegt om de toegang tot Wsw-begeleidwerken af te grendelen voor Wajonggerechtigden, en alleen beschut werken nog via de Wsw mogelijk te maken. Wij zijn hier pertinent op tegen. Dit is rechtsongelijkheid ten opzichte van andere groepen arbeidsgehandicapten die dan wel toegang tot de Wsw hebben.

Ons voorstel is dus:

- Inkomenspositie van Wajonggerechtigden tot 23 jaar conform WML als bij leeftijdgenoten bij volledige benutting van de verdien capaciteit.
- Inkomenspositie van Wajonggerechtigden vanaf 23 jaar: functieloon tot een maximum van 120% WML bij volledige benutting van de verdien capaciteit. Daarnaast moet een vorm van maatmanwisseling mogelijk worden gemaakt voor hoger opgeleide Wajonggerechtigden met een medische urenbeperking.
- De Wajonggerechtigde ontvangt alleen loon. De werkgever wordt gecompenseerd met loonkostensubsidie.

2. Werkgeversbenadering

Het wetsvoorstel legt veel druk op de Wajonggerechtigden om aan het werk te komen en werk te accepteren. De praktijk wijst uit dat druk niet nodig is, omdat Wajonggerechtigden zelf graag willen werken. De toegang tot de werkplekken is echter een probleem. Het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking vraagt om een cultuuromslag bij werkgevers, zoals meerdere partijen al eerder hebben opgemerkt. Het wetsvoorstel baart ons echter zorgen en wij vrezen dat deze noodzakelijke cultuuromslag *niet* wordt bereikt.

Alle imago-campagnes tot nu toe hebben geen zoden aan de dijk gezet. De tijd is wat ons betreft rijp om meer druk te leggen op werkgevers door het afspreken van meer kwantitatieve doelstellingen en door deze doelstellingen te monitoren. Om hier een begin mee te maken, doen we de volgende voorstellen:

- Jaarlijkse publicatie door UWV van het percentage Wajonggerechtigden (en ex-Wajonggerechtigden) dat bij bedrijven in dienst is. Voor kleinere werkgevers in MKB zou een percentage per sector of branche gepubliceerd kunnen worden;
- Opname van concrete streefcijfers door de overheid als werkgever, plus actieve monitoring ervan en een jaarlijks inzicht in de realisatie van de streefcijfers
- Opname van concrete streefcijfers voor de marktsector. Deze worden ook actief gemonitord.

3. Passend werk

We pleiten ervoor dat jongeren een verlengde zoektocht voor passende arbeid krijgen van 1 jaar. Passende arbeid wordt dan gedefinieerd als 'een functie die past bij het niveau van de opleiding'. Dit is net als nu in de WW is geregeld. In het wetsvoorstel wordt 'passend' alleen gezien als passend bij de medische situatie van de Wajonger en moet alle gangbare arbeid worden geaccepteerd –ook voor hoger opgeleiden.

In een recente brief van de Minister SZW (23 februari, AV/AR/2009/3320) schrijft de Minister dat hij het niet juist vindt dat mensen met een hogere opleiding mensen met een lagere opleiding verdringen. Dit geldt wellicht nog meer voor Wajonggerechtigden die al de nodige hobbels hebben moeten nemen om de opleiding af te ronden. Het onmiddellijk eisen van Wajonggerechtigden dat zij al het werk als 'passend' moeten accepteren, vinden wij - gezien de situatie van de Wajonggerechtigde - ongepast!

