

Vergaderjaar 2009–2010

32 165

Tijdelijke regels voor een pilot ter bevordering van de participatie van personen met een arbeidsbeperking met behulp van loondispensatie (Tijdelijke wet pilot loondispensatie)

B

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 23 maart 2010

Het voorbereidend onderzoek heeft de commissie aanleiding gegeven tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

Inleiding

De leden van de **VVD**-fractie hebben kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel en hebben nog enkele vragen. Doel van deze pilot is meer mensen met een beperking aan een reguliere baan helpen, hetgeen deze leden een goede zaak achten. Het is echter de vraag of loondispensatie een voldoende prikkel vormt voor zowel de betrokkenen als de gemeenten.

De leden van de fractie van de **PvdA** hebben kennis genomen van de tijdelijke wet pilot loondispensatie. Zij hebben een aantal vragen.

De leden van de **SP**-fractie hebben met zorg kennis genomen van het wetsvoorstel dat ertoe strekt de arbeidsparticipatie te bevorderen van personen met een arbeidsbeperking, door het voor een aantal werkgevers tijdelijk mogelijk te maken om minder dan het wettelijk minimumloon te betalen als een werknemer door een arbeidsbeperking minder productief is.

De leden van de fracties van **ChristenUnie** en **SGP** hebben met belangstelling kennis genomen van dit wetsvoorstel. Hoewel het loslaten van de loongrens van het minimumloon in de visie van deze leden een uitzonderlijke maatregel is, kan deze worden gerechtvaardigd wanneer deze maatregel wordt afgewogen tegen het belang van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij is er sprake van een aanvullende uitkering waardoor het inkomen van betrokken personen wordt aangevuld. De leden van deze fracties hebben wel een aantal vragen bij de invoering van deze pilot.

De leden van **GroenLinks**-fractie onderschrijven van harte de doelstelling van de regering om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en

¹ Samenstelling:

Van den Berg (SGP), Swenker (VVD), Terpstra (CDA), (vice-voorzitter), Meulenbelt (SP), Ten Hoeve (OSF), Vedder-Wubben (CDA), Kneppers-Heijner (VVD), Westerveld (PvdA), Biermans (VVD), Schouw (D66), Van Driel (PvdA), (voorzitter), Leijnse (PvdA), Hillen (CDA), Thissen (GroenLinks), Goyert (CDA), Quik-Schuijt (SP), Huijbregts-Schiedon (VVD), Koffeman (PvdD), Strik (GL), Kuiper (CU), Lagerwerf-Vergunst (CU), Vac. (PvdA), Elzinga (SP), Vac. (SP), Yildirim (Fractie-Yildirim) en Flierman (CDA).

arbeidsgehandicapten te ondersteunen bij de toeleiding naar de reguliere arbeidsmarkt. Deze leden hebben echter grote twijfels of het hiervoor nodig is om een inbreuk te maken op het wettelijk minimumloon.

Het wetsvoorstel is door de leden van de fracties van **OSF** en **D66** in principe met instemming ontvangen omdat beide fracties een voorkeur hebben voor een transparant systeem waarbij de werkgever een reëel loon betaalt en de overheid waar nodig aanvult tot een maatschappelijk verantwoord inkomen, boven een systeem waarbij met subsidies werkgevers overgehaald moeten worden werknemers tegen een economisch niet realistisch loon in dienst te nemen. Toch liggen er voor de leden van beide fracties nog wel vragen met betrekking tot de consequenties van deze principiële ingreep in ons loonsysteem

Sociale werkvoorziening en gemeenten

De leden van de **VVD**-fractie betwijfelen of loondispensatie een voldoende prikkel voor betrokkenen vormt. Immers, een van de problemen is nu net dat de arbeidsvoorwaarden van de sociale werkplaatsen over het algemeen veel beter zijn dan de arbeidsvoorwaarden in de markt. Bovendien is de sociale werkplaats een veilige omgeving voor betrokkenen, ook voor degenen die wel geschikt zijn voor een reguliere baan met ondersteuning. Zal de betrokkene, die op de wachtlijst voor de sociale werkplaats staat en bereid is een reguliere baan met de instrumenten als in deze pilot omschreven te accepteren, uiteindelijk toch niet kiezen voor de beschutte omgeving als hij de kans krijgt om de hierboven beschreven redenen?

