

Vertrouwen in de SW

Visie van het CDA op de sociale werkvoorziening

Samenvatting

Het CDA ziet de sociale werkvoorziening als een onmisbare voorziening voor de kwetsbare groep mensen met een arbeidshandicap. Hoewel er de afgelopen jaren niet is bezuinigd op de sociale werkvoorziening, kampen veel SW-bedrijven met financiële problemen. Zo is de behoefte aan begeleiding op de werkplek toegenomen door de toenemende zwaarte en complexiteit van problemen van SW-geïndiceerden. Ook is er sprake van wachtlijsten, soms van meer dan vijf jaar. De komende jaren zal mede door de toename van het aantal jongeren met een Wajong-uitkering het beroep op de SW verder toenemen.

Het CDA wil investeren in de uitbreiding van de sociale werkvoorziening, zodat mensen die door hun beperkingen niet aan de slag komen op de reguliere arbeidsmarkt ook echt terecht kunnen in de SW. In het CDA-verkiezingsprogramma 2007-2011 wordt geld uitgetrokken om 7500 extra plaatsen in de sociale werkvoorziening te creëren. Hierdoor zullen de wachtlijsten afnemen en meer mensen kunnen meedoen in de samenleving.

Daarnaast moet ook het functioneren van de SW-sector verbeteren. Het CDA ziet de bestaande SW-bedrijven daarbij niet als een onderdeel van het probleem, maar als een onderdeel van de oplossing. Het management van de SW-bedrijven moet zich er voor inspannen dat zoveel mogelijk SW-geïndiceerden in een reguliere omgeving werken. Daarbij willen we af van de fixatie op begeleid werken; detacheren van werknemers is een prima alternatief. Gemeenten en werkgevers in de regio moeten samen de voorwaarden scheppen voor deze beweging 'van binnen naar buiten'. De beschutte werkomgeving van het SW-bedrijf blijft in stand als vangnet voor de meest kwetsbare groep werknemers. Daarnaast kan de SW-infrastructuur worden benut om andere groepen met een grote afstand tot regulier werk te ondersteunen bij hun reïntegratie.

Gemeenten dienen te zorgen voor een goede inhoudelijke afstemming van de wettelijke regelingen die zijn bedoeld om de participatie van mensen bevorderen, zoals de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), de Wet Werk en Bijstand (WWB) en de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Zij bieden mensen die ondersteuning die nodig is om mee te kunnen doen in de samenleving. Gemeenten behouden de wettelijke zorgplicht voor de sociale werkvoorziening en ontvangen voortaan een budget op basis van het aantal SW-geïndiceerden. De indicatiestelling voor de SW moet worden verbeterd en worden afgestemd op andere wettelijke regelingen, met name de WMO en de WWB. Gemeenten krijgen daarnaast meer ruimte om wachtlijsten creatief aan te pakken.

1. Inleiding

De Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) is een belangrijk onderdeel van het arbeidsmarkt- en participatiebeleid, dat zicht richt op het laten 'meedoen' van kwetsbare groepen aan de samenleving. De doelgroep van de SW zijn de mensen die door lichamelijke, psychische of verstandelijke beperkingen alleen onder aangepaste omstandigheden werk kunnen verrichten. De eerste collectieve voorzieningen voor minder validen stammen uit de jaren '50. In 1969 werd de WSW ingevoerd, en deze wet werd in 1998 herzien. De doelgroep werd in de nieuwe wet nader omschreven en de indicatiecriteria werden aangescherpt. Momenteel zijn ruim 96.000 mensen werkzaam in de SW.

Gemeenten hebben in de huidige Wet Sociale Werkvoorziening een zorgplicht voor de groep mensen met een SW-indicatie. De indicatiestelling vindt sinds 1 januari 2005 onafhankelijk plaats door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Volgens de wet dienen gemeenten te bevorderen dat werknemers zich waar mogelijk ontwikkelen, en op termijn uitstromen naar werk in een reguliere omgeving (ontwikkeldoelstelling). In tegenstelling tot de Wet Werk en Bijstand (WWB) is de WSW echter niet gericht op een snelle uitstroom en reïntegratie. Centraal staat dat mensen met een handicap die vrijwillig aanmelden bij een SW-bedrijf de mogelijkheid krijgen om hun talenten in te zetten.