4. Terugvalrecht

Wij zijn blij met de uitbreiding van het terugvalrecht. Van mensen die werken met 'structurele arbeidsondersteuning' wordt het recht op arbeidsondersteuning namelijk niet beëindigd. (artikel 5.4.2). Daarmee blijft een terugvalrecht bestaan, ook als men meer dan 100% WML verdient. Onder 'structurele arbeidsondersteuning' wordt verstaan het werken met een jobcoach, intermediaire voorzieningen (bijvoorbeeld een doventolk) en vervoersvoorzieningen. Veel Wajonggerechtigden maken gebruik van dit soort voorzieningen. Indien men werkt met *een meeneembare* voorziening geldt dit terugvalrecht echter volgens het wetsvoorstel niet. Vooral blinden en slechtienden worden op die manier uitgesloten van

het terugvalrecht' cq het 'niet-uitval-recht'; omdat een brailleleesregel onder de meeneembare voorzieningen valt. Daarnaast hebben de meeste blinden en ernstig slechtzienden wel een vervoersbeperking, maar geen vervoersvoorziening omdat zij juist op het met openbaar vervoer aangewezen zijn.

Wij stellen voor, om ook de meeneembare voorzieningen (voor blinden en ernstig slechtzienden) onder de 'structurele arbeidsondersteuning te laten vallen en daarmee terugvalrecht te geven aan personen die daarop zijn aangewezen. Het vinden van nieuw werk na bij voorbeeld een faillissement (WW), is namelijk vele en vele malen lastiger voor hen dan voor mensen zonder handicap.

5. Experimenten met uitvoering door gemeenten

Wij staan zeer huiverig tegenover het uitvoeren van experimenten waarbij de gemeenten de Wajong gaan uitvoeren.

Op de eerste plaats vereist de uitvoering van de Wajong specialistische kennis: niet alleen voor de claimbeoordeling, maar ook voor de re-integratie. De Wajong kenmerkt zich immers door een zeer grote verscheidenheid. Gemeenten kunnen deze expertise nooit in huis halen, zelfs niet op centrumgemeenteniveau.

Op de tweede plaats heeft UWV (nadat al eerder de opgebouwde netwerken jonggehandicapten door stelselwijzigingen in 1999 verdwenen waren) deze netwerken opnieuw opgebouwd. Zij zijn cruciaal voor de doorstroming van de schoolsituatie naar de arbeidssituatie.

Tot slot zijn constateren we, dat jongeren op grond van de Wajong nu een individueel recht hebben op voorzieningen. Met de expertise van een arbeidsdeskundige van het UWV wordt nu dit recht toegekend. Dit recht kan onder druk komen te staan als toekenning zonder deze expertise gebeurt. Voor het recht op voorzieningen is het ook zeer ongunstig als gemeenten een lumpsumbedrag zouden krijgen zonder wettelijke verplichting om voorzieningen toe te kennen. Wij kennen deze situatie uit de huidige Wsw. Hierover ontvangen we de nodige klachten uit onze achterban; bijvoorbeeld over het niet toekennen van uren voor een doventolk of de duurdere meeneembare voorzieningen zoals een brailleleesregel. In de Wsw hebben mensen namelijk geen individueel recht op voorzieningen. Die situatie willen wij niet voor Wajonggerechtigden.

Daarom pleiten we ervoor dat gemeenten meer gaan experimenteren met eigen doelgroepen die onvoldoende aan het werk komen, bijvoorbeeld met mensen uit het zogenaamde granieten bestand. Ook de nuggers worden nog onvoldoende aan het werk geholpen.

6. Studerende Wajonggerechtigden

Een Wajonggerechtigde krijgt bij zijn studie te maken met allerlei loketten om het studeren met een handicap mogelijk te maken. Zo krijgen ze te maken met:

Datum

04 maart 2009

Ons kenmerk

105.21.03

Pagina(s)

8 van 8

- UWV voor Wajong en voorzieningen
- Studiefinanciering voor niet-thuiswonende studenten en voorziening prestatiebeurs
- Fonds universiteit voor eventuele kwijtschelding collegegeld
- Gemeente voor eventuele woningaanpassing.
- Belastingdienst voor eventuele teruggaaf.

Om die reden pleiten we voor een centraal informatiepunt waar studerende Wajonggerechtigden zich kunnen laten informeren en bijstaan.