De leden van deze fractie hebben eenzelfde vraag ten aanzien van de gemeenten. Ook de gemeenten hebben er vaak voordeel bij om iemand een plek bij de sociale werkplaats te geven. Ook nu al hebben de gemeenten de prikkels die de regering in dit wetsvoorstel noemt. Ook nu al kan de gemeente die iemand die in de bijstand zit, bij de sociale werkplaats plaatst, het inkomensdeel conform de Wet Werk en Bijstand (WWB) behouden. Hetzelfde geldt voor een jongere die onder de Wet investeren in jongeren (WIJ) valt. Wat zijn nu de extra prikkels voor de gemeenten?

De leden van de fractie van de **PvdA** vragen of de regering duidelijk kan maken waarom deze pilot nodig is en welke stappen er nog meer wenselijk en nodig zijn om de SW bedrijven te laten uitgroeien tot een «arbeidsontwikkelbedrijf», een ontwikkeling waar deze leden voorstander van zijn.

De leden van de **SP**-fractie constateren dat de regering in de inleiding van de nota naar aanleiding van het verslag aangeeft dat het oplossen van de wachtlijsten in de Wsw ongeveer € 1 miljard zou kosten en dat de wens van de regering juist is meer mensen met een beperking aan het werk te krijgen zonder extra kosten, namelijk met gelijkblijvend budget. Tegelijkertijd schrijft de regering dat de verwachting is dat de wachtlijsten zullen toenemen, omdat het aantal mensen dat een beroep doet op de Wsw harder stijgt dan het macrobudget toelaat. Deze leden willen van de regering nu graag weten: is hier in het verleden een onjuiste inschatting gemaakt? Waarom neemt het beroep op de regeling toe? Was dit reeds voorzien of is er sprake van een nieuwe ontwikkeling? Hoe voorziet de regering de ontwikkeling met betrekking tot de toekomst?

De leden van de **SP**-fractie vragen de regering voorts te reageren op de stelling dat indien het budget gelijk moet blijven en het beroep op de regeling toeneemt, dat dan de kosten die per persoon met een beperking gemaakt mogen worden, af moet nemen. Dit betekent dus dat er per persoon met een beperking bezuinigd moet worden.

Waarop baseert de regering haar veronderstelling dat de moeizame uitstroom mede voortkomt uit een gebrek aan financiële prikkels voor de werknemers, vragen de leden van de **GroenLinks**-fractie. Uit tal van onderzoeken blijkt toch steeds dat WSW-geïndiceerden juist dolgraag willen werken en af willen van de stigmatisering. Factoren die wel lijken mee te spelen bij de moeizame uitstroom, zijn hun behoefte aan zekerheid, maar ook de angst van SW-bedrijven om hun meest gekwalificeerde werknemers te verliezen. Is de regering dit met deze leden eens? En zo ja, op welke wijze zijn deze risicofactoren te beïnvloeden? Is de regering bereid om de instrumenten van detacheren en begeleid werken tegelijkertijd wel verder te stimuleren en te voorzien van meer zekerheden en positieve prikkels?

De leden van deze fractie informeren of de regering er aan heeft gedacht prikkels voor de gemeenten om niet de voorkeur te geven aan werken in het SW bedrijf tegen lagere arbeidsvoorwaarden. Zijn er prikkels die ervoor zorgen dat gemeenten niet bepaalde mensen binnen de doelgroep benadelen door een selectief aanbod van begeleiding naar werk?

Doel en evaluatie

De leden van de **PvdA**-fractie vragen of het niet wenselijk zou zijn daar waar het over een pilot gaat een beperking in de tijd aan te brengen. Voor mensen die aan de pilot gaan deelnemen is de nieuwe systematiek onherroepelijk. Dat lijkt niet logisch, immers het is nog niet helder wat de uitkomsten zullen zijn. Dan lijkt het toch voor de hand te liggen de tijdelijkheid vast te leggen. Na ommekomst van de pilot kan dan eventueel een definitieve regeling volgen.