2. CDA-visie

Een belangrijk uitgangspunt voor de christen-democratische politiek is dat ieder mens als een uniek individu wordt gezien, met eigen talenten en mogelijkheden. Het is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van mensen zelf om deze talenten te ontwikkelen en in te zetten voor zichzelf en de samenleving. Daar staat tegenover dat de samenleving een bijzondere verantwoordelijkheid heeft voor mensen vanwege die bijvoorbeeld een handicap minder eenvoudig kunnen meekomen. We verwachten in de eerste plaats van werkgevers dat zij mensen onbevooroordeeld selecteren op basis van hun capaciteiten, en zich niet laten beïnvloeden door zaken als kleur of handicap. Dat geldt zowel bedrijven, maatschappelijke instellingen én voor de overheid als werkgever.

Tegelijkertijd is er een grens aan wat we van werkgevers kunnen vragen. Er zijn gelukkig veel werkgevers die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen, maar zij kunnen uiteindelijk het organisatiebelang niet uit het oog verliezen. Daarom moet de overheid drempels zo veel mogelijk wegnemen. Dit kan door fiscale tegemoetkomingen of (al dan niet tijdelijke) loonkostensubsidies te verstrekken bij het in dienst nemen van bepaalde doelgroepen ter compensatie van de verminderde productiviteit. Daarnaast kunnen de kosten van begeleiding of werkplekaanpassing worden vergoed en risico's worden weggenomen die werkgevers ervaren, zoals loondoorbetaling bij ziekte en premiedifferentiatie bij arbeidsongeschiktheid. Op deze manier kunnen werkgevers en overheid er samen voor zorgen dat iedereen kan meedoen.

Vanuit deze visie staat het CDA vierkant achter de Wet Sociale Werkvoorziening. In de afgelopen jaren is een infrastructuur opgebouwd, die in de wereld uniek is. Het unieke karakter schuilt vooral in de beschikbaarheid van een substantieel budget op de rijksbegroting (€ 2,2 mld) voor arbeidsgehandicapten, waarmee de arbeidsparticipatie van deze doelgroep wordt bevorderd. Gemeenten vervullen in de visie van het CDA een regierol ten aanzien van de participatie en ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Op lokaal niveau moeten zij maatwerk leveren voor deze doelgroep. Het CDA wil de budgetten voor de WWB en de WSW gescheiden houden, omdat de middelen principieel verschillende doelen dienen (participatie versus reïntegratie).

3. Knelpunten in de uitvoering

De regering onderkent momenteel in de uitvoering van de WSW drie belangrijke knelpunten. Het eerste knelpunt is dat er sprake is van grote wachtlijsten. Een tweede knelpunt is dat de werknemer (in de voorstellen overigens steeds ten onrechte 'cliënt' genoemd) onvoldoende

centraal staat. Mensen met een arbeidsgehandicapten krijgen nog onvoldoende een passende werkplek aangeboden, die goed aansluit bij hun mogelijkheden. Een derde knelpunt is dat de aansturing en de regie door gemeenten tekort schiet. Deze knelpunten worden hieronder nader toegelicht.

Wachlijsten

Bij de verschillende SW-bedrijven staan momenteel in totaal meer dan 13.000 mensen op de wachtlijst geplaatst. In een aantal regio's moeten mensen hierdoor soms wel vijf jaar op een arbeidsplaats wachten, wat voor hun motivatie bijzonder frustrerend is. Voor een deel gaat het om mensen met bijvoorbeeld een WWB- of WAO-uitkering, die vanwege hun handicap in aanmerking wensen te komen voor een SW-plek. Voor ander een deel gaat het om jongeren in het speciaal onderwijs, die na hun schoolopleiding voor het verrichten van werk zijn aangewezen op de sociale werkvoorziening. Sommige scholen houden jongeren nog een jaar op school om te voorkomen dat zij tussen wal en schip vallen, maar de (financiële) mogelijkheden van scholen hiertoe zijn beperkt. De verwachting is dat door de toename van het aantal jongeren met een Wajong-uitkering in de toekomst het beroep op de SW verder zal toenemen. Op dit moment staan bij het UWV circa 150.000 Wajongers ingeschreven; in 2015 zal dit zijn opgelopen naar 200.000..

