

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Vaste Commissie voor SZW
Postbus 20018
2500 EA 'S-GRAVENHAGE

Onderwerp

Internetconsultatie Wijziging Participatiewet en Ziektewet i.v.m. breed offensief

Datum	Referentie	Inlichtingen bij
22-05-2019	19-474/JB	Joris Barendrecht, j.barendrecht@iederin.nl

Geacht ministerie van SZW,

Hartelijk dank voor het voorleggen van de 'Wijziging Participatiewet en Ziektewet i.v.m. breed offensief' in de internetconsultatie. Ieder(in) heeft voor deze reactie input opgehaald bij haar achterban en netwerk, die we hieronder verzameld aan u terugkoppelen.

Komt de inclusieve arbeidsmarkt dichterbij?

De voorgestelde wijziging bestaat uit veel kleine wijzigingen om het werkproces te verbeteren, uniformeren en vereenvoudigen. Dat is in de basis positief. Toch is de uitwerking te weinig gericht naar een inclusieve arbeidsmarkt.

Al sinds het stopzetten van het plan om loondispensatie in te voeren bepleit Ieder(in), samen met zes maatschappelijke organisaties op basis van acht uitgangspunten¹, de route naar de inclusieve arbeidsmarkt in te zetten. Doel van de wetswijziging die voorligt, is de kansen op werk voor mensen met arbeidsvermogen te verbeteren. De wijzigingen die voorliggen zijn echter een zeer beperkte stap in richting van de inclusieve arbeidsmarkt. Binnen het voorliggende voorstel hebben wij een aantal aanscherpingen:

1. Veranker de kwaliteitseisen van de jobcoach in de wet en verstevig de positie van de (potentiele) werknemer om tot mensgericht i.p.v. financieel gemotiveerd maatwerk te komen.
2. Het vrijlaten van inkomsten leidt niet tot volwaardig werknemerschap: neem het alternatief van de 7 maatschappelijke organisaties over en zorg voor een eenvoudig en eerlijk inkomen.
3. De banenafpraak verwatert en de voorbeeldrol van de overheid is onzichtbaar: zorg voor heldere doelstellingen die zich richten op alle mensen met een beperking.

¹ <https://iederin.nl/nieuws/18333/kabinet-schrapt-loondispensatieplan/>

4. Zorg voor goede en heldere communicatie over loonwaarde, reactietermijnen en onafhankelijke cliëntenondersteuning.
5. Blijf mensen met een beperking en vertegenwoordigende organisaties nauw betrekken.

Hieronder lichten we deze punten toe.

1. Veranker de kwaliteitseisen van de jobcoach in de wet en verstevig de positie van de (potentiele) werknemer om tot mensgericht i.p.v. financieel gemotiveerd maatwerk te komen

Ieder(in) is blij met het expliciet maken dat werknemer (en werkgever) een jobcoach kunnen aanvragen. Dit is zeker voor Nuggers een steun in de rug. Daar hoort wel duidelijkheid over de verordeningplicht bij. Het opnemen van de ondersteuningsvarianten en kwaliteitseisen in de modelverordening is te zwak. Het is de vraag wat gemeentelijke vrijheid daadwerkelijk bijdraagt aan de kwaliteitseisen. Het direct opnemen in de wetswijziging van, ten minste, de kwaliteitseisen aangaande jobcoaching is sneller en effectiever. Dit kan via aanscherping van artikel 8a en 10. Dit schept ook helderheid voor de verwachtingen van mensen bij hun aanvraag.

In het voorliggende voorstel blijft het risico bestaan dat er financieel gemotiveerd maatwerk geleverd wordt, in plaats van mensgericht maatwerk. Een relevante vraag hier is of mensen de juiste ondersteuning krijgen. Het financieel belang en/of gemak voor de (grotere) werkgever kan voorop worden gesteld, waardoor het risico bestaat dat mensen een interne (beperkt getrainde) jobcoach, zoals een Harrie, in plaats van een gespecialiseerde jobcoach krijgen toegewezen. De combinatie van een interne en externe jobcoach is in het brede offensief besproken, maar niet terug te lezen in de wettekst die voorligt. Is bezwaar en beroep voldoende (en wenselijk) om aan te tonen dat een Harrie onvoldoende ondersteuning biedt ten opzichte van een gespecialiseerde jobcoach? Hoe is het zorgvuldig onderzoek van de gemeente te controleren? En is er voldoende expertise bij de gemeente voor een kundig onderzoek? Een gesprek met werknemer en werkgever 'ligt voor de hand', maar is geen vereiste. Hoe sterk is de positie van de (potentiële) werknemer?

De werknemer kan ondersteuning krijgen in een gesprek met de gemeente over ondersteuning op de werkvloer door een onafhankelijk cliëntenondersteuner. Aandacht hiervoor is van groot belang voor de potentiële werknemer.

2. Het vrijlaten van inkomsten leidt niet tot volwaardig werknemerschap: neem het alternatief van de 7 maatschappelijke organisaties over en zorg voor een eenvoudig en eerlijk inkomen

Er wordt een vrijlating toegevoegd voor mensen die met loonkostensubsidie in deeltijd werken en toch een inkomen verdienen dat lager is dan de bijstandsnorm. Het gaat hierbij om de mensen die geen medische urenbeperking hebben. Hoewel het idee te volgen is, is de oplossing onwenselijk. Mensen houden mogelijk wat meer over, maar blijven in het bijstandsregime. Daarbij komt dat er elk half jaar of jaar verlengd kan worden, wat de druk op mensen vergroot. Er komt ook weer een

extra regel bij, terwijl vereenvoudigen en uniformeren een belangrijk doel is. Het is ook maar de vraag of de combinatie met toeslagen daadwerkelijk leidt tot een toename van het inkomen.

