

Vergaderjaar 2013–2014

33 161

Wijziging van de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening, de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en enige andere wetten gericht op bevordering deelname aan de arbeidsmarkt voor mensen met arbeidsvermogen en harmonisatie van deze regelingen (Invoeringswet Participatiewet)

D

VERSLAG VAN EEN GESPREK MET DESKUNDIGEN

Vastgesteld 23 mei 2014

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op dinsdag 15 april 2014 een gesprek met deskundigen gevoerd over **het voorstel Invoeringswet Participatiewet (33 161)**.

Van dit gesprek brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

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

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

¹ Samenstelling:

Holdijk (SGP), Kneppers-Heijner (VVD), Terpstra (CDA), Sylvester (PvdA) (*voorzitter*), Thissen (GL), Witteveen (PvdA), Nagel (50PLUS), Ruers (SP), Elzinga (SP), Koffeman (PvdD), Strik (GL), Flierman (CDA), Hoekstra (CDA), Scholten (D66), Backer (D66), De Lange (OSF), Sent (PvdA), Postema (PvdA), Van Dijk (PVV) (*vice-voorzitter*), Sörensen (PVV), Ester (CU), De Grave (VVD), Beckers (VVD), Swagerman (VVD), Kok (PVV), Koning (PvdA)

Voorzitter: Sylvester
Griffier: Van Dooren

Aanwezig namens de Eerste Kamer: de leden Backer, Beckers, Van Dijk, Elzinga, Ester, Sent, Sylvester, Terpstra en Thissen.

Aanvang 17.00 uur.

Blok 1 Uitvoering (17.05 uur – 18.05 uur)

Deskundigen: de heer Fred Paling (UWV); mevrouw Hanne Overbeek (Locus), mevrouw Patricia van der Heijden (AbvakaboFNV), mevrouw Marleen Damen (Cedris) en de heer René Paas (Divosa).

Blok 2 Reflectie (18.10 uur – 18.55 uur)

Deskundigen: de heer Frans Nijhuis (Maastricht University), de heer Anton Westerlaken (Start Foundation), de heer Jan Hamming (De Werkkamer/VNG), de heer Rob Slagmolen (De Werkkamer/VNO-NCW) en de heer Leo Hartveld (De Werkkamer/FNV).

De **voorzitter**: Ik open deze bijeenkomst. We hebben twee uur de tijd om van gedachten te wisselen. Ik stel voor dat we die tijd op een adequate en effectieve wijze met elkaar gaan benutten. Ik heet allen van harte welkom bij deze deskundigenbijeenkomst in het kader van de Participatiewet. Mijn naam is Joyce Sylvester. Ik mag de commissie voor Sociale Zaken in de senaat voorzitten en zal ook vandaag optreden als uw voorzitter. Voordat ik overga tot een korte voorstelronde, vind ik het van belang om u te melden dat van deze bijeenkomst een woordelijk verslag zal worden gemaakt, dat vrij snel na afloop beschikbaar zal zijn voor eenieder. Verder wijs ik erop dat deze hoorzitting gevolgd kan worden via het internet. Dus als u iets zegt, is het van belang dat u dat doet in de microfoon en dat wanneer u klaar bent met spreken, u de microfoon weer uitschakelt, hetgeen ook de akoestiek schijnt te bevorderen. We spreken vandaag aan de hand van twee blokken van elk een uur. Tussen de twee blokken door zal er een wisseling van sprekers plaatsvinden en zal een sanitaire stop worden ingelast. Zijn er wat betreft de vergaderorde en de wijze waarop we gaan werken, nog vragen of opmerkingen? Ik constateer dat dit niet het geval is.

Blok 1 Uitvoering

De **voorzitter**: Dan stel ik nu aan de orde het eerste blok, waarbij ik de deskundigen vraag zich kort voor te stellen, waarna elk vijf minuten de tijd krijgt om zijn of haar gedachten over de Participatiewet hier naar voren te brengen, over de voetangels en klemmen van die wet et cetera. Vervolgens geef ik de leden het woord om eventueel vragen te stellen.

De heer **Paas**: Ik ben René Paas en ik ben voorzitter van Divosa, een inmiddels tachtigjarige vereniging van gemeenteambtenaren, meestal de hoogste ambtelijke bazen van sociale diensten of afdelingen sociale zaken.

Mevrouw **Van der Heijden**: Mijn naam is Patricia van der Heijden. Ik werk voor Abvakabo en ik vertegenwoordig de sector sociale werkvoorziening.

Mevrouw **Damen**: Ik ben Marleen Damen en ik ben directeur van Cedris, de brancheorganisatie van de 91 sociale werkvoorzieningsbedrijven in Nederland waar 100.000 WSW'ers dagelijks aan het werk zijn.

De heer **Paling**: Mijn naam is Fred Paling en ik ben lid van de raad van bestuur van het UWV, dat onder andere verantwoordelijk is voor de uitvoering van de Wajong.

Mevrouw **Overbeek**: Mijn naam is Hanne Overbeek en ik ben directeur van het Locus-netwerk, zijnde de allerjongste organisatie hier aan tafel aangezien we sinds 2011 bestaan.

De **voorzitter**: Mevrouw Overbeek, mag ik u als eerste vragen om in vijf minuten uw gedachten naar voren te brengen over de Participatiewet en datgene wat u de senatoren daarover zou willen meegeven?

Mevrouw **Overbeek**: Allereerst hartelijk dank voor de uitnodiging om tijdens deze bijeenkomst u te mogen adviseren in uw taak. Ik wil vanuit mijn ervaring in de uitvoering u graag twee aandachtspunten meegeven. Beloon en bied ruimte voor creativiteit en ondernemerschap. Bedrijven willen graag samen met de publieke uitvoering werkgelegenheid organiseren voor de doelgroep, maar bedrijven zijn verschillend. Dus vele wegen leiden naar Rome. Aangezien er op dit moment veel mensen naar Rome moeten, hebben we al die wegen ook hard nodig. Erken ook dat er in het werkgeverschap voor deze doelgroep altijd een publieke verantwoordelijkheid blijft. Het organiseren van stabiliteit voor de doelgroep en zo veel mogelijk werkzekerheid vraagt om het inrichten van regionale arbeidspools en dus om een detacheringsvorm. Ik licht deze aandachtspunten straks toe maar toch eerst heel kort nog iets over Locus. Locus is in 2011 opgericht. Het is een initiatief van Divosa en Cedris. Het doel is om vanuit de vraag van de landelijke bedrijven de verbinding te maken met de regionale, lokale uitvoering van gemeenten en SW-bedrijven. Het is een publiekprivaat netwerk en het wordt ook publiekprivaat bestuurd en gefinancierd. We maken samen met gemeenten, SW-bedrijven en meer en meer ook met het UWV en het landelijk bedrijf een specifieke bedrijfsaanpak. Dus we hebben een Ikea-aanpak, een NS-aanpak en een Nuon-aanpak. Die bouwen we eerst in de regio op en als die blijkt te werken, rollen we die uit langs de lijnen van het bedrijf. We werken nu ongeveer drie jaar op deze manier en daarbij hebben we veel ontdekt.

Wat we de afgelopen jaren gezien hebben, is dat bedrijven meer en meer in beweging komen. We zien steeds meer cao-afspraken, mvo-beleid en activiteiten naar aanleiding van SROI-afspraken. Met andere woorden, ze willen wel werkgelegenheid organiseren voor de doelgroep. Het is ook goed dat er één regeling komt, zoals we die vandaag bespreken, waarmee mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteund worden. Nu concurreren de doelgroepen elkaar aan de onderkant van de arbeidsmarkt, omdat de ene domweg goedkoper aangeboden kan worden dan de andere. Dus het uitgangspunt dat het bedrijf naar functieloon en loonwaarde betaalt en dat iedereen die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen in aanmerking komt voor deze regeling, is duidelijk, rechtvaardig en ook heel goed uit te leggen aan het bedrijfsleven. Dus daar zijn we blij mee. Of deze nieuwe wetgeving gaat werken, is natuurlijk afhankelijk van de vraag hoe de gemeenten die in de praktijk gaan inrichten, maar vooral ook van de wijze waarop het banenplan en de Quotumwet vorm gaan krijgen.

Vanuit de praktijkervaring wil ik u graag op twee zaken wijzen. Faciliteer diversiteit. Dat wordt toch wel het motto voor de uitvoering. Vele wegen leiden naar Rome. Bedrijven zijn verschillend en dus zijn hun mogelijkheden ook divers. Dat is mooi want dat biedt veel kansen, maar dan moeten we die ook wel kunnen pakken. Er zijn bedrijven die leerwerktrajecten aanbieden, zoals Nuon, Alliander, Heineken en Philips, of bedrijven die op projectbasis werken maar die dat dan wel altijd graag met de doelgroep willen doen, zoals GreenFox en Lumeco, of bedrijven die

mensen inzetten voor de «piek en ziek» op de flexibele arbeidsmarkt, zoals Heineken en DHL. Zo moet Heineken rond Koningsdag heel wat bier door het land heen sjouwen en heeft het daarvoor dan ook extra mensen nodig. Ook wijs ik op de inkooprol ten aanzien van bedrijven die veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben, zoals Vebego. Als je die mensen in de inkooprol kunt belonen, kan dat enorm veel werkgelegenheid organiseren.

Het tweede dat ik met nadruk wil zeggen is: zoek niet alleen maar naar banen, maar creëer werkgelegenheid en faciliteer dat vooral. Belangrijk is dat de publieke uitvoering aansluiting zoekt met de realiteit van de arbeidsmarkt. Natuurlijk willen we voor deze doelgroep zo vast mogelijk werk organiseren, maar hoe realistisch is het om van werkgevers te verwachten dat ze deze groep wel langdurige contracten aanbieden als ze dat met andere groepen op dit moment niet doen? Dus in de praktijk zal er ook altijd sprake zijn van een gecombineerd werkgeverschap. Als mensen al in dienst zijn van een bedrijf, dan blijft de gemeente financieel bijspringen. Hoe dan ook moet er structureel samengewerkt worden zowel wat betreft loonkostensubsidie als wat betreft de begeleiding. Want van een verstandelijke beperking of een bipolaire stoornis genees je moeilijk en ook een progressieve ziekte wordt over het algemeen niet minder. Dus bedrijven en publieke uitvoerders blijven altijd samen verantwoordelijk. Dan kun je volgens mij maar één kant op. Je ziet nu dat partijen allemaal een beetje terugschrikken voor die werkgeversverantwoordelijkheid en dus het werkgeversrisico. Er moet dan ook gezocht worden naar manieren om gezamenlijk dat risico te dragen. Een vorm zal er moeten komen in de uitvoering waarbij de arrangementen die nu zo succesvol door de SW-bedrijven worden uitgevoerd, gecontinueerd kunnen worden. Ik heb het dan over het individueel detacheren, het groepsdetacheren en de regionale flexpool voor het organiseren van de flexvraag. Volgens mij zou het regionale werkbedrijf dit ook op moeten pakken, maar daarbij moet het dan wel het regionale bedrijfsleven om commitment vragen teneinde het risico samen te delen.

Dus mijn advies is: sluit aan bij de realiteit op de kredietmarkt. Niet de baan maar het organiseren van werk moet tellen. Beloon creativiteit en ondernemerschap van bedrijven, gemeenten en SW-bedrijven. Dat betreft dus ook straks het quotum. Wat telt wel en wat telt niet. Erken tevens de publieke verantwoordelijkheid als het gaat om het inrichten van de detachingsconstructie. Vanuit die plekken worden mensen namelijk uitgeplaatst bij het reguliere bedrijfsleven en bij einde contract is er altijd een plek waar je terugkeert, waar je gekend bent en waar er in je geïnvesteerd wordt en van waaruit je gewoon weer doorgeplaatst wordt naar een ander regulier bedrijf in de regio.

De **voorzitter**: Dank, mevrouw Overbeek, voor deze inbreng die inderdaad precies vijf minuten bedroeg. Ik stel dat zeer op prijs. Ik geef nu graag het woord aan de heer Paling.

De heer **Paling**: Ook dank voor de uitnodiging. Ik zal proberen binnen de vijf minuten te blijven.

Met alle wijzigingen die er ten opzichte van de oorspronkelijke wetstekst inmiddels zijn aangebracht, zijn wij enorm blij dat de huidige Wajongers in de huidige regeling bij het UWV blijven. Dat neemt een heleboel onrust bij de huidige groep mensen weg en het betekent ook dat de arrangementen voor de 54.000 Wajongers die op dit moment aan het werk zijn, van wie meer dan de helft gewoon in een reguliere baan bij een reguliere werkgever in dienst is, gecontinueerd kunnen worden.

Als een echte uitvoeringsorganisatie hebben we er vooral belang bij dat we met de partners op landelijk en regionaal niveau, de SW-bedrijven, de gemeenten en de sociale partners, snel aan de gang kunnen met het uitwerken van de feitelijke arrangementen die nodig zijn om mensen aan

het werk te krijgen en aan het werk te houden. Daarvoor is het van belang dat de landelijke kaders snel bekend zijn. Dat geldt onder andere voor de onderwerpen die nog vanuit de Werkkamer moeten komen. Het is overigens nog belangrijker dat de regionale werkbedrijven nu tempo gaan maken en ervoor gaan zorgen dat de regionale arrangementen ook feitelijk tot stand komen.