Passende werkplek

De huidige wet legt gemeenten de plicht op om mensen met een SW-indicatie een baan aan te bieden onder aangepaste omstandigheden. In beginsel zijn er drie manieren om aan deze plicht te voldoen: door de persoon een 'beschutte werkplek' aan te bieden in een SW-bedrijf, door de persoon via het SW-bedrijf te detacheren bij een reguliere werkgever (individueel of groepsgewijs), of door de persoon een arbeidscontract aan te bieden bij een reguliere werkgever (met begeleiding en loonkostensubsidie). In de praktijk werkt het grootste aantal werknemers in de beschutte omgeving van het SW-bedrijf. Eind 2004 werkten er 96.735 mensen in de WSW, waarvan 15% gedetacheerd. Het aantal begeleid werkers bij een reguliere werkgever bedroeg in 2004 in totaal 1575.

Bij de indicatiestelling door het CWI wordt aangegeven of een werknemer in staat is om in een reguliere omgeving te werken. In 2005 kreeg 40% van de nieuw geïndiceerden en 50% van de mensen die werden herbeoordeeld de indicatie 'begeleid werken' (bron: CWI, 2006). Dit betekent dat veel SW-geïndiceerden in staat worden geacht om bij een reguliere organisatie te werken, maar dat in de praktijk niet doen. Het lijkt er dus op dat de WSW wel heeft geleid tot een betere deelname van arbeidsgehandicapten aan de samenleving, maar dat het daarnaast nog onvoldoende is gelukt om voor deze mensen een plaats te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. De regering vindt het daarom noodzakelijk een beweging 'van binnen naar buiten' op gang te brengen.

Aansturing en regie

Veruit de meeste gemeenten hebben de uitvoering van de WSW ondergebracht bij een gemeenschappelijke regeling (GR) van samenwerkende gemeenten. Soms is het SW-bedrijf een uitvoeringsorganisatie van de GR, soms een aparte NV. De subsidie van het ministerie van SZW voor het aantal geplaatste SW-ers wordt veelal rechtstreeks overgemaakt aan de GR. Doordat de uitvoering en de financiering op afstand van de gemeenten plaatsvindt, is de betrokkenheid van de gemeenteraden bij de WSW beperkt.

De Inspectie voor Werk en Inkomen (IWI) constateerde in 2005 dat zowel de beleidsvorming als de aansturing in de sociale werkvoorziening tekort schieten: "De inspectie concludeert dat veel gemeenten het beleid voor de kwaliteit van de arbeid in de WSW overlaten aan de directie van SW-bedrijven. Slechts weinig gemeenten sturen de bedrijven aan met beleidskaders of prestatiecontracten. Dit vormt volgens de inspectie een belemmering voor een goede uitvoering. De meeste gemeenten vragen de SW-bedrijven wel om zich over de kwaliteit van de arbeid te verantwoorden, maar geven daarbij doorgaans niet aan waarover.

Daarmee is het risico aanwezig, dat besturen onvoldoende invloed hebben op het realiseren van wettelijke doelstellingen, waarvoor zij verantwoording dragen” (IWI, 2005, p. 9).

