

Aan de leden van de vaste Eerste Kamer  
commissie  
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Postbus 20017  
2500 EA Den Haag

Den Haag, 19 juni 2014

Betreft: Invoeringswet Participatiewet en Maatregelen WWB

Referentie: LCR/EK/14-0063/ER/GvdM

Geachte dames en heren,

Aanstaande dinsdag 24 juni behandelt u de Invoeringswet Participatiewet en Wet maatregelen Wet werk en bijstand en enkele andere wetten.

De LCR vraagt hierbij uw aandacht voor het volgende.

- 1 VN-verdrag
- 2 No-riskpolis en werkvoorzieningen
- 3 Doelgroep baangarantie
- 4 Relatie participatiewet en arbeidsongeschiktheidswetgeving

### **Ad 1 VN-verdrag**

De discussie of de Participatiewet voldoet aan het VN-verdrag wordt een soort welles-nietes-spelletje. De LCR is en blijft van mening dat de Participatiewet zich op een aantal essentiële onderdelen niet verhoudt tot het VN-verdrag. We willen echter ook dat de welles-nietes-stellingen worden verlaten. Daarom dringt de LCR er nu op aan dat de regering van gemeenten vraagt de Participatiewet in lijn met het VN-verdrag in te voeren.

*De LCR vraagt u ervoor zorg te dragen dat de regering een toezegging doet dat zij van gemeenten vraagt de Participatiewet en de overige twee decentralisaties te implementeren in lijn met het VN-verdrag. Het VN-verdrag zet de cliënt en de inclusieve samenleving centraal en de gemeente heeft daar een verantwoordelijkheid in. Het VN-verdrag kan gemeenten helpen een goed beleid te voeren.*

*Om discussies in de toekomst te voorkomen vraagt de LCR u zorg te dragen voor een een toezegging van de regering dat zij bij de behandeling van de ratificatiewet van het VN-verdrag met een helder beoordelingskader komt waarlangs toekomstige wetgeving kan worden getoetst aan dit verdrag. En dat dit kader wordt opgesteld MET de doelgroep en in overleg met het College Mensenrechten (conform het verdrag).*

## **Ad2 No-riskpolis en werkvoorzieningen**

### **No-riskpolis**

De LCR pleit voor het handhaven van de centrale regeling voor de no-riskpolis. Het is onbegrijpelijk dat landelijk beleid gecompenseerd moet worden via gemeenten. De no-riskpolis is er gekomen vanwege het landelijk beleid dat werkgevers het loon moeten doorbetalen van zieke werknemers en een verhoging van premies krijgen als er teveel werknemers in de WIA stromen. Dit leidt ertoe dat werkgevers meer doen aan preventie van langdurende ziekte van hun werknemers. Maar brengt ook met zich mee dat werkgevers risicomijdend gedrag gaan vertonen. Zoals bijvoorbeeld dat zij geen mensen aannemen bij wie zij het risico op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid hoog inschatten. Om dit te voorkomen is er landelijk beleid ontwikkeld, de no-riskpolis.

De LCR begrijpt er niets van dat, met de komst van de Participatiewet, er twee no-riskpolissen gaan bestaan. Eén voor werknemers die vanuit de Participatiewet aan het werk gaan en met Loonkostensubsidie (LKS) werken en één voor alle andere werknemers. Waarbij voor werknemers die vanuit de Participatiewet aan het werk gaan en het minimumloon verdienen, geldt dat de no-riskpolis na twee jaar minimumloon verdienen, overgaat naar de landelijke regeling. Hoe ingewikkeld wil je het maken?

*Mede met het oog op het voordeel van een eenduidig beleid voor werkgevers, vraagt de LCR u zorg te dragen dat de huidige wet- en regelgeving rond de no-riskpolis gehandhaafd blijft. Zodat alle werknemers met een structurele functiebeperking in aanmerking blijven komen voor de landelijke no-riskpolis.*

### **Werkvoorzieningen**

De LCR meent dat een landelijk minimum pakket van inpassingsinstrumenten als de no-riskpolis en werkvoorzieningen meer voordelen heeft dan nadelen. Meer eenduidigheid en geen overgangsproblemen als iemand na twee jaar werken zonder LKS een vervolgvoorziening nodig heeft.