Verder zijn we heel blij met de afspraak dat er 125.000 extra banen bijkomen voor mensen met een arbeidshandicap. Uit de ervaring van de afgelopen jaren weten we dat het juist de mensen met een arbeidshandicap zijn die het extra moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Om die 125.000 banen te realiseren, is het noodzakelijk dat we heel goed kijken naar het perspectief van de werkgever. Een van de zaken die voor die werkgever belangrijk zijn, is dat we ten aanzien van de verschillende doelgroepen één regionaal loket voor de werkgevers weten te organiseren en dat we dat loket rondom de inrichting van de Werkkamer gezamenlijk vormgeven. Met gezamenlijk bedoel ik de gemeenten, de SW-bedrijven, de sociale partners en het UWV. Wat verder van groot belang is, is dat we ondanks het feit dat we voor mensen uit verschillende regelingen de weg naar de arbeidsmarkt moeten realiseren, proberen zo veel mogelijk te faciliteren dat er eenduidige arrangementen komen. Uit het wetstraject weten we dat we blijvend te maken hebben met het verschil tussen loonkostensubsidie voor de nieuwe doelgroep en loondispensatie voor de huidige Wajong-doelgroep, maar mijns inziens is er ruimte te vinden om voor de overige arrangementen zo veel mogelijk te werken aan eenduidigheid vanuit het perspectief van de werkgever.

Met de verschillende wijzigingen die er in het wetsvoorstel zijn aangebracht, zijn er binnen de doelgroep van de Participatiewet toch een aantal subgroepen ontstaan. Ik noem de groep voor de baangarantieafspraken, de groep voor de loonkostensubsidie, de groep voor beschermt werken en de groep met een medische-urenbeperking. Om vast te stellen wie tot welke doelgroep behoort is indicatiestelling nodig. Wij vinden het enorm belangrijk om samen met de partners die ik zo-even noemde en het Ministerie van Sociale Zaken, maximaal te onderzoeken of we het zodanig kunnen organiseren vanuit het perspectief van de burger en dat van de administratieve lasten, dat mensen maar één keer beoordeeld behoeven te worden op arbeidsvermogen in plaats van dat elke subgroep steeds opnieuw beoordeeld moet worden op dat arbeidsvermogen.

De **voorzitter**: Dank voor uw bijdrage, mijnheer Paling. Dan geef ik nu het woord aan mevrouw Damen.

Mevrouw **Damen**: Allereerst hartelijk dank voor de uitnodiging. Vanuit Cedris zijn we blij met de komst van de Participatiewet. Wij zijn daarvoor. Wij zijn voor een wet waarbij er gedacht wordt vanuit één doelgroep zodat ook richting de werkgever vanuit één perspectief mensen aan het werk geholpen kunnen worden. Er zijn overigens ook een aantal zaken waarvan we denken dat die ertoe kunnen leiden dat dit doel toch wat moeilijker bereikt zal worden. Die wil ik dan ook graag met u delen. Wat ons betreft gaat het dan om drie punten, te weten het budget voor de begeleiding van mensen, de banen en de bureaucratie.

Met betrekking tot het budget voor de begeleiding constateren we dat er een grote groep in Nederland is, ongeveer 500.000 mensen, die niet zelfstandig in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen, terwijl ze wel een kans op werk verdienen. Vanuit de SW-populatie zijn er op dit moment 100.000 mensen aan het werk en zijn er 35.000 mensen bij gewone werkgevers aan de slag; wat ons betreft worden dat er nog veel meer, maar dan hebben we nog wel zorgen over het budget. Het budget is erg krap. Tegelijkertijd zien we dat de prikkels richting de gemeenten nog wat onzeker zijn. Zo is er de vraag of wel structureel begeleiding en loonkostensubsidie ingezet kunnen worden en of er wel structureel

geïnvesteed kan worden in het organiseren van werk. Het is voor gemeenten namelijk nog onduidelijk of, als ze investeren in de talenten van mensen, ze er ook voor beloond worden en er op de lange termijn ook het geld voor is. Zolang dat niet duidelijk is, zijn we bang dat voor de groep die veel begeleiding nodig heeft en waarin veel geïnvesteed moet worden om die aan werk te helpen, onvoldoende werk georganiseerd gaat worden en dat het dan gemakkelijker zal zijn om de mensen bij wie dat sneller gaat, aan het werk te helpen, omdat daarmee snel winst valt te boeken. Dus we hebben nog een grote zorg over de groep waarin eerst geïnvesteed moet worden voordat je die aan het werk kunt helpen. Overigens hebben we daarbij wel de overtuiging dat als ze eenmaal aan het werk zijn, dit altijd beter is, ook financieel, dan ze in een uitkeringssituatie te laten zitten.

Dan hebben we verder nog de groep van het beschutte werk. Het kabinet zegt dat er voor 30.000 mensen beschut werk moet blijven. Dat is natuurlijk een heel mooi streven, maar ook hierbij wil ik wijzen op het krappe budget, waardoor goed in de gaten gehouden zal moeten worden of die banen er ook komen. Verder wijs ik op het risico ten aanzien van de vraag waar mensen zich gaan melden. Gemeenten kunnen straks doorverwijzen naar het UWV voor een indicatie voor deze groep. Dat houdt wel het risico in dat we nergens meer in beeld hebben hoe groot die groep überhaupt is. Ons wordt heel vaak gevraagd of die 30.000 genoeg is. Welnu, ik weet niet of dit het geval is, omdat ik gewoon geen idee heb van de omvang van die potentiële doelgroep en we dat op deze manier ook niet krijgen.

Dan het punt van de banen. Hanne Overbeek heeft daarover al heel veel gezegd waar ik mij volledig achter kan scharen. Vaste banen bij gewone werkgevers is natuurlijk een hartstikke mooi streven, maar de realiteit van de arbeidsmarkt is vaak toch een andere. We zullen ook gebruik moeten maken van de flexibele arbeidsmarkt die er vaak voor deze mensen is. Dan moet je werken met arrangementen zoals detacheringen, groepsdetachering en arbeidspools. De discussie die op dit moment gevoerd wordt, gaat over de vraag voor wie dan die verantwoordelijkheid is. Is die publiek of privaat? Wij denken dat voor de groep die niet zelfstandig in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen, er altijd een publieke verantwoordelijkheid zal blijven en dat het een illusie is om te denken dat het volledige werkgeversrisico door private werkgevers gedragen gaat worden, zeker nu ook de Flexwet en de Ziektewet voor flexwerkers zijn aangescherpt. We horen van werkgevers terug: we hebben werk en we willen werk bieden, maar we gaan deze mensen niet langdurig in dienst nemen, met alle risico's van dien. Dus ik denk dat we als publieke en private partijen samen moeten zorgen voor nieuwe manieren van werkgeverschap voor deze groep. Niet werken is namelijk ook een publiek risico, aangezien mensen dan in een uitkeringssituatie zitten, wat ook geld kost. Dus ik denk dat de opgave voor ons gezamenlijk is om daarnaar te zoeken.

Tot slot de bureaucratie. Niemand is voor bureaucratie. Dat geldt uiteraard ook voor ons. Wij zien wel het risico dat door de komst van het sociaal akkoord en de discussie over de vraag welke groepen wel of niet zouden mogen meetellen voor de garantiebannen, er toch weer een heel bureaucratisch circus in gang wordt gebracht. We snappen politiek ontzettend goed dat je voorrang wilt geven aan een bepaalde groep, maar probeer dat dan wel zo min mogelijk het geval te laten zijn en laat doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt alsjeblieft niet met elkaar concurreren, want iedereen moet daar een kans krijgen.

De **voorzitter**: Dank u zeer. Dan geef ik nu het woord aan mevrouw Van der Heijden.

Mevrouw **Van der Heijden**: Ook ik wil de commissie bedanken voor de uitnodiging. De bijdrage van Abvakabo zal zich concentreren op de gevolgen van de Participatiewet voor de sociale werkvoorziening en de nieuw te creëren voorziening beschut werk. In het tweede blok komt Leo Hartveld van de FNV aan het woord.

Abvakabo is er een groot voorstander van dat iedereen die mee kan doen, dit ook daadwerkelijk doet. Daarmee ondersteunen we ook het doel van de Participatiewet. De bezuiniging van 1,7 miljard gecombineerd met de grote beleidsvrijheid van gemeenten maakt echter dat wij twijfels hebben of die bezuiniging daadwerkelijk gehaald kan worden. Ook na de aanpassingen uit het sociaal akkoord en tijdens de Tweede Kamerbehandeling zien we nog een aantal punten die aandacht en aanpassing behoeven en die deel ik graag met u. Het zijn er vier.

Ten eerste de zorgplicht. In de Participatiewet is opgenomen dat mensen die op 31 december 2014 een SW-dienstverband hebben, hun rechten en plichten behouden. Dat houdt impliciet in dat voor hen de Wet sociale werkvoorziening niet zal veranderen. Dat is ook expliciet door de Staatssecretaris bevestigd. Het is echter toch zo dat de wetstekst inzake de sociale werkvoorziening zoals die na inwerkingtreding van de Participatiewet zal gelden, enige aanpassingen heeft ondergaan. Een daarvan is het verwijderen van de bepaling over de zorgplicht. Dat is voor de mensen die in de SW werkzaam zijn een heel belangrijke bepaling. Ik zal ook uitleggen waarom. Ogenschijnlijk gaat deze bepaling namelijk over de nieuwe instroom. Het gaat dan om de zorgplicht die de gemeenten hebben om mensen met een SW-indicatie een dienstverband aan te bieden. Het is echter de enige bepaling in de wet die maakt dat gemeenten die zorgplicht ervaren als iets wat verder gaat dan het normale werkgeverschap. Op het moment dat die bepaling uit de Wet sociale werkvoorziening wordt verwijderd, vindt Abvakabo dat hiermee de rechten van de mensen met een SW-dienstverband worden geschonden en daarmee ook de afspraken dat zij hun rechten behouden. Ik kan mij voorstellen dat het wat theoretisch klinkt. Een voorbeeld is dat in 2012 door een aantal SW-bedrijven is gevraagd wat de mogelijkheden zijn om mensen op bedrijfseconomische gronden te ontslaan. Een reactie op het advies van Ernst & Young kwam erop neer dat die gang van zaken eigenlijk geen nut heeft, aangezien gemeenten die plicht houden. Wij zijn er nu bang voor dat op het moment dat de zorgplicht verdwijnt uit de Wet sociale werkvoorziening dit niet meer opgaat en mensen alsnog een probleem hebben, ondanks de toezeggingen die gedaan zijn. Wij vragen u dan ook de Staatssecretaris ervan te overtuigen dat dit rechtgezet moet worden. We hebben daartoe ook tekstvoorstellen gedaan in een positon paper die we eerder toezonden.

Het tweede punt gaat over de afbouw van de sociale werkvoorziening. Met het afsluiten van de SW gaan er op termijn 70.000 arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking verloren. Aan de andere kant zijn er ook afspraken gemaakt over de opbouw, namelijk de garantiebanen. Wij willen ervoor pleiten dat het tempo gelijk opgaat, in die zin dat de afbouw van de sociale werkvoorziening niet harder gaat dan de opbouw van de reguliere banen. Dat vergt enige vorm van monitoring en sturing en in het uiterste geval mogelijkheden om SW-banen te herbezetten. Het derde punt gaat over voldoende geld voor begeleiding. Eigenlijk heeft mijn buurvrouw op dat punt het gras enigszins voor mijn voeten weggemaaid; ik kan mij alleen maar aansluiten bij wat ze hierover heeft gezegd. Zonder geld voor begeleiding – dit staat al onder druk en zal nog meer onder druk komen te staan – geen duurzame detacheringen, geen arbeidsontwikkeling en al zeker geen reguliere plaatsingen.

Mijn laatste punt gaat over geld voor de cao sociale werkvoorziening. Werknemers in de sociale werkvoorziening heten niet voor niets werknemers; ze hebben een cao. Bij het behoud van rechten en plichten behoort ook dat de mogelijkheden om de onderhandelingen voort te

zetten, blijven bestaan. Werkgevers hebben aangegeven dat ze de cao willen bevriezen. Op dat moment geldt dus ook weer dat de rechten van de werknemers in de sociale werkvoorziening niet overeind blijven. Wij vragen u dan ook er bij de Staatssecretaris op aan te dringen dat dit rechtgezet wordt.

De **voorzitter**: Ik kijk naar u, mijnheer Paas. Last but not least. Ik geef het woord aan u.