Moderniseringsplannen WSW

In het wetsvoorstel modernisering SW stelt de regering voor om de financiële middelen voor de uitvoering van de WSW voortaan rechtstreeks toe te kennen aan gemeenten, en niet langer aan de SW-bedrijven. Gemeenten moeten individueel verantwoording afleggen aan het rijk over de besteding van de middelen. Daarnaast moeten zij een beleidsvisie en een verordening opstellen voor de uitvoering van de WSW. Voorts wil de regering de positie van de SW-werknemer versterken. SW'ers komen in aanmerking voor een persoonsgebonden budget, waaruit de kosten voor loonaanvulling, begeleiding en werkplekaanpassing betaald kunnen worden. Ook kunnen werknemers kiezen uit meerdere reïntegratiebedrijven bij het zoeken naar een begeleid werkenplek, om zo eenvoudiger te kunnen uittreden uit het SW-bedrijf. De werknemer krijgt bovendien bepaalde rechten vanaf het moment dat hij/zij langer dan 12 maanden op de wachtlijst staat. Tot slot wordt een no-riskpolis voor bedrijven ingevoerd, die arbeidsgehandicapten op een begeleid werkenplek aannemen. Bij ziekte hoeven de loonkosten hierdoor niet te worden doorbetaald.

Overigens gingen de moderniseringsplannen van staatssecretaris Van Hoof aanvankelijk verder dan de voornemens die hierboven staan beschreven. Zo wilde de staatssecretaris onder meer de doelgroep van voor 1998 herindiceren, het onderscheid in de financiering tussen matige en ernstige handicap opheffen en de toegang tot de SW vanuit de WAO beperken. Met een CDA/PvdA-motie is een streep door deze plannen gehaald.

4. Perspectief voor de SW

Het CDA erkent dat de sociale werkvoorziening onder druk staat. De wachtlijsten moeten de komende tijd worden teruggedrongen. Daarom wordt in het verkiezingsprogramma van het CDA voor de periode 2007-2011 extra geld uitgetrokken om 7500 extra plaatsen in de SW te scheppen. Door extra plaatsen te creëren zal de sector naar verwachting meer lucht krijgen. De SW-bedrijven kunnen dan meer mensen werk aanbieden en de wachtlijsten zullen hierdoor afnemen. Op deze wijze wordt tevens de motie-Verburg (2004) uitgevoerd, die de maximale verblijfsduur op de wachtlijst in de SW op één jaar stelde.

Daarnaast zal ook het functioneren van de sector verbeterd moeten worden. Hiervoor is een goede aansturing door gemeenten en de managers van de SW-bedrijven noodzakelijk. Het CDA weigert echter mee te werken aan het ontmantelen van de SW-infrastructuur. Lange tijd leek het er op dat dit de verborgen agenda was achter de modernisering van de SW. In het uiteindelijke wetsvoorstel neemt staatssecretaris Van Hoof gas terug. Dat is een goede zaak. Het CDA kiest er uitdrukkelijk voor om voort te bouwen op de kennis, ervaring en netwerken die de afgelopen decennia binnen de SW-organisaties zijn opgebouwd. Binnen de SW zal meer aandacht moeten komen voor werken in een reguliere werkomgeving. We willen daarbij af van de fixatie op begeleid werken; het detacheren van werknemers is een prima alternatief. De beschutte omgeving van het SW-bedrijf zal een belangrijke functie blijven vervullen als werkplek voor de meeste kwetsbare groep én als vangnet voor mensen die terugvallen van een reguliere werkplek.

Gemeenten moeten in staat worden gesteld om hun regierol waar te maken in de ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor is een goede afstemming tussen de wettelijke regelingen nodig, zoals de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), de Wet Werk en Bijstand (WWB) en de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Het wetsvoorstel voor de modernisering van de SW lijkt gemeenten op sommige punten echter eerder minder beleidsvrijheid op te leveren. Zo wordt een aantal zaken voorgeschreven ten aanzien van de uitvoering, en worden de mogelijkheden om wachtlijsten creatief aan te pakken ingeperkt. Dit lijkt in strijd met de voornemens op het terrein van gemeentelijke regie en deregulering.

4.1 Maatwerk bij de indicatiestelling

Het bieden van perspectief aan mensen met een arbeidshandicap begint met een kwalitatief goede indicatiestelling. Er is veel kritiek op de huidige indicatiestelling door het CWI. Zo plaatsen zowel docenten op scholen voor speciaal onderwijs als SW-directeuren grote vraagtekens bij het grote aantal personen dat de indicatie 'begeleid werken' krijgt. De indicatiestelling zou zich te veel richten op praktische vaardigheden, en te weinig rekening houden met de vraag wat de persoon in kwestie wel of niet aankan en hoe een optimale ondersteuning gegeven kan worden¹. Ook de sociale omgeving van de arbeidsgehandicapte speelt hierbij een belangrijke rol.

