

VISIEDOCUMENT WET WERKEN NAAR VERMOGEN

Provinciaal Overleg Cliëntenraden Sociale Zaken Fryslan (POC)

Fries Samenwerkingsverband Uitkeringsgerechtigden (FSU)

Keetwâlje 1

8921 EV Leeuwarden.

tel: 058-2139992

e-mail: fsu@fsufriesland.nl

Aanleiding document

Het kabinet wil een viertal regelingen – de WSW, de WWB, de WIJ en een deel van de Wajong – samenvoegen tot de *Wet werken naar vermogen*. Op 21 april 2011 heeft het kabinet de hoofdlijnennotitie over deze wet naar de 2^e Kamer gestuurd. Hierin zijn ook de afspraken opgenomen die het kabinet heeft gemaakt met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten in het kader van een bestuursakkoord tussen de drie overheden. De vier grote gemeenten hebben een voorbehoud gemaakt ten aanzien van deze afspraken omdat ze vooral de gevolgen voor de SW-bedrijven en werknemers veel te ingrijpend vinden.

De bedoeling is dat gemeenten de Wet werken naar vermogen gaan uitvoeren. Het kabinet wil de regeling per 1 januari 2013 van kracht laten worden.

Een commissie onder voorzitterschap van oud-minister Bert de Vries adviseerde eerder over de toekomst van de SW-bedrijven. De commissie beperkte zich echter niet tot de Sociale Werkvoorziening, maar richtte zich op alle werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De commissie bepleitte één regeling die een uitkering op minimumniveau en voorzieningen omvat. De Vereniging van Sociale Dienst directeuren Divosa sloot zich aan bij dit idee met als belangrijkste argumenten: één regeling is overzichtelijker, eenduidiger, eenvoudiger en gelijkwaardiger. In het regeerakkoord worden dezelfde argumenten genoemd. Maar de regeer- en gedoogpartijen hebben een belangrijk en zwaarwegend argument toegevoegd: de operatie moet grote besparingen opleveren, geraamd op 1,8 miljard euro (900 miljoen op de Wajong, 650 miljoen op de WSW en 300 miljoen op de re-integratiebudgetten).

Uitgangspunt van de Wet werken naar vermogen is dat mensen met een arbeidsbeperking, meer dan nu het geval is, in een reguliere baan aan de slag moeten. Volgens het kabinet moet de arbeidsparticipatie omhoog voor het behoud van het stelsel van sociale zekerheid en de welvaart in Nederland. Bovendien zal er door de vergrijzing ook steeds meer vraag naar nieuwe arbeidskrachten zijn. ‘Werk gaat boven inkomen’: dat is meer dan ooit het credo. Het kabinet vindt dat iedereen in de eerste plaats zelf verantwoordelijk is voor het vinden van werk en het verdienen van de kost. De overheid moet zich nog meer terugtrekken. Er wordt een onafhankelijke commissie ingesteld die de plannen gaat beoordelen.

De Vereniging van Friese Gemeenten (VFG) heeft kritisch gereageerd op de kabinetsplannen. Dat deed ze al in een brief eind november 2010 aan staatssecretaris de Krom. De VFG wees er op dat gemeenten voldoende beleidsruimte en budget moeten hebben en dat burgers door de bezuinigingen vaker een beroep zullen doen op gemeentelijke voorzieningen als de bijzondere bijstand en de WMO. De VFG heeft aangekondigd dat ze de besluitvorming over de Wet werken naar vermogen niet afwacht maar zelf een visie gaat ontwikkelen, met name over de sociale werkvoorziening.

Op een themabijeenkomst op 25 maart 2011 in Leeuwarden hebben vertegenwoordigers van de cliëntenraden Werk en Inkomen/WWB, van de lokale spreekuurpunten en van de lidorganisaties van het FSU de plannen bediscussieerd. De uitkomsten zijn vervat in dit visiedocument. De cliëntenraden kunnen aan de hand van het visiedocument hun gemeenten(n) of dienst adviseren over de Wet werken naar vermogen. Het POC en het FSU nodigen de VFG uit om bij hun voorgenomen visieontwikkeling ook de Friese cliëntorganisaties te betrekken.