De te volgen procedure, inclusief de evaluatie en de evaluatiecriteria, is de leden van deze fractie nog niet voldoende duidelijk. Hoe en wat wordt er nu precies getoetst? Gaarne willen deze leden dat daar nog eens uitgebreid op wordt ingegaan om bij het mogelijk van start gaan van de pilot klip en klaar te hebben wanneer sprake is van een succes.

De leden van de **SP**-fractie vrezen dat dit voorstel niet tot een pilot beperkt zal blijven, temeer daar de evaluatiecriteria van de pilot niet erg helder zijn. Het doel van de pilot is te onderzoeken of loondispensatie als instrument, en de wijze waarop gemeenten het hanteren, bijdraagt aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking. De regering geeft in de nota naar aanleiding van het verslag aan dat de pilot succesvol is, als op basis van de tijdens de looptijd van de pilot vergaarde gegevens en op basis van de eindevaluatie een gefundeerde beslissing kan worden genomen over het al dan niet landelijk invoeren van de nieuwe systematiek. Kan de regering dit alsnog objectief toetsbaar maken, door nu kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren te benoemen en aan te geven bij welke waarden van deze indicatoren de pilot – volgens de huidige regering – geslaagd kan worden genoemd?

Bij de doelgroep geeft de regering in de nota naar aanleiding van het verslag aan dat er geen gevaar dreigt dat mensen ten onrechte aanspraak zullen maken op het instrument loondispensatie, omdat zowel gemeente als werknemer baat heeft bij doorstroming naar reguliere arbeid – zonder dispensatie. De leden van de SP-fractie merken echter op dat de werkgever wel baat heeft bij voortzetting van de loondispensatie. Wellicht kan of wil hij niet meer betalen, zelfs niet als de arbeidscapaciteit toeneemt. Is de regering het met deze leden eens dat doorstroming in dat geval alleen tot de mogelijkheden behoort indien er voor de betreffende werknemer bij een andere werkgever een passende betrekking kan worden gevonden?

Graag zouden de leden van de fracties van **ChristenUnie** en **SGP** een uiteenzetting willen hebben over de samenhang tussen het functioneren van andere wettelijke regelingen die arbeidsparticipatie beogen en deze pilot. Kan de regering haar visie geven op deze pilot in samenhang met de verdere ontwikkeling van Wajongen WsW-regelingen?

De leden van deze fracties vragen of ook de lokale overheid optreedt als werkgever die meedoet aan de pilot en dus mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt.

De leden van de fractie van **GroenLinks** constateren dat de regering kiest voor het instrument van de loondispensatie omdat naar haar indruk de loonkostensubsidie te weinig prikkels genereert voor alle betrokken partijen om ontwikkeling en zo regulier mogelijk werk te realiseren. Kan de regering per betrokken partij toelichten op welke wijze de prikkel groter is bij de loondispensatie dan bij de loonkostensubsidie?

Heeft de regering de mogelijkheid onderzocht om de loonkostensubsidie af te stemmen op de arbeidsproductiviteit van de werknemer? Daarmee zou een werkgever ook via de loonkostensubsidie moeten betalen naar rendement, waarmee hetzelfde bereikt zou kunnen worden als met een loonwaardemeting bij de pilot loondispensatie. Deze leden ontvangen hierop graag een reactie.

De leden van deze fractie vragen verder op welke wijze de regering straks een vergelijking zal kunnen maken tussen loonkostensubsidie en loondispensatie? Eerdere ervaringen met loonkostensubsidie, waar geen sprake was van objectieve criteria of een systeem van loonwaardebepaling kunnen worden vergeleken met de uitkomst van deze pilots. Is het voor een vergelijking niet van belang dat gedurende de looptijd van de pilot beide systemen met vergelijkbare criteria en randvoorwaarden worden toegepast?