Om een arbeidsgehandicapte een goede plek in de samenleving te kunnen geven is het van belang om een grondige analyse te maken van zijn/haar mogelijkheden en onmogelijkheden. Voorkomen moet worden dat mensen bij de indicatiestelling van het kastje naar de muur worden gestuurd en uiteindelijk tussen wal en schip belanden. Als iemand wordt afgewezen voor de SW, dient tevens te worden bepaald voor welke voorziening de betreffende persoon wél in aanmerking komt (reïntegratie via gemeente of UWV, dagbesteding, ...). Dit vraagt om een gestroomlijnde indicatiestelling en een warme overdracht van dossiers, dus eenmalige gegevensverstrekking. Daarnaast is het van belang om aandacht te besteden aan de sociale omgeving van de persoon in kwestie: kan hij/zij thuis zelfstandig functioneren? Voor gemeenten ligt er een belangrijke opgave om de indicatiestelling voor de SW (ondersteuning bij verrichten van arbeid) en de WMO (ondersteuning bij zelfstandig wonen en functioneren) goed op elkaar af te stemmen.

Als de indicatie voor de SW een feit is, dient de verantwoordelijke gemeente een passende arbeidsplaats voor de geïndiceerde te zoeken. Samen met de werknemer kan hiertoe een individueel ontwikkelplan worden opgesteld, met afspraken over de aard van het werk, opleidingen, perspectieven op de wat langere termijn etc. Vervolgens kan worden bepaald op welke SW-voorziening hier het best bij past: een beschutte werkplek binnen het SW-bedrijf, detachering bij een reguliere werkgever of zelfs begeleid werken. Van dit maatwerk lijken nog niet alle SW-bedrijven even veel werk te maken. Om te voorkomen dat de CAO belemmerend werkt voor de uitstroom naar reguliere werk, is het van belang dat de arbeidsvoorwaarden in de eerste jaren marktconform zijn.

Hoewel dit instrument slechts voor een deel van de doelgroep zal zijn weggelegd, steunt het CDA het voorstel om een persoonsgebonden budget (PGB) mogelijk te maken in de SW. Met een PGB kunnen werknemers zelf op zoek gaan naar een begeleid werkenplek, daarbij al dan niet ondersteund door een particulier reïntegratiebedrijf. Het bedrag dat via het PGB wordt vergoed moet voldoende zijn om de verminderde productiviteit, de kosten van begeleiding en werkplekaanpassing te financieren. Dit bedrag kan per persoon verschillen; ook hier is dus maatwerk nodig.

Vanwege de concurrentie tussen doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt is het CDA geen voorstander van het opleggen van een taakstelling 'begeleid werken' aan gemeenten en SW-bedrijven. Het CDA heeft op zich geen bezwaar tegen een bonusregeling voor het realiseren van extra 'begeleid werken'-plaatsen, zo lang dit maar niet ten koste gaat van het reguliere budget dat voor de SW beschikbaar is.

4.2 Werken in een reguliere omgeving

Uit alle onderzoeken blijkt dat werkgevers die met SW-geïndiceerden werken zeer tevreden zijn over de loyaliteit en de inzet van deze werknemers. Niettemin zijn er nog onvoldoende

¹ Om te mogen werken in de sociale werkvoorziening moet aan vier voorwaarden worden voldaan: 1) er is sprake van een zodanige arbeidshandicap waardoor werken in een 'gewone' baan niet mogelijk is; 2) de persoon kan werken in een aangepaste omgeving; 3) de persoon is in staat regelmatig (een vast aantal dagen per week) te werken; en 4) de persoon wil zelf graag een baan.

begeleid werkenplaatsen beschikbaar. Werkgevers zijn eerder geneigd om SW-werknemers via een detachingsconstructie in dienst te nemen, omdat zij hiermee minder risico lopen en minder verplichtingen aangaan. Het CDA wil af van de fixatie op 'beleid werken' en ziet ook detachering als een goede manier om SW-geïndiceerden een zo regulier mogelijke werkplek te bieden. Maar ook hiervoor hebben we de werkgevers nodig.