De staatssecretaris benadrukt de voordelen van onderbrenging van werkvoorzieningen bij de gemeente. Dit biedt volgens haar voor gemeenten mogelijkheden om de voorzieningen en ondersteuning in de thuisomgeving aan te laten sluiten op die van de werkomgeving. Tegelijkertijd maakt de staatssecretaris duidelijk dat werkvoorzieningen niet op gemeentelijk niveau maar op het niveau van de arbeidsmarktregio eenduidig zullen worden georganiseerd. De leefvoorzieningen in de thuissituatie worden vanuit de schaal van wijken bepaald! Er zijn dus ook in de nieuwe situatie verschillende niveaus van uitvoering (wijkniveau en regioniveau).

Waar het voor cliënten om gaat is dat er een integraal plan is, waarin wordt aangegeven wat er nodig is ongeacht regelingen - die moeten volgen. Daarvoor is het helemaal niet nodig om werkvoorzieningen op gemeentelijk niveau aan te bieden.

Voor werkgevers is het van groot belang duidelijkheid te hebben over de verstrekking van werkvoorzieningen. Grote werkgevers zullen met vele verschillende pakketten (UWV en verschillende gemeenten) te maken krijgen die per werknemer verschillen en die voor de werknemer kunnen gaan veranderen als hij/zij gaat verhuizen. Dat helpt niet bij het realiseren van banen voor de doelgroep. En als er iets noodzakelijk is voor het slagen van de Participatiewet dan is het dat werkgevers banen aanbieden.

De LCR vindt dat de werkvoorzieningen van mensen die zonder LKS gaan werken direct via het UWV verstrekt moeten worden en niet pas na twee jaar. Naast het voorkomen van een ingewikkelde knip en een afstemmingsvraagstuk bij de aanvraag en de verstrekking van de vervolgvoorziening is er een tweede nog belangrijker reden. Dit betreft de overweging van de regering om deze groep niet tot de doelgroepquotum te rekenen. Daarmee komt deze groep achter in de rij. Want:

- Werkgevers hebben geen belang hen aan te nemen, zij tellen niet mee voor het quotum.
- Werkgevers zijn er niet van verzekerd dat de noodzakelijke werkvoorzieningen worden vergoed. Omdat gemeenten een werkvoorziening *kunnen* verstrekken terwijl UWV de plicht heeft tot verstrekken (uiteeraard na beoordeling noodzaak en afweging van de meest goedkope en adequate oplossing).

De woorden van Divosa-voorzitter Paas in de rondetafelgesprekken over de Participatiewet spreken boekdelen. Hij zei niet uit te sluiten dat mensen die om te kunnen werken zijn aangewezen op een werkvoorziening, daarvoor geen vergoeding krijgen. Overigens vreest de LCR dat de financiële afweging al speelt wanneer deze mensen om ondersteuning vragen voor het vinden van werk. Een werkgever duidelijkheid kunnen bieden over werkvoorzieningen en no-riskpolis geeft mensen met een beperking die zonder LKS kunnen werken een steuntje in de rug bij het vinden van werk. Dat hebben zij hard nodig tegenover de mensen die voor de baangarantie in aanmerking komen.

*De LCR verzoekt u zorg te dragen dat de regering toegeeft dat gemeenten een minimumpakket van werkvoorzieningen in hun verordening moeten vastleggen.*

### **Ad 3 Doelgroep Baangarantie**

De LCR vindt dat de huidige doelgroepdefinitie voor baangarantie/Quotumwet subgroepen van mensen met een beperking op grotere achterstand zet. En dat het risico bestaat dat mensen zonder structurele medische beperkingen wel tot de doelgroep gerekend kunnen worden. Daarmee wordt niet, zoals beoogd door de regering, de groep met de grootste achterstand aan werk geholpen. De LCR wijst erop dat het uitsluiten van een deel van de mensen met een arbeidsbeperking alleen te rechtvaardigen is als wordt onderbouwd dat de arbeidsdeelname van deze subgroep wel gelijk is aan die van andere werknemers. Dit laatste is niet het geval.