Uitvoering

De gemeenten zullen de Wet werken naar vermogen gaan uitvoeren en worden verantwoordelijk voor de ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking. Ze krijgen daarbij de vrijheid om de re-integratiegelden naar eigen inzicht te besteden. Er komt daarvoor één re-integratiebudget. De sociale werkvoorziening moet zich 'herstructureren'. Alleen personen met een indicatie voor 'beschut werken' komen nog in aanmerking voor plaatsing. Het is de bedoeling dat er uiteindelijk nog 30.000 arbeidsplaatsen overblijven. Het huidige aantal van 100.000 moet dus drastisch naar beneden gebracht worden. Het kabinet denkt dat velen in dienst kunnen komen bij een reguliere werkgever. De 20.000 mensen op de WSW-wachtlijst houden recht op plaatsing in de WSW, maar dat zal nog veel langer duren dan nu het geval is: er komt pas een plek vrij als er drie andere WSW'ers zijn vertrokken. Personen die voor 2012 in de Wajong komen worden herbeoordeeld om te bekijken wie wel en wie niet over arbeidsvermogen beschikt. De Wajongers die nog wel kunnen werken krijgen een werkplicht. Hun uitkering wordt per 2014 verlaagd van 75 naar 70% van het wettelijke minimumloon. Voor hen geldt geen partner- of vermogentoets. Dat is wel het geval voor personen die na 2012 in de Wajong komen. Zij zullen per 2013 onder de Wet werken naar vermogen vallen en krijgen te maken met een huishoudtoets waarbij ook inkomen van inwonende kinderen meegeteld wordt als gezinsinkomen. Werkgevers krijgen loondispensatie indien werknemers niet voldoende productief zijn om het minimumloon te verdienen. Ze mogen dan een loon onder het minimum verstrekken.

Voor- en nadelen één regeling Wet werken naar vermogen

POC en FSU vinden dat er goede uitgangspunten zitten in de plannen voor het werken naar vermogen. Maar deze uitgangspunten wegen niet op tegen de drastische verslechtingen voor de inkomenspositie en rechtspositie van de betrokken werknemers en de grote bezuinigingen die de gemeenten op hun dak krijgen.

De voordelen van de regeling zijn:

- er wordt uitgegaan van de persoon en niet meer van de regeling. Dat strookt met de huidige praktijk van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning
- er komt een eind aan de ratjetoe aan verschillende regelingen die elk hun eigen werkingssfeer en procedures hebben en niet op elkaar afgestemd zijn
- 1 regeling met 1 uitvoerder is overzichtelijker en duidelijker
- door de sluitende aanpak zouden geen personen meer tussen wal en schip hoeven te vallen (te 'goed' voor de ene regeling en te 'slecht' voor de andere)
- de participatiegelden kunnen effectiever en resultaatgerichter besteed worden.

De nadelen zijn:

- de regeling is gebaseerd op de aanname dat veel personen met een arbeidshandicap aan het werk kunnen bij reguliere werkgevers. Dat is onrealistisch. De bestaande WSW heeft al tot doel om doorstroom naar reguliere werkgevers mogelijk te maken,

maar de uitstroom is gering. Praktijk zal zijn dat veel arbeidsgehandicapten geen werk en minder inkomen zullen hebben.

- de regeling gaat uit van eigen verantwoordelijkheid van de werknemer om zelf de kost te verdienen en niet meer afhankelijk te zijn van een uitkering. De werknemer zal zich staande moeten houden op de vrije arbeidsmarkt. In de praktijk zijn veel personen niet zo zelfredzaam en is de arbeidsmarkt selectief. Het gaat om personen die een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben. Werkgevers gaan er van uit dat de werknemer zich moet aanpassen aan het werk en niet dat het werk aangepast moet worden aan de werknemer.
- De inkomens- en rechtspositie van de personen zal ingrijpend verslechteren. Men zal een uitkering op bijstandsniveau gaan krijgen en valt onder de huishoudtoets en vermogenstoets. De huidige Wajong uitkering is netto hoger dan de bijstandsuitkering en kent geen inkomens- en vermogenstoets. De huidige WSW kent een lonenstelsel met lonen die boven bijstandsniveau liggen. Daarbovenop komt nog 's de geleidelijke verlaging (in 20 jaar) van de bijstandsuitkering met 12%! De loondispensatie voor werkgevers leidt er toe dat werknemers onder het minimumloon moeten werken. De gemeente vult dat loon aan tot maximaal het wettelijke minimum. Werken zou moeten lonen, maar dat zal in veel situaties niet het geval zijn.
- Veel personen zullen in de komende jaren in financiële problemen komen. Het beroep op regelingen in het kader van het minimabeleid en op schuldhulp zal toenemen, terwijl gemeenten minder middelen hebben.
- De regeling gaat gepaard met grote bezuinigingen op de participatiebudgetten van gemeenten (die kunnen oplopen van 50 tot 75%). Allerlei ondersteunende instrumenten, zoals begeleiding en een persoonsgebonden budget, zullen sneuvelen of nog maar minimaal ingezet kunnen worden. De gesubsidieerde banen dreigen te verdwijnen of verder gereduceerd te worden, waarbij de lonen veelal teruggebracht worden naar het minimum.
- Het kabinet suggereert dat alleen nog de meest kwetsbare werknemers een plek krijgen in de WSW. Maar de beoogde reductie met 70.000 werknemers zal juist een selectie met zich mee brengen waarbij personen met een laag arbeidsvermogen – terug - worden geplaatst in onbetaalde dagbestedingopvang.