De heer **Paas**: Dan is het ook gebruikelijk om het te nemen. Dank overigens voor de uitnodiging. Ik verklapte zo-even al dat Divosa een vereniging is van gemeenteambtenaren. Als je bij de sociale dienst gaat werken, dan doe je dat doorgaans omdat je mensen wilt helpen, mensen die het niet op eigen kracht redden. En het is ook ons werk om een wet, wat er ook in staat, zo goed mogelijk uit te voeren en daarmee een zo goed mogelijke praktijk te realiseren. De kernvraag bij elke wet die op ons afkomt, is of die ons helpt om mensen beter te helpen dan we toe nu toe doen. Dat is de vraag die altijd centraal staat. De Participatiewet is voor ons niet zomaar een wet. Divosa was nauw betrokken bij het rapport van de commissie-De Vries, getiteld «Werken naar vermogen». Kennelijk was die titel zo inspirerend dat er een wetsvoorstel naar genoemd is. Mijn voorganger, Tof Thissen, was lid van de commissie. Hanne Overbeek heeft de tekst feitelijk geschreven. Als je die geschiedenis kent, is het niet gek dat Divosa eigenlijk voor mijn komst daar, een warm pleitbezorger was van één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. We willen dat omdat we denken dat daardoor veel Nederlanders met slechte kansen op de arbeidsmarkt, betere kansen kunnen krijgen. We willen dat omdat we weten dat werkgevers werkelijk gek worden van zo veel verschillende regelingen voor eigenlijk hetzelfde doel en van allerlei ambtenaren die elkaar beconcurreren. We willen dat vooral omdat Nederland al veel te lang een kwalijke traditie heeft van een reservebank van anderhalf miljoen mensen. Veel mensen zitten onrendabel thuis omdat wij ze dat aandoen en omdat ze hun loonkosten niet kunnen terugverdienen. Daar moet je dus iets op verzinnen. Er ligt nu een wet. De wetsgeschiedenis bevat, naar ik meen, zeven nota's van wijzigingen, veel compromissen en veel bijzondere doelgroepen. Dus het vergt wel heel veel welwillendheid om hier nog een regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt in te zien. En af en toe breng ik dat nog op ook.

Als toekomstige uitvoerders van de wet vragen we ons natuurlijk af of we door deze wet kwetsbare mensen beter kunnen begeleiden naar werk. Als ik heel eerlijk ben, dan is het meest juiste antwoord: daar zijn we niet gerust op. En wel om drie redenen. De eerste betreft de vraag of er genoeg ruimte is voor maatwerk binnen deze wet. De tweede behelst de vraag of er wel genoeg werk loskomt van de werkgevers. De derde is: kunnen we de financiële risico's overzien die tegelijkertijd met deze wet worden geserveerd? Ik ga op alledrie kort in.

Allereerst het maatwerk. Dit is een klassiek staaltje van decentraliseren met de handrem erop. Aan de ene kant wordt er gedecentraliseerd en aan de andere kant barst het van de extra instructies met de beste bedoelingen om de wereld vooruit te helpen maar om ook vooral gemeenten te fixeren in wat ze kunnen. Ons permanente pleidooi is om gemeenten samen met sociale partners in de regio steeds de hoe-vraag te laten beantwoorden. Accepteer ook dat ze dat verschillend doen, omdat de regio's verschillen.

Het tweede punt is de hoeveelheid banen. Wetten maken geen banen. Werkgevers doen dat wel. De grootste winst van het sociaal akkoord is wat ons betreft de belofte van de werkgevers om 125.000 banen te creëren. Maar van een belofte naar een baan, is een lange weg. Ga maar na. Het wordt ineens lente in de economie maar niet waar het gaat om de werkloosheid, want de prognoses blijven inktzwart; er is een groeiende

mismatch op de arbeidsmarkt. Ook als werkgevers alle banen realiseren die ze hebben beloofd, dan zijn het er, zoals de Raad van State ons heeft voorgerekend, bij lange na niet genoeg om aan de vraag te voldoen. Dat is het eerste probleem. Het tweede is: hoe moeilijk maken we de praktijk van de loonwaardebepaling? Ik hoop vurig dat we in de praktijk – de wetgeving is nog volop in bewerking – schijnzekerheid weten te voorkomen. Dus een briefje van het UWV waarop een percentage staat waarna je eigenlijk het drama van het wettelijk minimumloon dat je niet kunt halen, zou herhalen. De enige plek waar je loonwaardes bepaalt, is in het onderling overleg tussen werkgevers en werknemers. Laat het daar dan ook gebeuren. Laat ruimte. Regel het niet dicht.

Dan het volgende punt: hoe aantrekkelijk maken we het voor werkgevers om werkgever te zijn voor iemand die niet op eigen kracht zijn salaris kan terugverdienen? De drempels die we hebben gemaakt door hoge salarissen, door een verplicht vast dienstverband bij beschut werk, door de eisen van de Flexwet en door onvoldoende geld voor begeleiding, zijn aanzienlijk.

Het derde en laatste punt is geld. Het is ondankbaar om in deze tijd te pleiten voor meer geld maar eigenlijk moet het wel. Door de bezuinigingen waarmee de vorige versie van deze wet uitgeserveerd werd, werd die nogal impopulair. Je kunt in dit verband spreken van een Siamese tweeling. Nog deze kabinetsperiode krimpt het SW-budget met een kwart en er is al twee derde af van het participatiebudget. Dus we houden ons hart vast ten aanzien van wat we kunnen uitrichten met de middelen die er nu overblijven, want de onderkant van de arbeidsmarkt werkt slecht. Dus recordbezuinigingen scheppen een risico op niet alleen financiële schade – gemeenten vinden daarin wel weer een uitweg in, desnoods via artikel 12 – maar ook maatschappelijke schade, en daarvoor is dit wetgevingstraject veel te belangrijk. Decentralisatie is geen tovermiddel waarmee je elke bezuiniging rimpelloos kunt oplossen.

De kernvraag is: helpt deze wet de onderkant van de arbeidsmarkt? De combinatie is ambitieus. Meer mensen werkloos dan ooit, zwaardere taken dan ooit, grotere bezuinigingen dan ooit. We rekenen er dus op dat de wetgever, waar u onderdeel van bent, zijn eigen werk volgt. Als over twee jaar blijkt dat zelfs de beste helft van de gemeenten niet in staat is om een fatsoenlijke praktijk te realiseren onder deze condities, dan is het ook aan de wetgever om meer boter bij de vis te leveren of om de wet aan te passen of om er in ieder geval consequenties aan te verbinden.

De voorzitter: Dank u wel. We hebben met belangstelling geluisterd naar vijf korte introducties waarbij ieder namens zijn of haar eigen organisatie een visie heeft kunnen geven op de voorliggende wet. Ik ga nu een rondje maken langs de leden van de commissie. Ik begin dan bij de heer Elzinga.

De heer Elzinga (SP): Als je als eerste het woord krijgt, dan heb je een heleboel vragen naar aanleiding van alle inleidingen, maar ik zal mij er nu tot één beperken en dat is een vraag die binnen onze verantwoordelijkheid voor de wetgeving belangrijk is. De gemeentelijke zorgplichtbepaling verdwijnt uit de WSW, hoor ik de vertegenwoordigster van de Abvakabo duidelijk zeggen, en daarmee ook elke garantie die keer op keer is beloofd aan de zittende SW-populatie. Als je dat zo hoort, baart dat toch wel zorgen. Zijn er nog andere mensen achter de tafel gezeten die daarop zouden willen reageren? Als artikel 1, lid 3, uit de WSW verdwijnt, is mijn vraag welke garantie de zittende SW'ers dan nog hebben.

De voorzitter: Zou u de vraag aan iemand kunnen adresseren? Ik denk namelijk niet dat het gaat lukken binnen de tijd die we hebben om iedereen steeds het woord te geven.

De heer **Elzinga** (SP): Laat ik die dan stellen aan de vertegenwoordiger van de werkgeversvereniging van SW-bedrijven.

Mevrouw **Damen**: Dit is inderdaad een kwetsbaar punt dat u aanstipt. De vraag is namelijk of wanneer iemand terugkomt, voor hem of haar dan een baan geregeld kan worden. Ik denk dat het terecht is dat dit nog eens aangekaart wordt bij het kabinet, aangezien men deze garantie wel heeft gegeven. Het kan namelijk zeker leiden tot onzekerheid binnen de bedrijven. Het feit dat dit wetgevingstraject al zo lang duurt, leidt daar ook al toe. Er zijn gewoon veel vragen bij werknemers, waarvan dit er een is. Dus ik kan dat alleen maar bevestigen.

De **voorzitter**: Dan geef ik de heer Thissen de gelegenheid om een vraag te stellen.

De heer **Thissen** (GroenLinks): Ik hoorde de heer Paling zeggen dat er 125.000 banen voorzien zijn. Hij citeerde daarbij de koning, die op Prinsjesdag uitsprak dat er 125.000 extra banen in de reguliere setting bijkomen, uiteindelijk te realiseren in 2026. Ik hoorde mevrouw Damen zeggen dat de afbouw van de SW naar alle waarschijnlijkheid zal leiden tot het verlies van zo'n 70.000 plekken in de huidige sociale werkvoorziening. Ook de heer Paas verwees daarnaar. Hebben we dan uiteindelijk te maken met 55.000 extra banen of moeten er 195.000 banen blijven om het mogelijk te maken dat meer mensen naar vermogen kunnen participeren op de arbeidsmarkt?

De heer **Paling**: De afspraak over de 125.000 extra banen betreft een stijging met een aantal van 125.000 voltijds-fte in 2026 ten opzichte van het aantal mensen dat aan het werk was uit de doelgroep op 1 januari 2013. Dus het is een nettostijging. Dus wat betreft uw vraag of het gesaldeerd moet worden en of er veel meer plaatsingen nodig zijn om tot die stijging te komen, is mijns inziens de juiste interpretatie dat er meer plaatsingen nodig zijn om tot die nettostijging te komen omdat er in diezelfde periode ook mensen zijn die hun baan verliezen. Om tot een stijging te komen, moet je ook het banenverlies compenseren dat in de tussenliggende periode optreedt.

De heer **Paas**: Ik kan er nog aan toevoegen dat ik graag zou willen dat het ook mijn interpretatie is, maar dat die wel afgerond is naar de hoopvolle kant.

Mevrouw **Sent** (PvdA): Ik werd getriggerd door de opmerking van mevrouw Overbeek dat er vele banen zijn die naar Rome leiden. Ik vroeg mij af in hoeverre er daarbij regionale verschillen zijn. De infrastructuur is niet overal hetzelfde. Zijn er ook bepaalde leeftijdsgroepen voor wie de infrastructuur wellicht wat minder goed is? Moeten we ons zorgen maken over de regionale uitwerking of over de uitwerking naar verschillende leeftijden?

Mijn tweede vraag stel ik aan mevrouw Damen. Velen van u onderschrijven het doel van de wet maar hebben zorgen geuit over een aantal onderdelen ervan. Wat zou er moeten gebeuren om aan uw zorg tegemoet te komen? Mevrouw Damen heeft een aantal zaken heel duidelijk benoemd, zoals de banen, de bureaucratie en het budget. Wat zou er moeten gebeuren om het wel naar tevredenheid te laten verlopen?

Mevrouw **Overbeek**: Ik zei niet dat vele banen, maar dat vele wegen leiden naar Rome. Dat geeft ook precies aan dat ik mij afvraag wat een baan is. We hebben het hier over 125.000 banen. Maar betekent dit dat iemand op contractbasis moet gaan werken of dat iemand een aantal uren werk krijgt? Dat laatste heeft verreweg mijn voorkeur. Precies zoals u zegt,

is de situatie in de regio's verschillend. In de Randstad is het veel gemakkelijker om voor de doelgroep banen of werkgelegenheid te organiseren dan in pak «m beet Zeeland of Groningen. Als je het daar over banen hebt, gaat het erom dat je via reshoring of allerlei andere manieren werk voor het SW-bedrijf of hoe het tegen die tijd ook mag heten, gaat organiseren, zodat mensen met hun productiviteit geld kunnen verdienen. Dus ja, er is een verschil tussen regio's. Banen betekent voor mij meer werkgelegenheid organiseren en het feit dat iemand in staat is om gedurende een werkweek productief te zijn. De doelgroep is hartstikke gevarieerd; dat bedoelde ik ook met de vele wegen die naar Rome leiden. Er is een groep aan de bovenkant die een leerwerktraject nodig heeft. Ik heb eerder het voorbeeld van Philips genoemd, de moeder van de werkgelegenheidsprojecten. Dergelijke bedrijven zijn waanzinnig belangrijk. Die leiden mensen alsnog op tot startkwalificatieniveau. Er zijn overigens ook bedrijven die zich juist heel goed lenen om voor de doelgroep die niet dat niveau kan bereiken, werkgelegenheid te organiseren. Ik ben er dan ook huiverig voor om heel eenduidig te spreken over de doelgroep, de banen of de regio's.

Mevrouw **Damen**: Als het gaat om het budget begrijp ik dat het hartstikke lastig is om voor meer geld te pleiten. Wel is het belangrijk dat ervoor gezorgd wordt dat gemeenten die relatief veel mensen aan het werk helpen en daarmee uitkeringslasten en dus ook belastinggeld besparen, dat geld langer mogen houden om de begeleiding van mensen te kunnen betalen. Als je dat regelt in de systematiek, hopen we dat er een soort van vliegwielt op gang komt waardoor het systeem gaat draaien. We zijn ontzettend bang dat door gebrek aan geld het systeem niet op gang komt. We zien hierin mogelijkheden om dat een push te geven zonder dat het macro gezien voor de overheid veel meer zou behoeven te kosten. Voor zover wij weten is dat echter nog steeds niet goed geregeld.

Als het gaat om de banen sluit ik mij aan bij het verhaal van Hanne: denk niet alleen in vaste banen en vaste contracten, maar biedt straks ook ruimte bij het bepalen van wat een baan precies inhoudt. Het gaat om werk voor mensen en het organiseren van dat werk. Onder onze leden zijn er mensen die seizoenswerk doen en die ieder seizoen ander werk doen. Er zijn mensen die op één dag verschillende soorten werk doen. Er zijn mensen die in een week verschillende soorten banen hebben. Dat kan allemaal georganiseerd worden vanuit een arbeidspool, waarin dat geregeld wordt.

Daarnaast moet gestreefd worden naar zo min mogelijk bureaucratie en naar ruimte voor de regio's en de lokale overheden.