Het CDA steunt daarom de voorstellen die er op gericht zijn om werkgevers te stimuleren om meer arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen. Het CDA pleit er voor dat het kabinet samen met werkgeversorganisaties en vakbonden een intensieve voorlichtingscampagne start om het aantal werkplekken voor arbeidsgehandicapten uit te breiden. Daarnaast zijn het vooral de gemeenten en/of SW-bedrijven die werkgevers in hun gebied actief moeten benaderen om werkplekken ter beschikking te stellen.

Het CDA is tegen een verplicht quotum voor het arbeidsgehandicapten dat bij werkgevers in dienst is. Het arbeidsmarktbeleid kent tal van specifieke doelgroepen waarvoor een beroep wordt gedaan op werkgevers, zoals gehandicapten, herkeurde WAO'ers, allochtonen, vrouwen, jongeren zonder startkwalificatie etc. Werkgevers zijn over het algemeen bereid om in hun personeelsbeleid rekening te houden met hun verantwoordelijkheid. Steeds meer bedrijven leggen hierover ook verantwoording af in hun jaarverslag.

Het CDA vindt dat de overheid en de Tweede Kamer als werkgever een belangrijke voorbeeldfunctie hebben als het gaat om het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten. In een motie hebben CDA en PvdA de rijksoverheid aangespoord om de verantwoordelijkheid voor SW-geïndiceerden als werkgever én als opdrachtgever in relatie met derden waar te maken. Het CDA vindt daarnaast dat ook de Tweede Kamer en afzonderlijke fracties als werkgever ruimte behoren te bieden aan arbeidsgehandicapten.

4.3 SW-bedrijven houden bestaansrecht

Veel SW-bedrijven staan momenteel onder grote druk om voldoende mensen aan het werk te houden. Aan de vraagkant moeten SW-bedrijven concurreren met andere bedrijven om werk binnen te halen, zoals de groenvoorziening bij gemeenten, particuliere diensten of productiewerkzaamheden. Deze concurrentie vindt deels plaats met het bedrijfsleven, maar ook deels met andere organisaties die met bijzondere doelgroepen werken zoals gevangenen. Daar komt nog bij dat steeds meer bedrijven er voor kiezen om hun productiewerk door goedkopere werknemers in Oost-Europa of Azië te laten uitvoeren. Dat het behouden van werk niet eenvoudig is, blijkt mede uit het gegeven dat naar schatting circa 65% van de SW-bedrijven in de rode cijfers zit (bron: Divosa, 2005). Dit betekent concreet dat veel gemeenten financieel moeten bijpassen.

Aan de aanbodkant hebben SW-bedrijven te maken met een steeds grotere instroom van minder productieve werknemers. De groep die nu instroomt kent vaak een zwaardere, vaak psychiatrische of meervoudige problematiek, waardoor een meer intensieve begeleiding nodig is. Bovendien wordt het hierdoor steeds lastiger om binnen het bedrijf een goede mix van sterkere en zwakkere werknemers in stand te houden, die nodig is om productief en concurrerend te kunnen blijven. Voor bepaalde functies zijn nu eenmaal mensen met bepaalde capaciteiten ('voormannen') nodig.