Hoe voorkomt de regering dat deze wet, gelet op de beoogde budgetneutraliteit, ertoe leidt dat mensen met een ernstige arbeidshandicap en een lage verdien capaciteit verder worden uitgesloten van arbeidsbemiddeling? Kan de regering ingaan op de bezwaren van de vakbonden en cliëntenraden, dat de samenvoeging van de verschillende doelgroepen en budgetten de zwakkere groepen bedreigt, en dat ze geen recht doet aan de noodzaak van een passende aanpak voor elke groep?

Wat is de reikwijdte van de taak van de begeleidingscommissie is? Welke rol heeft de begeleidingscommissie ten aanzien van de uitvoering van de pilots? Welke rol hebben cliëntenraden tijdens de uitvoering van de pilots en bij de evaluatie? Kan de regering aangeven wat de exacte onderzoeksvraag is waarop de pilots zullen worden getoetst? Wanneer zijn de pilots een succes te noemen? Ook hierop ontvangen de leden van de fractie van GroenLinks graag een reactie.

Het wetsvoorstel gaat er van uit dat loondispensatie alleen toegepast wordt voor personen met een arbeidsbeperking buiten de sociale werkplaatsen. De leden van de fracties van **OSF** en **D66** vragen of de regering die beperking als voorlopig ziet, in verband met het karakter van een pilot. Of zou, als de pilot slaagt, het systeem voor iedereen met een arbeidsbeperking moeten of kunnen worden toegepast? Zou de consequentie dan worden dat ook sociale werkplaatsen reële lonen betalen en echt als bedrijven zouden kunnen functioneren en volledig geprivatiseerd of zelfs opgeheven kunnen worden?

Inkomen en positie werknemer

De leden van de **PvdA**-fractie vragen of is overwogen om de duur die iemand werkt tegen minder dan het minimumloon te beperken, dus een maximale looptijd aan het werken onder het minimum te geven.

Werk moet lonen wordt algemeen, ook door dit kabinet, beleden. De leden van de PvdA-fractie willen weten hoe dat precies uitwerkt voor iemand die bij de aanvang van het werken in deze pilot een loonwaarde heeft van 25% en na verloop van bijvoorbeeld twee jaar een loonwaarde van 70% minimumloon. Krijgt zo iemand netto meer geld in handen of verdient hij weliswaar meer, maar wordt dat weer gekort door een verminderde aanvulling.

Loopt iemand die deelneemt aan de pilot het risico bij het niet vinden van werk in een SW bedrijf te belanden en daar dan tegen slechtere arbeidsvoorwaarden te werken dan iemand die niet deelneemt aan een pilot, zoals de Abvakabo FNV stelt, vragen de leden van deze fractie.

In de brief van 16 februari 2010 aan de Eerste Kamer schetst de Abvakabo het volgende scenario: «Gezien de slechte economische situatie en het afnemend aantal banen achten wij de kans groot dat voor een aantal mensen uit de pilot het volgende scenario waarheid wordt: men stroomt in de nieuwe systematiek in, kan vervolgens geen baan vinden bij een reguliere werkgever (of verliest deze als gevolg van de oplopende werkloosheid) en komt uiteindelijk voor werk terecht in het SW bedrijf. Dit echter tegen beduidend slechtere arbeidsvoorwaarden dan gelden voor werknemers in de Sociale Werkvoorziening nu.» De leden van de **SP**-fractie vragen de regering op dit scenario te reageren.

Wordt in de pilot rekening gehouden met de mogelijkheid dat mensen met een beperkte arbeidscapaciteit zich kunnen verbeteren in de werksituatie, vragen de leden van de fracties van **ChristenUnie** en **SGP**. De nieuwe Wajong gaat immers uit van een zodanig prikkel dat betrokkenen invloed hebben op hun verdiencapaciteit en deze kunnen vergroten.

De aanvullende uitkering (artikel 8) kan per persoon variëren. De leden van de fracties van ChristenUnie en SGP willen weten of dit te allen tijde een aanvulling tot minimumloon zal zijn of tot het niveau van de uitkering die de betreffende persoon voorheen ontving. Op welke manier wordt hierin rechtsgelijkheid nageleefd?