De heer **Terpstra** (CDA): Mevrouw Van der Heijden zei dat het mooi zou zijn om de sociale werkplaatsen af te bouwen en gelijktijdig de garantiebanen op te bouwen, zodat dat parallel loopt. Ik denk dat iedereen daarvoor is. Vandaar mijn vraag aan de meer uitvoerenden of dit technisch ook mogelijk is.

Iedereen was buitengewoon gelukkig en blij met het feit dat er nu één regeling komt. De voorzitter van Divosa bepleitte meer maatwerk, terwijl mevrouw Overbeek meer rekening wil houden met diversiteit van ondernemers. Welnu, de regeling is voor iedereen gelijk, maar vervolgens bepleit de een meer maatwerk en zegt de ander dat er meer rekening gehouden zou moeten worden met diversiteit van werkgevers. Waar moeten dan die verschillen plaatsvinden? Die regeling is namelijk voor iedereen gelijk.

De heer **Paling**: De heer Terpstra vraagt in feite of het te organiseren is om die twee onderwerpen gelijke tred te laten houden. Dat lijkt mij best ingewikkeld. Er zijn namelijk specifieke afspraken gemaakt over het SW-traject. De baangarantieafpraak is een afspraak voor het creëren van

banen verspreid over een bepaalde periode. Het lijkt mij dan echt heel ingewikkeld om als het ware die twee bewegingen netto aan elkaar te koppelen. Ik zou daar zo een-twee-drie geen oplossing voor weten.

Mevrouw **Overbeek**: Het tellen is überhaupt al een megaprobleem. Waar ik voorheen waanzinnig interessante gesprekken had met bedrijven over waar hun mogelijkheden lagen en ze zelf voor de doelgroep een oplossing voor een probleem zagen, heb ik nu alleen nog maar gesprekken over: ik zou dit wel willen, maar telt dat dan? Eerlijk gezegd weet ik nog steeds niet wat telt. Ik vind het gesprek daarover ook alle energie uit de samenwerking weghalen. Dus ik vind het tellen sowieso een probleem, laat staan dat je ook nog eens zou komen tot die ingewikkelde telling die u wilt, namelijk het afbouwen en tegelijkertijd opbouwen en het allemaal goed bijhouden daarvan.

De heer **Ester** (ChristenUnie): Ik dank de sprekers voor hun inleidingen en voor het met ons delen van hun zorgen. Als Eerste Kamer letten we vooral op de haalbaarheid en de uitvoerbaarheid van deze wet. Kijkend naar de huidige randvoorwaarden en het budget, vindt u het, alles afwegend, verantwoord om de Participatiewet volgend jaar in te voeren? Ik krijg daarop graag antwoord van in ieder geval de heren Paas en Paling.

De heer **Paas**: De praktijk heeft helaas geleerd dat bezuinigingen en wetgeving los verkrijgbaar zijn. Ik had het zo-even over een Siamese tweeling; daarmee deed ik de werkelijkheid een beetje geweld aan en als de bezuinigingen een gegeven zijn, dan zie ik ze liever onder ogen met deze wet dan zonder. Dan biedt deze wet meer mogelijkheden dan wanneer de wet er niet is. De combinatie van ongekend veel werklozen, een grootschalige decentralisatie en buitengewoon heftige bezuinigingen is heel erg spannend.

De heer **Paling**: Voor ons als uitvoerder is de combinatie van de wetsinhoud en de taakstelling die erbij hoort, min of meer een gegeven. Onze inzet is erop gericht om met die twee ingrediënten zo snel mogelijk tot de voor de werkgever en burger beste uitvoeringsmodaliteit te komen.

De heer **Beckers** (VVD): Ik heb twee vragen. De eerste is van financiële aard. Ik begrijp dat de financiële ruimte door de gemeenten zelf verdiend kan worden, doordat mensen van allerlei regelingen gebruik kunnen gaan maken en dat dit niet drukt op het i-deel van de sociale zekerheid. Mijn vraag is dan ook waarom u vraagt om meer ruimte terwijl die ruimte in principe bij de gemeenten geschapen moet worden. Verder hoor ik enkelen van u zeggen dat de Flexwet mogelijk een hindernis veroorzaakt voor de werkgever om de doelgroep aan het werk te krijgen. Kijkt u daarbij dan ook naar de Wet werk en zekerheid, waarin een aantal beperkingen voor kortdurende arbeidsverbanden aangebracht worden? Is dat in uw ogen een verruiming of een verenging?

Mevrouw **Damen**: Het klopt dat er in het inkomensdeel extra ruimte komt om loonkostensubsidies in te zetten. Naast het inzetten van de loonkostensubsidie waarmee je het verschil tussen loonwaarde en productiviteit compenseert, moet er ook werk georganiseerd worden en dat moet uit het participatiebudget betaald worden. Daar zit echter heel weinig geld in. Dus daar zit een primair deel van onze zorg. Voordat iemand geplaatst is, gaat er een heel traject aan vooraf waarin er heel wat moet gebeuren. En ook dat kost geld.

Dan de Flexwet. Ik wil mij beperken tot de opmerking dat het in ieder geval werkgevers extra huiverig maakt om risico's te nemen en om na een aantal tijdelijke contractperioden iemand in vaste dienst te nemen.

De heer **Paas**: Bij dat laatste antwoord van mevrouw Damen sluit ik mij helemaal aan. Dat was precies wat ik van plan was te zeggen. Even over het geld. Er zijn vier partijen voor wie werk moet lonen, wil het machientje gaan draaien. Een daarvan is de betrokkene zelf. Als die er niet financieel op vooruitgaat, dan moet hij wel heel gemotiveerd zijn. Sommigen zijn dat maar anderen niet. Het geldt verder voor werkgevers. Waarom zit je thuis? Als je het minimumloon niet kunt verdienen, kom je niet uit; je persoonlijke businesscase klopt niet. Deze wet is erop gericht om dat te verbeteren. Dan heb je daarnaast nog de gemeenten en het Rijk. Het Rijk was niet met deze wet gekomen als er niet bezuinigd moest worden. Dus het moet geld opleveren. Gemeenten moeten zwaar investeren in de begeleiding van mensen, want anders accepteren werkgevers deze kandidaten niet. De vraag is of gemeenten de kosten daarvan terug gaan verdienen. Ik zou u dan ook willen uitnodigen om in het bijzonder daaraan aandacht te besteden. Door alle schuifmogelijkheden verdwijnt het participatiebudget in veel gemeenten in de tekorten van het SW-bedrijf. Met name aan de oostkant van het land zijn dat heel nare cijfers. Dus als je het moet verdienen met het inkomensdeel, dan moet het spel niet zo zijn ingericht dat je datgene wat je verdient, volgend jaar weer kwijt bent. Dat laatste is helaas echter wel de praktijk.

De heer **Backer** (D66): Allereerst dank voor uw komst en de bereidheid om al uw kennis in vijf minuten samen te persen, en dat is nog gelukt ook. Die 125.000 betreft technisch de Quotumwet. Die wet ligt volgens mij nog niet ter tafel maar het is wel belangrijk om te weten wat de schaduw is die deze wet vooruitwerpt.

Ik heb een vraag naar aanleiding van de opmerking van de heer Paling over het vaststellen van het arbeidsvermogen. Wat zou je daaraan kunnen doen in het kader van de techniek van de Participatiewet?

De heer **Paling**: Op dit moment zijn we er ook over in gesprek. Als bijvoorbeeld iemand niet in aanmerking komt voor de Wajonguitkeringsregeling voor 2015, zou het goed zijn om tegelijkertijd in die beoordeling te bekijken of die persoon in aanmerking komt voor een baangarantie of de medische-urenbeperkingsregeling. Elke keer als er een nieuwe vraag aan de orde komt, moet je iemand dus niet opnieuw laten beoordelen. De beoordeling gaat op zich steeds over het arbeidsvermogen dat iemand heeft en hoe zich dat verhoudt tot het wettelijk minimumloon. Dus je kunt in dezelfde beoordeling in principe in één keer meerdere vragen beantwoorden.

De heer **Thissen** (GroenLinks): De heer Paas had het over het verdwijnen van het participatiebudget in de tekorten van de SW-bedrijven. Hij zei dat naarmate je meer naar het noorden, het oosten en het zuiden gaat die vrees niet ongegrond is. Er is natuurlijk ook sprake van enorme desintegratiekosten voor de SW-bedrijven in verband met de transformatie die gaande is. Zo veel mogelijk mensen die nu een SW-indicatie hebben of die in de toekomst eigenlijk een SW-indicatie zouden moeten hebben, wil men aan het werk krijgen in de reguliere setting, onder andere door gebruik te maken van die 125.000. Heel veel investeringen van gemeenten verdampen omdat de gemeenten ze afschrijven via de SW-bedrijven. Is daarvoor wat geregeld? Hebben jullie het kabinet daarvoor nodig, of de lente in de economie of zijn het zaken die er bij de gemeenten «plus-plus-plus» bovenop komen?

De **voorzitter**: Aan wie stelt u deze vraag specifiek?

De heer **Thissen** (GroenLinks): Ik kan wel naar de heer Paling kijken maar daar hoorde ik gisteren van dat ze ruim 21 miljard aan uitkeringen hadden uitgegeven. Ik kijk dan dus toch naar Divosa en Cedris om na te gaan of de

gesprekken met de VNG hierover al gevoerd worden en, zo ja, wat de stand van zaken op dit moment is.

Mevrouw **Damen**: Eerst over de tekorten in de SW. Dat zijn tekorten die ontstaan doordat de lonen van mensen vastliggen en de subsidies voor die lonen minder worden. Dat leidt ertoe dat gelijktijdig met de korting op het participatiebudget, een heel groot deel van dat budget nodig is om die lonen te kunnen betalen. Er zijn gemeenten in Nederland waarin als men de lonen moet betalen van de SW'ers, nog ongeacht het SW-bedrijf, het participatiebudget op is en er geld uit de algemene middelen bij moet. Bijvoorbeeld waar het gaat om de beroepsbevolking in de Randstad is sprake van een verhouding van 1:70 van het aantal SW'ers terwijl in andere gemeenten sprake is van een verhouding van 1:10 in combinatie met een zwakke arbeidsmarkt.

Over de desintegratiekosten zijn we zeker in gesprek. Daarbij geven we ook aan dat je de WSW los moet zien van de SW-infrastructuur die in het verleden is opgebouwd. Dat zijn bedrijven waar kennis en expertise aanwezig zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Ik denk dat het heel verstandig is om met gemeenten in gesprek te gaan om te bekijken of die infrastructuur ook voor andere doelgroepen ingezet kan worden. We hebben er ook een rapport over laten verschijnen en hebben een en ander ook financieel laten uitrekenen. Iets afbouwen en iets opnieuw opbouwen is altijd duurder dan iets wat je al hebt ombouwen en transformeren om nieuwe doelstellingen te bereiken. We zijn er volop mee aan de slag om te voorkomen dat je twee keer kosten moet maken.

De heer **Thissen** (GroenLinks): Kunnen we dat rapport krijgen?

Mevrouw **Damen**: Dat kunnen jullie zeker krijgen.

De heer **Paas**: Mevrouw Damen heeft precies onder woorden gebracht wat ik ook had willen zeggen. Ik kan er nog een ding aan toevoegen en dat is ambitie. De gedachte van één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt is ontstaan uit de toekomst van de SW-bedrijven, in de zin dat je een kostbare infrastructuur hebt opgebouwd en dat je die ten dienste wilt stellen aan een veelvoud van de 100.000 die nu in SW-bedrijven werken. Dus ik geloof dat niemand met destructieve neigingen naar de SW-sector kijkt. Het is een sector die ongelofelijk veel belangrijk werk doet en die ook heel behendig is in het omgaan met werkgevers, waarbij allerlei zaken veel beter worden beheerst dan ooit geleerd zou worden bij sociale diensten. Wel denk ik dat er schade wordt aangericht doordat de vergoeding per persoon zo dramatisch daalt in de komende jaren. Je ziet dat er een druk ontstaat op de SW-sector die uiteindelijk landt in de rekening van de gemeenten. Gemeenten zullen die kosten voor hun rekening moeten nemen.

De **voorzitter**: Wenst een van de leden van de commissie nog het woord? Ik zie dat dit niet het geval is. Dan kijk ik even naar de genodigden achter de tafel. Is er nog iets waarvan u zegt: als ik hier wegga zonder dit gezegd te hebben, dan slaap ik vannacht niet?

De heer **Paas**: Omdat ik niet zeker weet dat ik dan toch wakker zou liggen, het volgende. De heer Terpstra vond het een verleidelijke gedachte dat met het afbouwen van SW-capaciteit in hetzelfde tempo zou worden bijgeplaatst. Hij veronderstelde daarbij meteen de wenselijkheid daarvan. Zoals ik de wet tot nu toe heb begrepen, inclusief de correcties die op de wet hebben plaatsgevonden, is het overeind houden van de rechten van de bestaande SW'ers vooral een kwestie van het beschermen van die doelgroep. Dus als die door omstandigheden wat sneller krimpt, is er

volgens mij geen enkele reden om te zeggen dat je hetzelfde regime dan op nieuwe personen van toepassing verklaart. Dus die aanvulling wil ik u niet onthouden.