Zeven maatschappelijke organisaties hebben een alternatief aangedragen in aanloop naar het Algemeen Overleg van 23 januari 2019². Hiermee kan binnen de huidige regelgeving op basis van één formule een inkomen gerealiseerd worden waarbij (meer) werken (meer) loont en eenvoudig leidend is. Helaas is dit alternatief nauwelijks besproken. Uiteindelijk heeft inclusietoeslag de voorkeur. Hiermee wordt de vrijlating geregeld via de fiscaliteit. De suggestie om een onderzoek naar te doen naar de noodzakelijke voorwaarden van inclusietoeslag is ook niet overgenomen. We zien het huidige voorstel met vrijlatingen als een zeer magere stap, die niet past bij de noodzakelijke acties die moeten volgen uit het VN-verdrag Handicap. Daarbij komt dat werkgevers hier vooral gecompenseerd worden voor de beperkte loonwaarde, maar werknemers allerminst voor de beperkte uren, die hij of zij naar vermogen kan werken.

Gelijke behandeling van Verrekeningsproblematiek

De aanpassing aangaande de no-riskpolis is begrijpelijk, omdat de verrekeningen voor werkgevers als knelpunt worden gezien. Hetzelfde geldt hierin voor mensen met een beperking die door het werken met vrijlatingen in de bijstand blijven en ook verrekend worden. Helaas lijkt de urgentie om dit voor werknemers op te lossen een stuk minder aanwezig (zie vrijlatingen).

Het stopzetten van de vierwekenzoektermijn voor mensen met een beperking is een positieve en belangrijke wijziging voor onze achterban.

3. De banenafpraak verwatert en de voorbeeldrol van de overheid is onzichtbaar: zorg voor heldere doelstellingen die zich richten op alle mensen met een beperking

De mogelijkheid om loonkostensubsidie aan te vragen tot zes maanden na aanvang van het dienstverband zorgt voor een risico. De banenafpraak kan zo steeds meer ingevuld worden door mensen met een verminderde loonwaarde, maar zonder arbeidsbeperking. Ze komen via de praktijkroute in de banenafpraak. Het oorspronkelijke doel van de banenafpraak – meer reguliere banen voor mensen met een beperking - raakt zo steeds verder uit beeld, terwijl de aantallen op papier gehaald worden. Hierdoor verwatert de afspraak. Ieder(in) maakt zich zorgen over de mensen met een beperking die aanspraak maken op de banenafpraak. Het brede offensief blijft gericht op een zeer beperkte doelgroep, terwijl een veel grotere groep mensen met een beperking oploopt tegen maatschappelijke knelpunten, belemmeringen in wet- en regelgeving en de vooroordelen die nog leven rond mensen met een beperking.

Het bevorderen van de inclusieve arbeidsmarkt moet het doel blijven en dat zou o.i. ook met het oog op het VN-Verdrag Handicap meetbaar gemaakt moeten worden. De banenafpraak is hiervoor niet toereikend. Bovendien is het *on hold* zetten van het quotum voor de overheid ook een negatief signaal. De zichtbare voorbeeldrol van de overheid wordt hiermee *on hold* gezet.

² <https://iederin.nl/nieuws/18420/zeven-partijen-doen-voorstel-voor-goed-werkende-inclusieve-arbeidsmarkt/>

4. Zorg voor goede en heldere communicatie over loonwaarde, reactietermijnen en onafhankelijke cliëntenondersteuning

De aanpak rond loonkostensubsidie is gericht op het soepeler laten lopen van het werkproces voor gemeenten en werkgevers. Het toepassen van de landelijke termijn maakt het makkelijker om duidelijker te communiceren, zodat mensen met een beperking beter weten wat ze mogen verwachten. In de wetswijziging is er weinig aandacht voor de communicatie over bijvoorbeeld loonwaarde en onafhankelijke cliëntenondersteuning. Het is belangrijk dat dit in de verdere uitwerking in een modelverordening door VNG en Divosa goed aan bod komt.

Ieder(in) is positief over het expliciet maken dat een werknemer (en werkgever) loonkostensubsidie kan aanvragen. Ook het schrappen van de mogelijkheid om mensen uit te sluiten voor gemeenten ondersteunen we ten zeerste. Mensen met lage loonwaarde en Nuggers moeten gebruik kunnen maken van ondersteuning van de gemeente.

5. Blijf mensen met een beperking en vertegenwoordigende organisaties nauw betrekken

Ieder(in) en ervaringsdeskundigen zijn betrokken bij het tot stand komen van deze wetswijziging. In de aanloop hebben we in verschillende bijeenkomsten onze (kritische) inbreng geleverd. Wij kijken nu naar het inhoudelijke resultaat van deze inbreng met de kennis van het voorproces. Ieder(in) waardeert de aanpak tot nu toe, waarin mensen met een beperking en vertegenwoordigende organisaties nauw betrokken zijn. Veel zaken in het wetsvoorstel worden nog verder uitgewerkt via een modelverordening, na een pilot, of door de werkkamer. Het is daarom van groot belang om deze werkwijze van "niets over ons zonder ons" voort te zetten.

Met vriendelijke groet,

Illya Soffer
directeur Ieder(in)