De leden van de **GroenLinks**-fractie vragen of de regering kan aangeven wat de maximale duur is dat een werknemer onder het WML niveau mag werken?

De leden van deze fractie zijn beducht voor de mogelijke consequenties van het loslaten van het wettelijk minimumloon en vragen hierop een reactie. Dit wettelijk recht vormt een cruciaal element van het Nederlandse arbeidsrecht. Als de pilot als succesvol wordt ervaren, zou de inbreuk op dit wettelijk recht structurele vormen aannemen, en wellicht ook worden uitgebreid naar andere groepen.

Ook vragen deze leden zich af of de doelstelling van volledige participatie voor WSW-geïndiceerden wordt gerealiseerd als ze op de werkvloer als een soort tweederangswerknemer kunnen worden beschouwd. Heeft de regering zich de consequenties van hun positie op de werkvloer gerealiseerd, nu zij wel naar vol vermogen hun werkzaamheden verrichten, maar niettemin deels afhankelijk blijven van een uitkering?

De leden van deze fractie begrijpen dat het voor werkgevers niet aantrekkelijk is om mensen in dienst te nemen die niet volledig inzetbaar zijn. Maar zou dat niet op te lossen zijn met behoud van het minimumloon, door een loonkostensubsidie aan de werkgever te verstrekken? De werknemer die naar vol vermogen werkt, zou op deze manier een volwaardige arbeidsrelatie hebben en niet deels terugvallen in een uitkerings situatie.

Is het niet zo dat de werknemers bij loondispensatie juist in een onzekere situatie terecht komen dan waarin ze via een systeem loonkostensubsidie zouden komen? Het uitkeringsdeel van hun uitkering is geen vast gegeven, denk aan de vermogenstoets. Waarom heeft de regering er niet voor gekozen om het uitkeringsdeel niet te behandelen als een deel van het loon, en daarom niet afhankelijk te stellen van een erfenis of gift? Als iemand naar vol vermogen arbeid verricht, maar daarmee niet de loonwaarde van het minimumloon heeft, hoeft hij daar toch niet voor te worden gestraft door het uitkeringsregime van toepassing te laten zijn? Dit systeem bevestigt de onvolwaardigheid van de positie als werknemer. Het ontbreken van pensioenopbouw voor dat inkomensdeel is daar een ander voorbeeld van. Het advies dat de regering hierover heeft ingewonnen, valt pas in april te verwachten. Zou een volledige pensioenopbouw niet geregeld moeten zijn voordat de pilot inwerking treedt? Op welke andere wijze komen de werknemers in een nadeliger positie dan hun collega's, omdat ze deels in een uitkerings situatie belanden?

Door middel van het minimumloon is een bodem in de loonbepaling gelegd die nu (bij wijze van proef) doorbroken wordt voor personen met een arbeidsbeperking. Beschouwt de regering het minimumloon als een absoluut minimum voor personen die zonder beperkingen hun arbeid kunnen leveren, vragen de leden van de fracties van **OSF** en **D66**? Als dat het geval is, betekent dat dan dat de regering meent dat zulke personen altijd een loonwaarde hebben die ten minste gelijk is aan het minimumloon of kan het voorkomen dat ook een volwaardige werknemer een te lage loonwaarde vertegenwoordigt (zoals ook de Raad van State memoereert)? En als dat laatste het geval is, ziet de regering dan voor de toekomst de mogelijkheid als reëel dat voor meer doelgroepen loondispensatie wordt toegepast (ook al is de regering dat nu nog zeker niet van plan), of kan dan beter het minimumloon worden verlaagd, of zijn er nog andere economische mechanismen die in werking kunnen treden om de onevenwichtigheid op te lossen?

Kan een situatie zoals in de vorige vraag verondersteld (volwaardige werknemers hebben in feite een loonwaarde onder het minimumloon) er toe leiden dat de loonwaarde van personen met een arbeidsbeperking straks zo laag wordt vastgesteld, dat hun concurrentiepositie op de arbeidsmarkt in feite beter wordt dan die van personen met een minimumloon en zonder formele arbeidsbeperking maar met eigenschappen die ook hun loonwaarde negatief beïnvloeden?