De heer **Backer** (D66): Ik kom toch nog even terug op het antwoord van de heer Paling op de vraag van mijn collega Ester. Het UWV is in het verleden niet altijd verwend met lange invoertijden. U hebt grote reorganisaties moeten doorvoeren. De vraag was of het verantwoord was. U gaf er een heel keurig antwoord op, maar het is nu wel het moment om het te zeggen als het niet verantwoord is. Het is ook een taak van deze Kamer om dat uit te vinden.

De heer **Paling**: Ik heb bij mijn aftrap gezegd dat het tempo een van de belangrijke punten op dit moment is. Ik kan op dit moment niet al zeggen dat de invoering onverantwoord is, maar dan moet er wel tempo worden gemaakt met de uitwerking van de landelijke kaders en de vormgeving van het werkbedrijf in de arbeidsmarktregio. Anders gaat het beeld er echt anders uitzien. Nu oordeel ik nog niet dat het onverantwoord is, maar ik wijs wel op de noodzaak om tempo te maken.

De **voorzitter**: Ik ga dit eerste blok, Uitvoering, beëindigen door als laatste het woord te geven aan mevrouw Overbeek.

Mevrouw **Overbeek**: Ik wilde graag nog één punt meenemen. Het werd net ook gezegd over de budgetten: is het voldoende en kun je invorderen op het i-deel? Er is een groep die niet in de uitkering zit, maar wel ondersteuning nodig heeft. Deze groep vraagt extra aandacht, mocht u gaan evalueren. Alle scholieren die van het praktijkonderwijs en het vso afkomen en die voorheen in de Wajong stroomden en vanuit de Wajong ondersteuning konden krijgen, stromen nu in de Participatiewet in en niet altijd in de uitkering, want ze wonen gewoon thuis. Er zijn voor hen geen invordermogelijkheden, dus dat wil ik graag meegeven voor de evaluatie.

De **voorzitter**: Ik dank het UWV, Locus, AbvakaboFNV, Cedris en Divosa voor de gedachten die zij hebben meegegeven aan de leden van de commissie voor Sociale Zaken wat betreft de behandeling van de Participatiewet.

De vergadering wordt van 18.04 uur tot 18.08 uur geschorst.

Blok 2 Reflectie

De **voorzitter**: U hebt kunnen waarnemen dat er nieuwe genodigden hebben plaatsgenomen achter deze tafel, die ook wel de regeringstafel wordt genoemd. Ik stel voor dat wij dezelfde werkwijze volgen. De mensen zullen zich kort voorstellen en daarna in vijf minuten hun gedachten meegeven over de Participatiewet. Daarna hebben de leden weer de gelegenheid om naar aanleiding daarvan eventueel vragen te stellen. Ik begin aan mijn rechterkant en vraag de heer Hamming om zich voor te stellen.

De heer **Hamming**: Ik ben Jan Hamming. Ik mag burgemeester zijn in Heusden en ook voorzitter van de Commissie werk en inkomen in de VNG. Ik ben daar bestuurslid en daarom zeer betrokken bij de onderhandelingen rondom de Participatiewet.

De heer **Slagmolen**: Mijn naam is Rob Slagmolen. Ik ben werkzaam bij VNO-NCW/MKB Nederland, ik ben lid van de Werkkamer en ik mag nadenken over de uitvoering van het 100.000 banenplan, waarover wij hier hopelijk ook komen te spreken. Dat doe ik met veel plezier.

De heer **Hartveld**: Ik ben Leo Hartveld, bestuurslid van de FNV en onder andere betrokken bij de Werkkamer.

De heer **Nijhuis**: Ik ben Frans Nijhuis, bijzonder hoogleraar inclusieve arbeidsorganisatie aan de Universiteit Maastricht. Inclusieve arbeidsorganisatie staat voor een arbeidsorganisatie die recht doet aan alle inwoners van Nederland.

De **voorzitter**: Ik heb begrepen dat de heer Westerlaken nog onderweg is. Mogelijk sluit hij nog aan. Dan zullen wij hem ook even de gelegenheid geven om zichzelf kort voor te stellen. Mijnheer Nijhuis, mag ik bij u beginnen en u vragen om in een vijftal minuten een korte aftrap te geven?

De heer **Nijhuis**: Ja, vijf minuten is natuurlijk altijd erg kort, maar het zal toch gewoon moeten. Ik denk dat het idee achter de Participatiewet op zich een heel goed idee is. Het is ook een idee dat eigenlijk niet meer los te denken is van de moderne samenleving. Bovendien, op het moment dat Nederland de komende jaren bijvoorbeeld het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking zal ondertekenen, zullen we op de een of andere manier ook moeten bekijken hoe reguliere arbeid voor mensen met een beperking wordt georganiseerd. Dus wat dat betreft is het goed.

Alleen hebben wij het in Nederland wel speciaal georganiseerd. Wij definiëren mensen met een beperking richting arbeidsmarkt als diegenen die niet zelfstandig in staat zijn om het minimuminkomen te verdienen, dus eigenlijk niet passen bij de arbeidsmarkt. Dat betekent dat de grote druk de komende jaren niet zal liggen op «hoe breng ik mensen naar het werk», maar op «hoe krijg ik die werkplekken georganiseerd». Je kunt best zeggen dat er 125.000 garantiebanen moeten komen, maar die moeten wel anders zijn dan de huidige functies. Die huidige functies worden juist gekenmerkt door het feit dat ze niet passen bij deze groep mensen met een beperking, want anders hadden zij niet in die uitkering gezeten. Dat zal de uitdaging voor de komende jaren zijn: hoe kunnen we die banen op een goede wijze creëren? Dat bepaalt of de Participatiewet een droom is of uiteindelijk realiteit kan worden.

Nog een paar punten zijn daarbij van cruciaal belang. Als wij naar de arbeidsmarkt anno 2015 kijken, dan zien we dat die flexibel is en snel veranderend is. Dan zien we dat er ook voor mensen met een beperking hulpmiddelen moeten blijven bestaan om snel weer opgevangen te kunnen worden als de arbeid verandert of als de relatie tussen de belasting en de arbeid verandert. Dat betekent volgens mij dat we niet zozeer moeten insteken op allerlei vaste banen of vaste relaties met werkgevers, maar dat wij juist naar veel meer vormen van detachering moeten kijken. Bijvoorbeeld groepsdetachering geeft de mogelijkheid om mensen met aanmerkelijk minder kwaliteiten te combineren met aanmerkelijk meer productieve kwaliteiten. Dat is een van de weinige mogelijkheden om, zoals je zou kunnen zeggen met het lelijke woord, de onderkant van de onderkant ook nog regulier te laten werken. Ik denk dat wij heel zorgvuldig moeten bekijken hoe we detachering toch tot een substantieel deel van de wet kunnen maken. Daarmee zijn er de afgelopen jaren veel goede resultaten geweest, met name in de sociale werkvoorziening. Ik denk dat wij die moeten behouden.

Een ander aspect is dat wij de komende jaren ook veel moeten investeren in kennis van de mogelijkheden van mensen. Ik voorzie dat als wij het een beetje laten liggen, we over drie jaar, na de eerste evaluatie, de discussie hebben: zijn de werkgevers niet in staat om functies te creëren of zijn de uitvoeringsinstellingen niet in staat om de mensen aan te leveren? Wij moeten die brug op een heel goede wijze kunnen slaan. Als wij kijken naar de pilots in het kader van de Wet werken naar vermogen, dan zie je dat dat zelfs bij kleine pilots een heel lastig verhaal blijkt te zijn. In die zin

moeten wij ook lering trekken uit het verleden dat daar in de uitvoering toch een fors probleem ligt. Hier wilde ik het bij laten.

De **voorzitter**: Dank voor deze korte en krachtige weergave. Ik kom bij de heer Hartveld.

De heer **Hartveld**: Voorzitter. Vanuit de FNV hebben wij op dit onderwerp drie hoofddoelstellingen. Werkgelegenheid en wel in de vorm van volwaardig werk. Dat kan in de vorm van detachering, maar wel vanuit een stabiele baan of bij een werkgever. Een eenduidige aanpak. Wij willen graag de aandacht vestigen op een paar aspecten van de herbeoordelingen van de Wajong richting de Eerste Kamer.

De werkgelegenheid. Wij hebben in het sociaal akkoord een afspraak gemaakt over 100.000 banen in de marktsector en de overheid heeft daar 25.000 banen aan toegevoegd. Wij zeggen: volwaardig werk is 100 tot 120% wettelijk minimumloon. Mensen moeten perspectief hebben en het moet duurzaam werk zijn. Dat zal inderdaad nog een hele klus worden. Hoe gaan wij die banen realiseren en hoe kunnen wij die brug slaan tussen de werkgever en de werkzoekende uitkeringsgerechtigde?

Daarover hebben wij in het sociaal akkoord afspraken gemaakt in de vorm van het werkbedrijf. Dat is ons inziens het breekijzer voor de arbeidsmarkt om echt een structurele breuk te maken voor de werkgelegenheid voor mensen met een structurele beperking. Dat vergt landelijke kaders en regionale uitvoering. In verband met die landelijke kaders noem ik de loonkostensubsidie, voorzieningen, een no-riskpolis. In de Werkkamer krijgen wij een discussie over de no-riskpolis van UWV of de no-riskpolis van gemeente X of gemeente Y, terwijl er een prima instrument ligt dat jarenlang gebruikt is. En ik noem de begeleiding.

De uitvoering moet natuurlijk regionaal in de werkbedrijven gebeuren. De werkbedrijven zijn van gemeenten, werkgevers en vakbonden. Die hebben die taak om aan de ene kant ervoor te zorgen dat het bestand inzichtelijk is, dat mensen bemiddelbaar zijn en dat zij naar een werkgever toe kunnen. Aan de andere kant moet er werk beschikbaar zijn. Werk is niet een vacature, maar een hoeveelheid taken die passen bij de mensen om wie het hier gaat. Het is een niet zo makkelijke doelgroep, waarvoor in het verleden speciale voorzieningen zijn getroffen. Als wij die naar regulier werk toe willen krijgen, zullen wij onze inspanningen daarop moeten richten.

Eenduidige begeleiding, voorzieningen, no-riskpolis, werkplekaanpassingen; die moeten op het niveau van het werkbedrijf beschikbaar zijn. Daar moeten ze met maatwerk worden toegepast.

Ten slotte de matching. Wat ons betreft moet daarbij niet alleen de sociale werkvoorziening een rol spelen, maar ook andere instellingen die hebben aangetoond mensen met een arbeidsbeperking te kunnen bemiddelen. Als derde punt noem ik de herbeoordelingen. Daarvoor wil ik toch even apart aandacht vragen. Wij hebben het heel veel over de SW, maar de groep mensen die nu in de Wajong zit en herbeoordeeld wordt, moet wat ons betreft worden herbeoordeeld op weg naar werk en niet op weg in de glijbaan naar 5% of minder uitkering. Dat betekent – dat verzoek ik de Eerste Kamer – dat er ook recht moet worden gedaan aan de toezeggingen aan vroeggehandicapten die bij de vorige stelselherziening zijn ontzien. Dat zijn mensen die vallen onder het zogenaamde oude of midden arbeidsongeschiktheids criterium. Dat is een groep die in 2004 is uitgezonderd van keuring, omdat wettelijk is geregeld dat zij blijven vallen onder het oude of midden arbeidsongeschiktheids criterium. Men heeft daarover van het UWV ook een toezegging ontvangen. Daarnaast is er de groep die in 2004 eenmalig is herbeoordeeld en ook een bericht heeft ontvangen dat het een eenmalige herkeuring betrof.

Ten slotte. Ik ben niet zo zorgelijk, maar ik sluit mij wel aan bij de zorgen over de bezuinigingen, de zorgplicht en überhaupt de aanval die op de sociale werkvoorziening is ingezet.

De **voorzitter**: Dank, mijnheer Hartveld. Ik kom bij de heer Slagmolen.

De heer **Slagmolen**: Voorzitter. Ik heb al veel gehoord van de twee vorige sprekers en sluit zeker ook aan bij het punt over de eenduidigheid. Ik zal er straks nog iets over zeggen en ook over het veel meer denken in taken die gedaan kunnen worden binnen een bedrijf, de flexibilisering die plaatsvindt op de arbeidsmarkt en binnen de bedrijven.

De inzet de komende tijd zal zijn om een vorm te vinden waarin wij de afspraak over de 100.000, de 100.000 mensen met een arbeidsbeperking, die wij ruim een jaar geleden hebben gemaakt in het sociaal akkoord handen en voeten geven en om daar invulling aan te geven. Ondernemers zijn ook van de meer praktische kant: wat is passend, welke kansen zijn er, welke mogelijkheden kunnen we elkaar bieden? Kijken wij naar wat er nodig is, dan zijn er een paar belangrijke uitgangspunten.

Transparantie van het arbeidsaanbod. Die discussie kregen wij iedere keer terugkregen bij de cao's, waarin wij probeerden afspraken te maken over Wajongers, maar waarbij dat niet in beeld of onduidelijk was. Daarmee is het voor een bedrijf moeilijk matchen en moeilijk inzicht te krijgen. Dus transparantie, de publieke kant, moet je op orde brengen.

Uniforme arbeidsmarktinstrumenten. Wij hebben in de Werkkamer afspraken gemaakt over een basispakket; de heer Hartveld had het er al over. Je moet daar eenduidigheid in hebben. Je moet niet als bedrijf langs 400 gemeenten gaan om daar voorzieningen te krijgen. Dat gaat hem niet worden. Ook daarin maken wij weliswaar vorderingen, maar toch moeten wij er wel een paar dingen over vastleggen.