Zo maken de staatssecretarissen Klijnsma en Van Rijn zich ernstig zorgen over de arbeidsmarktpositie van mensen met een psychiatrische beperking en hebben zij ter verbetering hiervan een stuurgroep ingericht. Een belangrijke reden voor hun slechte arbeidsmarktpositie is dat psychische stoornissen een veelvoorkomende oorzaak zijn van verzuim en instroom in de WIA/WGA. Ook bestaat er, met betrekking tot mensen met psychiatrische beperkingen, veel handelingsverlegenheid bij werkgevers en werknemers op de werkvloer.

De baangarantie is bedoeld voor mensen met een slechte arbeidsmarktpositie. Daarvoor wordt vervolgens de volgende omschrijving gegeven: mensen in de Participatiewet die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, mensen met een Wajonguitkering en op de wachtlijst Wsw. Mensen met psychische stoornissen hebben voor hun arbeidsinpassing gespecialiseerde jobcoachbegeleiding nodig maar kunnen wel het minimumuurloon verdienen.

Het antwoord op uw vraag of mensen met een medische urenbeperking (dit komt ook bij mensen met een psychische beperkingen voor) behoren tot de doelgroep is de LCR niet duidelijk.

Het is niet duidelijk of mensen met een medische urenbeperking die het minimumuurloon kunnen verdienen waarbij hun inkomen per maand lager is dan het WML (per maand) als gevolg van deeltijd arbeid naar vermogen, behoren tot de doelgroep van de baangarantie.

Een ander punt van aandacht is jobcarving. Een inclusieve arbeidsmarkt vraagt om passende functies. Deze kunnen met behulp van jobcarving worden gerealiseerd. Goede jobcarving leidt ertoe dat mensen werk gaan verrichten in een passende functie die is samengesteld uit bestaande werkzaamheden in een arbeidsorganisatie. Uitgangspunt hierbij is dat er functies met een loonwaarde van tenminste het WML worden gecreëerd. Goede jobcarving leidt er toe dat er geen LKS nodig is. Gevolg: werkgevers die de moeite nemen om hun bedrijfsprocessen anders te organiseren en passend werk creëren, snijden in hun eigen vlees. De mensen met een beperking die zij aannemen tellen niet mee voor de quotumregeling. Deze werkgevers worden dus gestraft met een hogere heffing op de sociale verzekeringen. Terwijl werkgevers die hun arbeidsprocessen niet aanpassen dubbel worden beloond. Zij krijgen loonkostensubsidie voor werknemers met een beperking en voldoen aan de eisen van de quotumwet.

Daarom meent de LCR dat de doelgroep van de baangarantie moet worden bepaald op grond van het criterium: het hebben van een structureel functionele beperking. Tot slot vindt de LCR dat mensen zelf moeten kunnen verzoeken om een onderzoek van UWV of zij tot de doelgroep quotum behoren. Zij hebben met de Participatiewet een stevige werkplicht. Als zij zelf van mening zijn dat zij tot die doelgroep behoren, moeten zij de gelegenheid krijgen om langs deze weg hun kansen op werk te vergroten. Uiteraard is dit punt pas aan de orde als de Quotumwet voorligt, maar de behandeling van de Participatiewet hangt hier zo zeer mee samen dat de LCR u hier nu al nadrukkelijk op wijst.