Moet aangenomen worden dat bij definitieve invoering van het systeem van loondispensatie een persoon met een duurzame arbeidsbeperking ook duurzaam een loonwaarde, en dus ook een loon, lager dan het minimumloon moet verwachten? Of ziet de regering het toestaan van loondispensatie voor de betreffende personen in het algemeen als opstap naar een situatie van een volwaardig loon?

Loonwaardebepaling

De leden van de **PvdA**-fractie wijzen er op dat er verschillende loonwaardesystemen zijn. Kan het zijn dat het ene systeem meer loonwaarde van een persoon vaststelt dan een ander systeem? Wie bepaalt dan welk

systeem wordt gebruikt? Wat is de consequentie voor de betrokkene bij gebruik van een ongunstig systeem? Waarom is het, zolang geen goede vergelijking van die systemen mogelijk is, niet verplicht standaard met twee systemen te werken en vervolgens bij verschillen te middelen?

De leden van de fracties van **ChristenUnie** en **SGP** gaan ervan uit dat de arbeidscapaciteit van de persoon met een arbeidsbeperking volgens de gangbare UWV-procedures wordt vastgesteld. Kan de regering schetsen wat de rol van de werkgever en het college zal zijn als het moet komen tot vaststelling van de verdien capaciteit? Wie beslist hier uiteindelijk?

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft geadviseerd om te komen tot een uniformering van het loonwaardebegrip. De leden van de **Groen-Links**-fractie vragen of de regering het daarmee eens en zo ja, op welke wijze de regering zal komen tot een uniformering. De leden van deze fractie plaatsen vraagtekens bij de wijze waarop de loonwaardemethodiek ingezet wordt. Terwijl de RWI allerlei methodes heeft getest en een aantal daarvan geschikt heeft bevonden, zijn gemeenten vrij om voor elke loonwaardemethodiek te kiezen. Waarom heeft de regering het advies van de RWI in dit opzicht niet opgevolgd? De RWI heeft streng geselecteerd, waarbij slechts vier methoden de toets der kritiek hebben doorstaan. Hoe zijn de andere wijzen van loonwaardebepaling te beoordelen op wat ze meten? Is de regering voornemens bij de andere dan de vier geselecteerde methodieken het onderzoek te herhalen?

Op welke wijze zal, met een grote diversiteit aan loonwaardemethodieken, bij de evaluatie een vergelijking tussen loonkostensubsidie en loondispensatie kunnen worden gemaakt? Als er per gemeente maar één methode wordt gebruikt/getest, hoe is dan te meten of de verschillende methoden leiden tot hetzelfde resultaat? De RWI heeft geadviseerd om alle vier de geselecteerde methoden toe te passen, zodat bij de evaluatie een adequate vergelijking kan worden gemaakt. Hoe gaat de regering met dit advies om?

Volgens de RWI kan de loonwaardebepaling pas plaatsvinden, nadat deze voldoende tijd heeft gehad om ingewerkt te zijn. Stelt de regering dit moment vast voor alle gemeenten, zodat de metingen straks vergelijkbaar zijn?

De leden van de fracties van **OSF** en **D66** vragen of het aannemelijk is dat de vast te stellen loonwaarde de conjunctuur zal moeten volgen om effectief te kunnen zijn?

Centraal in het voorgestelde systeem staat de bepaling van de werkelijke loonwaarde van een werknemer met een arbeidsbeperking. Moet die loonwaarde beschouwd worden als een op een bepaald moment min of meer objectief gegeven, of zal die afhankelijk zijn van de (bedrijfs-) omstandigheden waarin de betreffende persoon toevallig geplaatst kan worden? Als dat het geval is, wordt de vaststelling van de loonwaarde dan niet meer een resultaat van onderhandelen dan een vaststellen van feitelikheden?