Het derde grote punt is de bemiddeling zelf. Wij vinden dat die door professionals moet worden gedaan, door private intermediairs die de taal van de ondernemers spreken en de SW-bedrijven, die er ervaring mee hebben. Zet die bemiddeling vooral in de lead, want dat maakt het ook voor bedrijven een stuk makkelijker.

Ik kom uit bij een groot punt: de regionalisering en de werkbedrijven. Hoe gaan we dat met elkaar vormgeven? Wij hebben daarover een afspraak gemaakt om te komen tot 35 regionale werkbedrijven. Wat ons betreft, gaan die werkbedrijven heel pragmatisch aan de slag en maken de partijen, gemeenten en sociale partners, in die regio een concreet plan met aantallen: waar komen we terecht, wat gaan we doen, het acquireren van plekken, bemiddeling aan kop en arbeidsaanbod in beeld. Dat is de essentie. Wij hebben een afspraak gemaakt over de Wajong. We hebben het ook gehad over de WSW-wachtlijst. Veel WSW-geïndiceerden werken op dit moment bij bedrijven. Het zou niet goed zijn om te zeggen: die tellen we allemaal niet mee, dat doet er allemaal niet toe. Dan krijg je het effect dat bedrijven afscheid moeten nemen van deze mensen en anderen binnen laten komen. Dan krijg je een rare concurrentie op het arbeidsaanbod. Dat moet je niet willen. Met Cedris, de bonden, de gemeenten en noem maar op zijn wij aan het nadenken over hoe we daaraan vorm gaan geven om ook WSW-geïndiceerden mee te laten doen bij bedrijven. Ik was gisteren in Apeldoorn bij een bedrijf met 180 werknemers dat deelneemt aan een regionaal sectorplan. Die ondernemer is pas geleden bij een SW-instelling geweest in het gebied rondom Apeldoorn. Hij had nog nooit ervaring gehad met WSW'ers. Hij heeft er een jaar geleden vijf uitgeprobeerd en dat gaat wonderwel heel goed. Hij verbaasde zich erover dat dit niet vaker voorkomt. Op dit moment werken er 30.000 van die mensen bij bedrijven en dat gaat goed. Het zou zonde zijn om te zeggen: ga maar terug, want het kost geld. Het gaat over mensen die teleurgesteld worden. Het gaat ook over bedrijven die dat heel jammer vinden. Wij moeten slim

nadenken: we hebben een afspraak gemaakt over 100.000 plaatsen, hoe kan de WSW daarin meegaan?

Het tweede belangrijke punt dat ik nog wil meegeven, is dat wij op de regionale arbeidsmarkt, de 35 regio's, afspraken moeten maken over de rol van de gemeenten en dat gemeenten echt gaan meedoen. Dat is tot nu toe nergens belegd. Of gemeenten wel of niet willen meedoen, is geheel aan hen zelf. Er zijn er 400. Het zou een beetje raar worden als wij in zo'n regio afspraken en plannen maken, maar slechts de helft van de gemeenten meedoet. Hoe gaan wij dan die 100.000 realiseren? Dat wordt een lastige. Ik doe een oproep om er nog eens met elkaar over van gedachten te wisselen.

Het derde punt in dit rijtje gaat over de lagere wet- en regelgeving. Wij snappen best dat het moeilijk is om een basispakket aan faciliteiten vast te leggen, want de verantwoordelijkheid en de beleidsvrijheid liggen bij de gemeenten. Weliswaar hebben wij nu in de Werkkamer afgesproken om voorzieningen op het niveau van die 35 te brengen, maar toch is het van belang om in de lagere wet- en regelgeving vast te leggen dat er zo'n basispakket met eenduidige faciliteiten moet komen als no-risk, proefplaatsing en jobcoaching; die dingen die het voor werkgevers aantrekkelijk en makkelijk maken om die 100.000 te realiseren. Als deze faciliteiten er niet komen, helpt zo'n quotum uiteindelijk ook niks. Dan loopt het proces namelijk niet, terwijl het moet gaan om mensenwerk en maatwerk. Het gaat echt om die verbindingen. In de komende tijd zal moeten blijken of dat echt gaat werken.

De **voorzitter**: Ik geef het woord aan de heer Hamming.

De heer **Hamming**: Deze wet is in de kern heel belangrijk, omdat wij een trendbreuk hebben na 30, 40 jaar arbeidsmarktbeleid waarin wij vooral heel veel instituties hebben gebouwd om te proberen het falen van de arbeidsmarkt te compenseren. Je ziet nu dat wij eigenlijk weer teruggaan naar de kern, het herstellen van de verbinding tussen werkzoekenden en werkgevers, en dat wij proberen alle fuss daartussen uit te breken in de wetgeving. Ik denk dat dit kansrijk is, maar wij zijn er nog niet. De heer Paas gaf terecht aan dat door alle compromissen die worden gesloten toch een aantal instrumenten in de lucht blijft, dat wij toch nog met verschillende regelingen zitten en dat het herstellen van de verbinding tussen werkgever en werkzoekende best nog een lastige klus is. Het is wel kansrijk. Ik merk dat wij op dit moment echt een beweging maken, niet alleen bij de VNG, maar ook in de Werkkamer. Je ziet dat werkgevers echt hun nek willen uitsteken. Dat merk ik niet alleen landelijk, maar ook lokaal. Zij willen graag die verbinding herstellen, zij willen er een rol in spelen, zij willen vertrouwen opbouwen in de samenwerking tussen de werkgevers, werknemers en gemeenten. In die zin vind ik dat er nu een heel goede slag wordt gemaakt met de Participatiewet, waarmee de gemeenten verantwoordelijk worden voor deze taak. Er zal ook geen gemeente zijn, zoals toch misschien nog de angst is, die die verantwoordelijkheid niet zal oppakken. Geen gemeente zal zo gek zijn. De vraag is wel of de gemeente voldoende in staat is gesteld om die verantwoordelijkheid waar te maken. Dan kijk je naar drie zaken die wij altijd noemen en die ook nu al zijn genoemd, ten eerste beleidsvrijheid. Zorg ervoor dat er beleidsvrijheid, dat er ruimte is om dat met maatwerk en op mensgericht niveau goed te kunnen organiseren. De nabijheid van de gemeente is dan ook van belang. Wij denken dat het goed is om niet alles landelijk dicht te regelen. Natuurlijk is het goed om een basispakket te hebben met een aantal zaken die wij landelijk kunnen doorgeven, maar timmer het niet dicht. Dan haal je juist de kracht eruit van lokale gemeenschappen die ook lokaal een aantal dingen met werkgevers, werknemers en overheden kunnen organiseren. Als je decentraliseert moet je ook durven loslaten, ook de Eerste Kamer.

Daarnaast is het van belang om niet alleen te zorgen voor beleidsvrijheid, maar ook voor goede begeleiding. Begeleiding is cruciaal. Werkgevers zijn graag bereid, zo merk ik elke dag bij bedrijfsbezoeken, om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt op te nemen. Begeleiding vanuit bijvoorbeeld de SW-bedrijven is dan cruciaal.

Ik kom dan meteen bij het laatste punt: het budget. De vraag die wij de afgelopen vier, vijf jaar elke keer op tafel hebben gelegd in alle gesprekken met verschillende kabinetten, is of het budget voldoende is. Sterker nog, wij zijn het eens dat we het oneens zijn over het budget dat nodig is om deze wet tot een groot succes te maken. Dat hebben wij nog eens geconstateerd in het laatste overleg met de Staatssecretaris voordat de wet naar de Kamer ging. Wij zijn zeer bezorgd over de financiële problemen die zeker bij een paar honderd gemeenten zullen ontstaan bij de uitvoering van deze wet. Toch zien wij ook een aantal kansen en hebben wij uiteindelijk met de Staatssecretaris afgesproken dat wij de financiële gevolgen gaan monitoren. Het kabinet is bereid om daar waar er financiële problemen ontstaan – dat is dus achteraf – te bekijken wat er te repareren valt. Dat is het hoogst haalbare. Ik vind dat te betreuren, want wat mij betreft hadden wij er aan de voorkant meer uit kunnen halen. In die zin is dat ook voor de Eerste Kamer een punt van aandacht. Wij hebben helaas moeten constateren dat wij het oneens zijn, maar wij zien een zeer grote kans om de verbinding te herstellen tussen werkgevers, overheden en de onderkant van de arbeidsmarkt. Wij hebben met de Werkkamer een rondje gemaakt langs verschillende gemeenten en arbeidsmarktregio's. Je ziet dat daar nu een dynamiek ontstaat van samenwerking, dat ook werkgevers hun nek gaan uitsteken en dat wij elkaar echt weten te vinden. Natuurlijk zal niet alles op 1 januari 2015 al helemaal spic en span gereed zijn. Dat kost echt nog wat tijd. Wij moeten opletten voor verdringing van de verschillende instrumenten en ons ook richten op samenwerking met juist het UWV, zodat wij elkaar niet gaan concurreren om toch Wajongers of WSW'ers bij bedrijven te krijgen. Ik denk dat er hier in de kern een kansrijke mogelijkheid is om in de komende jaren veel te realiseren, zij het met een aantal zorgen die ik zojuist heb genoemd.

De voorzitter: Ik dank de heer Hamming, de heer Slagmolen, de heer Hartveld en de heer Nijhuis voor de introducties die zij zojuist hebben gegeven. Ik begrijp dat de heer Westerlaken wordt gebeld. Omwille van de tijd stel ik voor dat wij nu de leden van de commissie de kans geven om vragen te stellen. Ik heb de volgorde bepaald. Ik begin met de heer Beckers en daarna kom ik bij de heer Ester. Vervolgens hoor ik wel van u allen wie nog het woord wenst.

De heer Beckers (VVD): Voorzitter. Ik hoor wat tegenstrijdige geluiden. Ik hoor de heer Hamming spreken over een directe relatie tussen werkgever en werknemer. Ik hoor de heer Slagmolen en de heer Hartveld iets anders bepleiten. Zij hebben het meer over een indirecte relatie en over een detachingsvorm. Ik zou dat onderwerp graag wat verder uitgediept zien. Hoe ziet u dat? Ziet u die doelgroep in dienst treden bij de werkgever of ziet u een tussenvorm waarbij de werkbedrijven ervoor zorgen dat er een construct ontstaat dat de doelgroep in dienst treedt en vervolgens gedetacheerd wordt?

De heer Slagmolen: Kijk je naar de huidige arbeidsmarkt en de manier hoe die zich de komende jaren ontwikkelt, dan zie je meer flex en minder vast. Er komen nog steeds 15.000 werklozen per maand bij. Het is dus een zeer ingewikkelde markt. Je moet wel een hoog abstractieniveau hebben om te kunnen zien wat dat over een paar jaar eventueel kan betekenen. Afgelopen week heeft Minister Asscher nog eens naar voren gebracht dat

met name het laagbetaald werk minder gaat worden. Wij staan dus voor grote uitdagingen.

In onze optiek gaat het ongeveer als volgt. Je probeert een Wajonger uit in de praktijk bij een bedrijf: welke taak past er en welke vormen zijn te bedenken? Dan kun je bekijken of dat kan in de vorm van detachering of een contract, eventueel voor langere tijd. Daar zit wat mij betreft meer de maatwerkmodus in. Als je praat over detacheringachtige constructies met de WSW, dan zie je dat dat beter werkt. Wij hebben het net al even gehad over de risicobeperking. Je moet je voorstellen dat een ondernemer helemaal niet weet wat er met de persoon aan de hand is, als hij die krijgt. Hoe krijg je dat beter in beeld en wat is daarvoor nodig? Er zijn Wajongers die na een tijdelijke plaatsing in dienst treden bij het bedrijf. Daar zijn ook een heleboel voorbeelden van. Er zijn ook Wajongers die dat niet doen, omdat dat afhankelijk is van de risico's. Je moet met elkaar de ruimte houden om vast te stellen wat passend is.

De heer **Nijhuis**: Wil je iets passends reguleren, dan is het heel belangrijk om de zekerheid voor de persoon die je plaatst te reguleren en de zekerheid voor de werkgever te behouden. Dat betekent ook dat de persoon opnieuw kan uitvallen. Dat betekent dat er op een gegeven moment opnieuw een misfit komt tussen de belastbaarheid van de persoon en de eisen die het werk stelt. Hoe dan ook moet je een soort trampolinefunctie hebben. Dan heeft het veel meer zin om vanuit een detacheringconstructie te werken dan vanuit een vast contract. Dan moet je ontslagen worden en vervolgens ga je de hele sociale zekerheid weer in totdat je daar weer uitdraait om terug te keren naar een dergelijke regeling. Ik denk dat dit heel belangrijk is.

Detachering is een van de weinige mogelijkheden die ik in de praktijk heb gezien om mensen met een beperkt arbeidsvermogen toch regulier te kunnen laten werken. Bij Wajongers, de beteren niet te na gesproken, zie ik vaak dat na drie jaar tijdelijke contracten er een einde van het arbeidscontract optreedt, omdat het toch te veel risico met zich meebrengt voor een werkgever. Wil je het tot een succes maken, dan moet je die risico's niet bij een werkgever neerleggen.

De **voorzitter**: Ik heb aangegeven dat ik het woord geef aan de heer Ester. Daarna ga ik naar mevrouw Sent en de heer Thissen, de heer Backer en de heer Terpstra en dan eindig ik met de heer Elzinga. Dan hebt u het vertrouwen dat u allemaal aan bod komt.