*De LCR verzoekt u om een toezegging van de regering dat mensen die een medische urenbeperking hebben en in staat zijn het minimumuurloon te verdienen maar per maand niet het WML kunnen verdienen, tot de doelgroep van de baangarantie behoren. Als mede dat mensen met psychische stoornissen ongeacht of zij in staat zijn het WML te verdienen tot de doelgroep van de baangarantie behoren.*

#### **Ad 4 Relatie Participatiewet en arbeidsongeschiktheidswetgeving**

De LCR vindt het voor een goede behandeling van de Participatiewet van belang dat erkend wordt dat deze wet een stevige inbreuk maakt op de pijlers van ons sociale zekerheidsstelsel. Die is ingrijpend zoals blijkt uit het antwoord op uw vraag over een werknemer die werkt met loonkostensubsidie. U schets een casus van een werknemer met een loonwaarde van bijvoorbeeld 40 procent. De loonwaarde van deze werknemer daalt tot minder dan 30 procent. U vraagt zich af of de werkgever nog loonkostensubsidie ontvangt bij deze loonwaarde. Ook vraagt u zich af of de lagere loonwaarde leidt tot ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid en of dat in overeenstemming is met de doelstelling van deze wet.

Daarop geeft de regering het volgende antwoord: *“De bepaling over de maximale loonkostensubsidie vloeit voort uit de afspraken in het sociaal akkoord. In het geval dat een werknemer een loonwaarde heeft die daalt naar minder dan 30 procent van het WML zal de werkgever – anders dan deze leden veronderstellen – wel recht op loonkostensubsidie blijven houden, maar de werkgever zal dan niet volledig gecompenseerd worden door middel van loonkostensubsidie. Dit is inherent aan de wettelijk bepaalde grenzen. De regering vertrouwt erop*

*en verwacht dat dit geen onwenselijke gevolgen voor de werknemer zal hebben. Dit is echter primair een zaak tussen de werkgever en de werknemer die in de sfeer van de arbeidsvoorwaarden moet worden geregeld. Deze casus geeft naar het oordeel van de regering ook aan dat alle partijen (werkgever, werknemer en gemeente) erbij gebaat zijn te investeren in een positieve ontwikkeling van de loonwaarde van de werknemer."*

Dit antwoord roept bij de LCR de vraag op of mensen die met LKS werken wel rechten op de WIA/WGA kunnen doen gelden?

De LCR geeft u een ander voorbeeld: een werknemer die werkt met loonkostensubsidie met een loonwaarde van 60 procent WML wordt ziek. In het kader van zijn re-integratie (verzuim begeleiding) biedt zijn werkgever hem ander passend werk aan. Met dit werk realiseert de betrokken werknemer een loonwaarde van 30 procent. De vraag is of in deze casus na twee jaar een beoordeling plaatsvindt in het kader van de WIA en of deze werknemer dan 50 procent arbeidsongeschikt wordt verklaard in het kader van de WGA. **Of is de regering ook hier van mening dat dit primair een zaak tussen de werkgever en de werknemer is die in de sfeer van de arbeidsvoorwaarden moet worden geregeld?**

Hier gaat de suggestie van de regering niet op dat werkgever, gemeente en werknemer gebaat zijn te investeren in een positieve ontwikkeling van de loonwaarde van de werknemer. De werkgever heeft immers geïnvesteerd en heeft in het kader van zijn verplichting op grond van de Wet Poortwachter de werknemer andere passende arbeid aangeboden.

*De LCR verzoekt u om een toezegging van de regering dat mensen die werken met LKS rechten hebben in het kader van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.*

Met vriendelijke groet,



Gerrit van der Meer  
Voorzitter

**Samenstelling Landelijke Cliëntenraad**

- **Landelijke cliëntenorganisaties:** Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger personeel / Christelijk Nationaal Vakverbond (MHP/CNV), Ieder(in) (vertegenwoordiger mensen met lichamelijke beperkingen), Centrale Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV, publieke sector), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV, private sector), Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten (LVA), Samenwerkingsverbanden Landelijk Overleg Minderheden (LOM), Landelijk Platform GGZ/LOC, Ieder(in) (vertegenwoordiger mensen met verstandelijke beperkingen),
  - **vertegenwoordigers van cliëntenraden:** cliëntenraden SVB en UWV.
  - **vertegenwoordigers van de gemeentelijke cliëntenparticipatie:** Landelijk overleg cliëntenraden Sociale Zekerheid (LocSZ), Landelijk overleg cliëntenraden Sociale Zekerheid/cliëntenraden G4, vertegenwoordiger Dak- en thuislozen.
- Adviseur:** Mobility.