Toegangstoets

De leden van de **VVD**-fractie vragen wat het karakter zal zijn van de «toegangstoets». Gaat deze landelijk gelden voor de betreffende doelgroep(en)? Wordt hier een precieze omschrijving gegeven van de beperking, of zal veel ruimte worden gelaten aan de gemeenten om de criteria nader in te vullen?

De toegangstoets lijkt de leden van de fractie van **GroenLinks** voor meerdere toepassingen vatbaar. Waarom heeft de regering niet gekozen voor een onafhankelijke uitvoering van de toegangstoets? Gemeenten hebben een bepaald belang bij de uitkomst, wat ook de reden was voor het overhevelen van de WSW-indicatiestelling naar het CWI. Waarom kiest de regering er niet voor om gemeenten te verplichten de taak te laten uitvoeren door een arbeidsdeskundige? Zij zijn immers opgeleid voor dit soort beoordelingen. Klanten zijn afhankelijk van de objectiviteit, expertise en communicatievaardigheden. Nu er geen opleiding is vereist en gemeenten vrij zijn in hun keuze, ontstaat er een soort willekeur in de uitvoering van de toets. Ziet de regering dit risico? Welke minimale waarborgen zijn er te geven voor de kwaliteit van de uitvoering, en op welke wijze geeft de regering hiervoor een garantie? Een externe deskundige dient te worden ingeschakeld bij gerede twijfel. Is deze inschakeling geheel afhankelijk van het oordeel van de uitvoerder? Als de kwaliteit van een uitvoerder twijfelachtig is waardoor een externe deskundige nodig is, ontbeert dezelfde uitvoerder wellicht het nodige inzicht om extern advies in te schakelen. Hoeveel invloed kan een klant uitoefenen op het advies of op het besluit tot externe advisering, los van zijn bezwaarmogelijkheid? En wat zijn de criteria voor gerede twijfel?

De vragen die gesteld worden bij de toets, zijn niet eenduidig te beantwoorden. Hoe kan een uitvoerder (niet per se gekwalificeerd als arbeidsdeskundige) de vraag beantwoorden of iemand 100% WML kan verdienen? Het arbeidsverleden kan als indicatie dienen, maar wat als iemand is uitgevallen tijdens een baan? En hoe kan een uitvoerder beoordelen of de beperkingen al dan niet gevolgen hebben voor het functioneren? Kan dit worden beoordeeld zonder de benodigde praktijkervaring? Hoe wordt gewaarborgd dat er een mate van eenduidigheid is in de beoordelingen van de verschillende uitvoerders? Is de regering voornemens bepaalde toetsingscriteria nader uit te werken?

Graag zouden de leden van de fracties van **ChristenUnie** en **SGP** verduidelijking krijgen over de bepaling in de wet (artikel 4, lid 1) waarin gesproken wordt over «inwoners ... die niet ... behoren tot de doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening» die verplicht kunnen worden mee te werken aan een onderzoek naar het al dan niet bestaan van een arbeidsbeperking.

Waarborgen tijdens het werk

Acht de regering het van belang dat werkzoekenden met een indicatie een persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB) kunnen krijgen, waarmee ze meer regie hebben over de toeleiding naar een werkgever, vragen de leden van de **GroenLinks**-fractie. Zo ja, waarom heeft de regering dit recht op een PRB niet in deze wet geregeld? Is de regering bereid om tenminste meer randvoorwaarden en ondersteuning, zoals een onafhankelijk advies, te regelen om een goed gebruik van een PRB mogelijk te maken? Is ze van plan om het recht op een PRB te regelen als de pilot succesvol blijkt en de wet een meer structurele vorm zou krijgen?

Welke waarborgen biedt de regering wat betreft de aard, ontwikkelingsmogelijkheden en duurzaamheid van het werk. Is er een recht op een scholingsbudget? Heeft de regering bepaalde bedragen gereserveerd voor de scholing van deze groep? Kunnen gemeenten hiervoor een deel van het Werkdeel beschikbaar stellen? De leden van de GroenLinks-fractie ontvangen hierop graag een reactie.

De leden van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de antwoorden met belangstelling tegemoet.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Driel

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Kim van Dooren