De heer **Ester** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik dank de sprekers en heb twee korte vragen, voor Rob Slagmolen en voor Leo Hartveld.

De eerste vraag is hoe wij toch aan dat getal van die 100.000 komen. Ligt daar een soort hogere logica achter? Zit daar een hogere rationaliteit achter? Heeft dat te maken met empirisch onderzoek naar de arbeidsmarkt? Of hebben jullie dat gewoon met elkaar verzonnen toen jullie dat sociaal akkoord maakten? Dat getal heeft iets fascinerends. Heeft dat ermee te maken hoe reëel het is? Dit is overigens een serieuze vraag.

De **voorzitter**: Aan wie is de vraag geadresseerd?

De heer **Ester** (ChristenUnie): Aan Rob Slagmolen en Leo Hartveld. Als jullie spreken over «de werkgever», dan klinkt dat nogal homogeen, terwijl ik weet dat dat een heel heterogene categorie is. Denk alleen maar aan het verschil tussen het grootbedrijf en het mkb. Ik zou heel graag willen horen of wij het kleine mkb nog op een aparte manier moeten verleiden om zijn rol te spelen, als het gaat om de mensen over wie wij het hebben.

De heer **Slagmolen**: Op het getal van de 100.000 zou ik allerlei rekenexercities kunnen loslaten, maar misschien weet Leo Hartveld precies hoe je aan een aantal van 100.000 komt. Als je de 5% uit het regeerakkoord zou vertalen, zou dat iets anders zijn. Maar als je uitgaat van de nulmeting, de groep telt die op dit moment aan de slag is en dan kijkt naar die in totaal 125.000, dan zit dat uiteindelijk redelijk in de buurt van die 5%. Maar goed, dat is wat meer de techniek.

Hoe kun je bedrijven verleiden om mee te doen, vooral het kleinbedrijf? Daar zal het toch vooral gaan om een combinatie waarin kleinere bedrijven met elkaar samenwerken en van elkaar gebruik kunnen maken, ook van het personeel. Ik denk dat het mkb op deze manier meer kan samenwerken op het sublokale niveau om vorm te geven aan deze aanpak. Ik denk ook dat dit in de toekomst meer zal gebeuren. Dat gebeurt dan wel iedere keer vanuit de risicokant, maar wij merken al, bijvoorbeeld in de detailhandel, dat in dit geval Albert Heijn in Noord-Holland samenwerkt met een aantal kleinere detailhandelsondernemingen om te kijken hoe ze met elkaar personeel in de doelgroep van de Wajongers kunnen uitwisselen. Dat werkt goed. Je ziet ook dat het nieuwe arrangementen teweeg zal brengen.

De **voorzitter**: U hebt kunnen waarnemen dat de heer Anton Westerlaken van Start Foundation is binnengelopen. U neemt het ons niet kwalijk dat wij al aan de slag zijn gegaan in deze tweede ronde, met als onderwerp «reflectie». Alle personen die hier achter de tafel zitten, hebben een heel korte introductie gegeven. Ik wil u die korte introductie niet onthouden, in het besef dat er nog vijf leden vragen willen stellen aan alleen al de mensen die hier zitten. Ik vraag u om u heel kort voor te stellen en uw gedachten weer te geven over de Participatiewet.

De heer **Westerlaken**: Start Foundation is een organisatie die is ontstaan vanuit de opbrengst, heel kort door de bocht gezegd, bij de overgang van het oude uitzendbureau Start naar de nieuwe eigenaar USG. De koper heeft voor de goodwill, voor het maatschappelijk ideaal van Start betaald. Daarvan is een fonds gevormd en Start Foundation wordt betaald uit de opbrengsten van die oude middelen. Op jaarbasis realiseren wij zo'n 5 miljoen aan projecten, gericht op juist die groepen die op een afstand staan van de arbeidsmarkt. Wij brengen dat in kaart en inventariseren dat. Vanuit die kennis en kunde denken wij na meer dan tien jaar te kunnen zeggen wat werkt en wat niet werkt.

De **voorzitter**: Hoe kijkt u naar de Participatiewet?

De heer **Westerlaken**: Een mooi doel, maar grote risico's dat het in de praktijk niet gaat werken zoals het bedoeld is.

De **voorzitter**: Kunt u kort aangeven waarom u dat denkt?

De heer **Westerlaken**: Ja. De praktijk leert dat, als je dingen voor de doelgroep wilt realiseren, je het zo overzichtelijk, eenvoudig en simpel mogelijk moet maken en vooral duurzaam. Met de voorstellen die nu op tafel liggen, wordt het niet één regeling, maar worden het er meerdere. Er zit een no-riskconditie in die niet gaat werken, zo is onze inschatting. Er zitten bepalingen in die naar onze inschatting de verdringingseffecten eerder zullen versterken dan verkleinen. Er zitten elementen in die de regionale verschillen dermate groot maken dat ondernemers daarvan terugschrikken. Zo kan ik het lijstje wat langer maken. Wij zullen die documentatie voor de commissie faciliteren.

De **voorzitter**: Dank u voor deze introductie van uzelf en uw organisatie. U hebt gelijk een visie gegeven op de Participatiewet. Ik was bezig om de

leden van de commissie beurtelings het woord te geven en kom bij mevrouw Sent.

De heer **Hartveld**: Mag ik de vragen van de heer Ester nog even beantwoorden?

De **voorzitter**: Excuses, ik ging iets te snel. Dank dat u mij scherp houdt.

De heer **Hartveld**: Ik begin bij de tweede vraag, over het verschil tussen het mkb en het grootbedrijf. Onze inspanning rondom de werkgelegenheidsafspraken is er juist op gericht geweest om ook het mkb hierbij in beeld te houden. De Quotumwet zag alleen maar op bedrijven met meer dan 25 werknemers. Daarmee laat je volgens ons een heel belangrijk deel lopen van de werkgevers die juist goed in staat zijn om jongeren met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden. Ik denk dat u gelijk hebt dat er voor het mkb en voor het grootbedrijf verschillende aanpakken nodig zijn. Daarom pleiten wij ervoor – daarmee kom ik op de eerste vraagstelling terug – dat enerzijds zo veel mogelijk mensen in dienst kunnen komen, als dat maar op een duurzame manier gebeurt. Anderzijds moet het probleem van de detacheringen, met name de SW-detacheringen, opgelost worden omdat dat de meest effectieve manier is geweest om mensen gedurende een behoorlijke tijd in het reguliere bedrijfsleven te plaatsen.

Er ligt geen wetenschappelijke becijfering onder het getal van de 100.000. Ik denk dat het voor een deel geïnspireerd is door het aantal SW-plaatsen. Er gaan er 70.000 verdwijnen en er blijven er 30.000 over. Maar als u had gezegd dat het er 120.000 hadden kunnen of moeten zijn, dan zou dat ook kunnen.

De **voorzitter**: Dank voor deze reactie. Ik kom nu toch echt bij mevrouw Sent.

Mevrouw **Sent** (PvdA): Ik heb een aantal vragen naar aanleiding van het betoog van de heer Hamming, die drie punten aanstipte. Mijn eerste vraag betreft de beleidsvrijheid en de neiging om alles landelijk dicht te regelen. Welke regionale risico's ziet hij? Is er in de Participatiewet voldoende aandacht voor regionale verschillen?

Mijn tweede vraag betreft de begeleiding, die cruciaal zou zijn. De heer Slagmolen hield een pleidooi voor private bemiddeling. Daar zou ik de heer Hamming graag over horen.

Mijn derde vraag betreft het budget. De heer Hamming gaf aan dat het budget cruciaal is en dat het onvoldoende is. Wat zou naar zijn mening wel voldoende zijn?

De heer **Hamming**: Het is van belang om naar de regionale verschillen te kijken. In Groningen, maar ook in het oosten en zuiden van het land zijn SW-bedrijven soms de grootste werkgevers in zo'n regio en is de overnamecapaciteit van werkgevers zeer beperkt. Je moet je dan afvragen of de ambitie die wij hier met elkaar formuleren wel haalbaar is. Heb oog voor die verschillen, maar ook voor de financiële gevolgen als de SW-sector moet worden teruggebracht. Wij hebben er een aantal keren aandacht voor gevraagd en ook de Tweede Kamer heeft dat gedaan. De vraag is of dat voldoende is, dus houd dat ook de toekomst goed in beeld. Hoeveel budget is voldoende? Wij hebben een kaart van Nederland gemaakt – ik weet niet of u die toegestuurd hebt gekregen; anders kunnen wij u die zeker nog toesturen – waarop u per gemeente ziet hoe rood die financieel kleurt. Daarin zie je dat in een aantal gemeenten de artikel 12-status aan de orde zal komen, als er met dit budget zal worden gewerkt. Wij zijn daarvan overtuigd. Het gaat er niet zozeer om of het dan 100 miljoen of 200 miljoen is. Het gaat er veel meer om dat wij signalen

hebben dat een aantal gemeenten – het gaat niet om een paar, maar om een paar honderd gemeenten – op rood zullen komen te staan. Wij hebben dat meerdere malen op tafel gelegd en wij hebben er onze zorgen over geuit, maar wij hebben uiteindelijk geconcludeerd dat wij het daar niet over eens worden. Wij willen meewerken aan de uitvoering van de wet, met de afspraak dat wij de financiële effecten zullen monitoren en dat het kabinet zich bereid heeft getoond om daar waar er problemen ontstaan te praten over een oplossing, waarmee het niet gezegd heeft dat het ook financieel wordt opgelost.

Ik kom bij de vraag over de begeleiding. Het maakt ons niet zo veel uit hoe iemand bij een bedrijf komt te werken. SW-bedrijven hebben heel veel deskundigheid opgebouwd in de begeleiding van deze mensen. Het zou doodzonde zijn als wij die deskundigheid afbreken en verliezen. Maak gebruik van die jobcoaches, die heel veel ervaring hebben opgebouwd, om met die mensen te werken en zorg dan ook voor de financiering die daarbij hoort. Ik vind het niet zo interessant of mensen gedetacheerd zijn of in vaste dienst komen. Het gaat mij erom dat die mensen weer bij gewone werkgevers aan het werk komen en niet worden weggestopt – even oneerbiedig gezegd, want ik heb heel veel respect voor SW-bedrijven – in SW-bedrijven. Ik merk dat een SW'er die uiteindelijk bij een gewone werkgever aan het werk komt een stuk rechter loopt. Hij is trots op het feit dat hij er gewoon bij hoort en niet is weggestopt in een hokje.

De heer **Thissen** (GroenLinks): Op het gevaar af dat zeker wat jongere mensen in deze zaal zeggen «opa vertelt»: werkbedrijf in de 35 regio's klinkt een beetje als tripartiete arbeidsvoorziening 2.0. Ik probeer samen te vatten wat de tripartieten in de werkbedrijven die nu bij elkaar zitten zeggen: voldoende geld is een voorwaarde voor voldoende begeleiding en dat is voor de werkgevers weer een voorwaarde om mensen in dienst te nemen. Tegelijkertijd moet je concluderen dat dit het succes op voorhand onder druk zet of zelfs het succes weghaalt. Als het geld de voorwaarde is voor de begeleiding die de voorwaarde is voor werkgevers om te appreciëren dat er mensen zijn die niet volledig de loonkosten kunnen verdienen, dan is het eigenlijk al een onmogelijkheid. Dat koppel ik dan aan datgene wat Frans Nijhuis zegt: je moet niet uitgaan van het bestaande werk, maar je moet ander werk maken, juist voor deze doelgroep, voor die anderhalf miljoen over wie René Paas zei dat ze op de reservebank van de arbeidsmarkt zitten. Daar is de SW juist zo verdomde goed in geslaagd in de afgelopen decennia. Waar zijn wij mee bezig? Zouden de heer Slagmolen, de heer Hartveld, de heer Nijhuis en de heer Westerlaken er allemaal kort op kunnen reageren voor zover de tijd dat toelaat?

De heer **Slagmolen**: Waar zijn we mee bezig? Tripartiet ken ik ook nog wel. Het moet geen beleid- of bestuurachtige organisatie worden die alleen maar aan het praten blijft. Het gaat erom dat men concreet in de regio aan de gang gaat. Wij hebben ervaring opgebouwd met hoe je met Wajongers aan de slag kunt gaan. Eventueel kun je ook een businessplan maken. Inmiddels zijn daar regio's en gemeenten bij betrokken met private uitvoerders en de SW om die businessplannen te realiseren, maar het is niet geen eenvoudige opgave. Die 100.000 is niet simpel. Dat doen we niet even zomaar. Je zult er echt van alles voor moeten organiseren en nodig hebben. Wij zijn op dit moment aan de gang met AWWN, de Normaalste Zaak en anderen om te bekijken hoe je binnen bedrijven ervoor zorgt dat het gaat werken. Wat moeten bedrijven leren? Hoe kunnen wij ervoor zorgen dat als bedrijven dat leren, ze dat in de praktijk beter toepassen in hun eigen werk? Daarmee sluit ik een beetje aan bij de hoogleraar. Wij moeten snappen hoe het werkt als je met een Wajonger omgaat en wie bijvoorbeeld de begeleiding moet doen. Op die dingen

maken wij slagen. Dat is ook nodig om een succes te maken van die 100.000. Ik geloof daar wel in. Ik denk dat het een succes kan worden, mits wij gaan voldoen aan het rijtje dat ik in mijn inleiding heb genoemd. Als we gaan zitten op «het is mijn gemeente, mijn regio, je komt er niet in, ik heb met jou niks te maken», als er niet wordt geleverd, als het allemaal vaag en mistig blijft en als we moeten leuren om een no-riskpolis voor elkaar te krijgen, forget it!