Voorstellen POC en FSU

Het POC en het FSU stellen aan de Friese gemeenten voor om de volgende uitgangspunten te hanteren bij de voorbereiding en mogelijke invoering van de Wet werken naar vermogen:

1. Voer de voorbereiding zorgvuldig uit door middel van een heldere communicatie en door een begrijpelijke en regelmatige informatieverstrekking naar de personen waar het om gaat. Waarborg deze kwaliteit in de verschillende fases van de voorbereiding en invoering. Betrek cliëntorganisaties bij de visie- en planontwikkeling.
2. Garandeer persoonlijk maatwerk in een aanpak waarin niet de regeling maar de persoon echt centraal staat. Beschouw daarbij de persoon als een evenwaardige partij waarmee afspraken op basis van wederkerigheid gemaakt worden (gedeelde inspanningsverplichtingen) en waarbij de situatie en ideeën van de persoon vertrekpunt zijn. Leg dat vast in een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) en maak een persoonsgebonden re-integratiebudget of 'rugzakje' mogelijk.
3. Stimuleer de eigen kracht en het eigen initiatief van de persoon, zodat deze mederegievoerder kan zijn. Verstrek ook de middelen om dat mogelijk te maken. Garandeer

persoonlijke coaching voor personen die minder zelfredzaam zijn en behoefte hebben aan steun en advies.

4. Geef veel aandacht aan de kwaliteit van persoonlijke begeleiders en coaches. Stel een profiel op samen met de cliëntorganisaties en betrek hen bij de scholing en het inwerken. Regel dat de persoon te maken heeft met één vaste contactpersoon die steeds aanspreekbaar is voor de cliënt en de contacten met andere betrokken functionarissen onderhoudt.
5. Biedt een werkelijk perspectief aan mensen: schep de voorwaarden voor groei van de arbeidsmogelijkheden en van het inkomen. Voorkom dat personen jarenlang op hetzelfde functieniveau en op het minimum blijven zitten. Regel een permanent recht op scholing en hanteer de participatieladder als meetinstrument. Maak het mogelijk dat de persoon in een duurzame arbeidssituatie komt en vermijdt een aaneenschakeling van tijdelijke ‘trajecten’ en baantjes.
6. Maak stevig werk van de medeverantwoordelijkheid van het regionale bedrijfsleven, aansluitend op het regionale arbeidsmarktbeleid zoals beoogd in de wet SUWI en de taken van de Werkpleinen. Maak concrete afspraken met werkgevers over plaatsing van werknemers met een arbeidshandicap en over scholing en leg die vast in niet-vrijblijvende overeenkomsten (geen intentieverklaringen).
7. Biedt personen die geïndiceerd zijn voor de WSW en op de wachtlijst komen te staan een alternatief aanbod aan scholing en werken met behoud van uitkering. Voorkom dat personen lange tijd in de wacht gezet worden en terug moeten vallen in een geïsoleerde thuissituatie.
8. Ontwikkel een samenhangend beleid waarbij snelle en korte verbindingen gelegd worden tussen verschillende regelingen die de participatie en inkomenspositie moeten steunen: werk en inkomen – wet maatschappelijke ondersteuning – minimabeleid – schuldhulpverlening – lokaal welzijnsbeleid.

Leeuwarden, mei 2011.

visiedocumentWerkenaarVermogenmei2011.

Het FSU en POC hebben meerdere visiedocumenten uitgebracht:

- Cliëntparticipatie WWB en WMO, mei 2007
- Kwaliteit WMO-loket, mei 2007
- Work First en re-integratie, juli 2007
- Modernisering WSW, juni 2008
- Handhavingsbeleid, november 2008
- Schuldhulpverlening, november 2008
- Controle en privacy, februari 2010
- Collectieve zorgverzekering AV Frieso, juni 2010
- Participatie Werkpleinen, november 2010.

www.fsufriesland.nl