De heer **Westerlaken**: Met groot respect voor afspraken die rond sociale akkoorden gemaakt worden en zijn, zeg ik met mijn verleden dat het bouwen van een nieuwe infrastructuur het laatste is waarop we zitten te wachten. Als je dingen wilt en moet verbeteren en veranderen, waarmee ik het graag eens ben, dan zou ik dat vooral in de bestaande infrastructuur doen en geen risico lopen door iets nieuws te doen. De kernproblematiek is in onze ogen: er is aanbod en er is vraag, maar dat wordt niet goed en niet effectief genoeg aan elkaar verbonden c.q. het zoeken naar die creatieve, innovatieve en alternatieve oplossingen gebeurt onvoldoende. Dat zal de heer Nijhuis zeker geschetst hebben. Dit betekent dat werkgevers die graag die functies willen opzoeken en faciliteren op een eenduidige manier moeten worden geholpen. Moet dat met regionale accenten en uitvoeringen? Graag, maar ik denk dat het bouwen van een nieuwe infrastructuur niet de oplossing is.

De heer **Nijhuis**: Ik blijf even af van de infrastructuur, want ik denk dat daarmee niet per definitie een randvoorwaarde voor succes wordt gecreëerd.

Duurzaam werk voor mensen met een beperking is er alleen maar, wanneer dat werk daadwerkelijk economisch lonend is voor werkgevers. Anders zal het altijd tot mislukken gedoemd zijn. Dat betekent dat werkgevers eigenlijk een heel andere kant op moeten kijken dan zij in het verleden gewend waren. Bij veel bedrijven waar ik rondloop, zie ik dat de onderste twee, drie loonschalen niet meer ingevuld zijn omdat werkgevers samen met de vakbeweging erin geslaagd zijn om iedereen op te schalen en eenvoudige taken bij de duurder betaalden neer te leggen. Wij zullen dus structureel naar iets anders moeten kijken. Dat vraagt toch een creativiteit, ook van werkgevers, die je niet zomaar van werkgevers kunt verwachten, want daarvoor zijn werkgevers niet ter aarde. Wat dat betreft, zullen ook werkgevers ondersteund moeten worden om dat daadwerkelijk te realiseren, wil de Participatiewet een succes worden.

De heer **Hartveld**: Het gaat natuurlijk niet om nieuwe infrastructuur. Het gaat om het realiseren van 125.000 banen. Als wij daarin slagen, als wij zo veel mensen regulier aan het werk krijgen, hebben wij echt een omwenteling op de arbeidsmarkt gerealiseerd. Dat hebben wij in de afgelopen 30 jaar niet gepresteerd en daarvoor al helemaal niet. Ook internationaal zien wij niet zulke aantallen mensen met een forse arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers werken, of zij nu gedetacheerd zijn of in de een of andere vorm van loondienst. Dat gaat niet vanzelf. De bestaande infrastructuur, met alle respect, wordt onderuitgehaald door de bezuinigingen op de sociale werkvoorziening. Ik ben het er helemaal mee eens dat de sociale werkvoorziening een heel belangrijke rol zal moeten vervullen, juist in het kader van het werk van het werkbedrijf. Dat moet inderdaad niet een bestuur zijn dat bestuurlijk gaat zitten praten. Dat moet hands-on zijn met maar één doel. Zorg ervoor dat we van de mensen om wie het gaat weten wie er beschikbaar is en wat ze kunnen. Maak het bestand inzichtelijk, maak inzichtelijk welk werk bij werkgevers beschikbaar moet zijn. Zorg ervoor dat er op een goede manier wordt gematcht en dat de voorzieningen er zijn. Dat is de missie die wij te doen hebben. Met alle respect, dat staat niet helemaal klaar. Er zijn heel goede

dingen in de sociale werkvoorziening en in onze visie speelt die dan ook een belangrijke rol.

De heer **Backer** (D66): Dank voor de inleidingen en de antwoorden. De heer Westerlaken sprak over no-risk. Het kwam eerder ter sprake; ik dacht bij de heer Slagmolen. Op welke wijze in dit stuk wetgeving komen wij dit tegen? Wat had in het bijzonder de heer Westerlaken daarbij precies op het oog en wat zouden wij daarmee moeten in de bestudering van dit wetsvoorstel?

De heer **Westerlaken**: Dan gaat het over looncompensatie, wat de gemeente zelf moet regelen. Dat is nu een open norm in deze wet. Wij maken ons er zorgen over dat dit niet gaat gebeuren, want het is een vrij dure voorziening waarbij de gemeente een keuze moet maken. Dat is een heel belangrijk instrument voor werkgevers. Onze inschatting is dat als dit nu niet plaatsvindt en een medewerker ziek wordt of uitvalt en arbeidsongeschikt wordt, die ondernemer dat pas gaat merken na twee jaar. Het besef dat hij of zij 13 à 15 jaar verantwoordelijk is voor die werknemer geeft het risico dat daarmee een verkeerde schrik, angst enzovoorts gaat ontstaan rondom deze doelgroep. Wij zouden het graag in de wet zo geregeld zien dat het geen keuzemogelijkheid is, maar dat het een landelijke voorziening blijft.

De heer **Terpstra** (CDA): De heer Nijhuis heeft een grote rol toegekend aan de flexibele arbeidsmarkt voor deze doelgroep. Ziet hij dan ook de Wet werk en zekerheid als een soort risico? Zou hij willen bepleiten dat deze wet niet voor deze doelgroep gaat gelden? En wat zou de heer Hartveld hiervan vinden?

De heer **Nijhuis**: Het grote probleem is dat als er met deze doelgroep allerlei risico's bij werkgevers worden gelegd, er grote terughoudendheid ontstaat om deze doelgroep aan te nemen of tewerk te stellen. We hebben het over mensen die kwetsbaar zijn, die kunnen uitvallen en van wie we niet weten hoe zij over vijf of over tien jaar nog in het arbeidsproces draaien, omdat wij niet weten hoe mensen zich ontwikkelen en hoe het arbeidsproces zich ontwikkelt. Als je de werkgever verplicht om mensen aan te nemen, loop je het risico dat de werkgever op dat moment, zoals je nu al ziet na drie bij een Wajong-aanstelling, zegt: doe deze maar weg en doe een andere terug, want dan heb ik geen risico. Dus ja, ik vind het een bedreiging voor de meest kwetsbare doelgroep.

De heer **Hartveld**: Wij zijn van oordeel dat de Wet werk en zekerheid als zodanig voor de hele arbeidsmarkt van toepassing moet zijn. Wij zien niet in dat het een heel bijzondere belemmering is voor deze groep. Dat heeft alles te maken met het personeelsbeleid van werkgevers. Daarin moet iets veranderen en daarvoor is de Wet werk en zekerheid ook bedoeld.

De **voorzitter**: Na de heer Elzinga wil ik mevrouw Sent nog even de gelegenheid geven voor een cri de coeur.

De heer **Elzinga** (SP): Ik heb een paar vragen aan met name de heren Hartveld en Hamming. In het vorige blok was er een roep, met name vanuit het UWV, om tempo te maken. Ik vroeg mij af hoe haalbaar het is om de landelijke kaders binnen de Werkkamer op korte termijn te realiseren zoals werd gewenst. Leidt dat ook in het licht van de versnelling van de afspraken die door de coalitie eigenlijk zijn opgedrongen nog wel tot een verantwoorde invoering? Hoeveel tijd is er nodig om al die kaders goed af te regelen voordat de wet rijp is?

Een andere vraag is hoe de heren aankijken tegen het organiseren van de regionale arbeidsmarkt versus de decentrale uitvoering op gemeen-

teniveau, vooral in het licht van de andere twee grote decentralisatieoperaties, nog helemaal los van de bezuinigingen, die het natuurlijk nog veel moeilijker maken. Zijn al die drie decentralisatieoperaties op dezelfde termijn met zorgregio's die niet gelijk zijn aan de arbeidsmarktregio's wel te behappen?

De heer **Hamming**: Ik deel de cri de coeur vanuit het UWV dat het tempo hoog moet zijn. Wij moeten nog veel werk verrichten. Ik vind dat het tempo hoog is. In de Werkkamer hebben wij eerst best lang een beetje om elkaar heen gedraaid. Dat is alweer een jaar geleden. In het begin moesten wij een beetje zoeken naar goede verhoudingen. Ik vind dat wij nu echt meters maken. Ik denk dat de kans groot is dat wat landelijk uitgerold moet worden daadwerkelijk uitgerold zal worden. Wij verschillen ook wel van mening, zoals u merkt. Gemeenten zeggen vooral: geef ons de ruimte en beleidsvrijheid om zo veel mogelijk zelf te doen. Ik ben ervan overtuigd dat dit heel goed kan werken. Je ziet toch ook bij werkgevers en werknemers nog wel de neiging om dingen centraal te regelen, dus dat is een interessant spanningsveld. Ik merk wel dat we elke keer bereid zijn om eruit te komen, dus dat gaat lukken.

Zijn gemeenten dan helemaal klaar per 1 januari? Ik denk niet allemaal. Het is veel werk, dus ze zullen echt niet alles spic en span gereed hebben. Er wordt op dit moment keihard gewerkt op gemeentelijk niveau om zaken op orde te krijgen. Dat hebben wij ook in ons rondje gezien langs de regio's. Er zullen echter in de loop van 2015 ook nog zaken moeten worden uitgewerkt.

Is het te snel? Nee, ik denk dat het goed is om nu gewoon te beginnen, ook omdat er geen alternatief is. Ik merk wel dat er enorm veel energie loskomt, omdat men kansen ziet om samen met werkgevers en werknemers tot nieuwe arbeidsmarktverhoudingen op regionaal niveau te komen. Het levert op dit moment veel energie op die straks ook veel banen moet kunnen opleveren.

De heer **Hartveld**: 100.000 banen zijn er echt heel veel. Er was zorgvuldig tempo in gemaakt, maar dat tempo wordt om politieke redenen verhoogd. Ik denk niet dat de realiteit zichzelf daarmee ineens gaat versnellen. Dan bouw je een mislukking in dit jaar in, omdat wij gewoon bezig zijn om handen en voeten te geven aan de afspraken, bijvoorbeeld over de landelijke kaders. Ik zie wel dat wij daar flink mee opschieten. Ik verwacht dat wij voor de zomer op een aantal punten spijkers met koppen kunnen slaan, maar daarmee heb je nog niet gelijk al die plekken bij die bedrijven, alle voorzieningen op orde enzovoorts. Je moet iedere keer eerst de discussies met elkaar voeren. Wij hebben nu gemeenteraadsverkiezingen gehad. Er zijn alweer een heleboel enthousiaste nieuwe wethouders die voor een enorme uitdaging komen te staan met de decentralisaties. Zij zullen dat moeten waarmaken en zullen dan zien dat er ook een paar afspraken zijn gemaakt over de spelregels om die 100.000 vorm te geven. Ik denk dat daar wel wat tijd overheen gaat. Kortom, het was al een slag om de 2.500 van dit jaar te halen. De 5.000 die nu verordonneerd zijn, gaan we nooit halen.

Decentraal versus regionaal. De regionale uitvoering hebben we keihard nodig om ervoor te zorgen dat én de werkzoekende met een beetje zekerheid omgeven én de werkgever ook weet waar hij aan toe is.

De **voorzitter**: Voordat ik afsluit, geef ik mevrouw Sent nog de gelegenheid om een vraag te stellen.

Mevrouw **Sent** (PvdA): De heer Nijhuis eindigde zijn betoog met de zin dat er lessen moeten worden geleerd uit het verleden. Dat prikkelt natuurlijk tot de vraag welke lessen naar zijn mening in de Participatiewet niet worden geleerd uit het verleden.

De heer **Nijhuis**: Volgens mij wordt er een aanzienlijk aantal lessen niet geleerd, want het lijkt er toch op dat in belangrijke mate het wiel opnieuw wordt uitgevonden. We zijn er niet in geslaagd om te komen tot één regeling voor deze specifieke groep. Dat was ook een punt van bijvoorbeeld de commissie-De Vries. Ondertussen zitten we al op vijf regelingen, als we naar alle subgroepen kijken.

Veel belangrijker vind ik dat wij tot nog toe geen goed systeem hebben ontwikkeld waarmee wij de mogelijkheden van mensen met een beperking kennen, zodat we een goede match kunnen maken met werkzaamheden die er bij werkgevers zijn. Wij weten eigenlijk al heel lang dat een match met functies helemaal niet zal slagen. Er is ook bij werkgevers heel veel goede wil aanwezig, maar het is heel lastig om te bedenken: waar kan ik op een economisch verantwoorde wijze toch mensen met een beperking opnemen door het werk anders te organiseren, zodat het recht doet aan duurzame arbeid voor iemand die anders gewoon buiten de arbeidsmarkt zal staan?

De **voorzitter**: Ik kom tot een afronding van deze deskundigenbijeenkomst Participatiewet. Ik dank de heer Nijhuis, de heer Westerlaken, de heer Hamming, de heer Slagmolen en de heer Hartveld voor het geven van hun visie en het beantwoorden van de vragen van de leden van de commissie. Dank u wel voor uw komst.

Sluiting 19.03 uur.