Het CDA is van mening dat SW-bedrijven ook in de toekomst bestaansrecht hebben. Er zal een kwetsbare groep werknemers aangewezen blijven op het aanbod van werk in een beschutte omgeving. Daarnaast zullen er af en toe mensen met een SW-indicatie terugvallen uit de reguliere werkomgeving, voor wie het SW-bedrijf als achtervang fungeert. Daarom is het in de eerste plaats van belang dat het onderscheid in de indicatie tussen mensen met matige en ernstige handicap gehandhaafd blijft. Voor de 'zwaardere' gevallen ontvangen SW-bedrijven dan ook in de toekomst meer budget, hetgeen nodig is met het oog op de noodzakelijke begeleiding. Daarnaast zullen SW-bedrijven zich moeten oriënteren op de

mogelijkheden om het bestaande productie- en assemblagewerk (deels) te vervangen door een ander type werk, bijvoorbeeld op het terrein van de persoonlijke dienstverlening. In de derde plaats moeten SW-bedrijven de mogelijkheid krijgen om ook andere doelgroepen van het arbeidsmarktbeleid te bedienen, zoals werklozen en schoolverlaters (denk aan 'work first' en opstapbanen in het kader van de WWB) of zwaar gehandicapten (dagbesteding AWBZ). De SW-infrastructuur kan hierdoor effectiever en efficiënter worden ingezet.

4.4. Regierol voor gemeenten

Veel meer dan aan de voorstellen tot modernisering van de WSW heeft het CDA behoefte aan een bredere visie op de onderkant van de arbeidsmarkt. De centrale vraag is hoe we perspectief kunnen scheppen voor mensen die weinig/geen kans maken op de reguliere arbeidsmarkt. Daarvoor is het nodig om de samenhangen tussen de WSW en andere wetten, zoals de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), de WAO en de AWBZ te onderkennen. Er moet een sluitend aanbod van voorzieningen worden gecreëerd voor burgers die (nog) niet in staat zijn om zelfstandig in hun levensonderhoud te voorzien. Mensen mogen niet tussen wal en schip raken door de schotten die bestaan tussen wetten, regels en budgetten. Dat is des te meer noodzakelijk daar het om kwetsbare groepen gaat. Het CDA ziet hierbij een belangrijke regierol weggelegd voor gemeenten. Eerder in deze notitie is al gewezen op het belang van een goede en goed afgestemde indicatiestelling.

In de huidige situatie worden veel SW-geïndiceerden na hun indicatie eerst op een wachtlijst geplaatst. Omdat WSW-arbeid in het kader van enkele sociale zekerheidswetten (WIA, WWB) niet langer wordt aangemerkt als reguliere arbeid, worden de mogelijkheden om aansluitings- en voorbereidingstrajecten die wachten op een WSW-plaatsing aan te bieden in de moderningsplannen ingeperkt. Zo is het niet mogelijk om SW-geïndiceerden die op een wachtlijst staan een werkervaringsplaats aan te bieden, (mede-)bekostigd uit het inkomensdeel van de WWB-uitkering. Het CDA wil dat de mogelijkheden om wachtlijsten op creatieve wijze te bekorten blijven bestaan. Het is zowel voor mensen met een SW-indicatie als voor hun omgeving bijzonder demotiverend om jaren te moeten wachten op een werkplek. Het is aan gemeenten om een sluitende aanpak te realiseren.

Het CDA wil geen extra drempels voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die willen werken in de SW. Volgens de moderniseringsvoorstellen hoort deze groep arbeidsgehandicapten niet in de SW, maar moet deze op de reguliere markt haar verdiencapaciteit realiseren. Het UWV beschikt over instrumenten om mensen met een arbeidshandicap te ondersteunen in hun zoektocht naar werk. De SW is echter een vrijwillige voorziening met een eigen (strenge) indicatiestelling. Als mensen voor een indicatie in aanmerking komen, mogen zij werken in de SW. Daar horen wat het CDA betreft geen extra drempels en dus wachttijden bij, die de motivatie van mensen negatief kunnen beïnvloeden.

4.5 Aansturing door gemeenten

De huidige Wet Sociale Werkvoorziening draagt de gemeenten een zorgplicht op voor mensen met een SW-indicatie. Ook bepaalt de wet dat in beginsel gemeenten de subsidie ontvangen van het rijk. Gemeenten zijn vrij in de manier waarop zij de zorgplicht invullen en de uitvoering organiseren. Het college van b&w kan hiertoe op grond van de wet (art. 2, lid 3) een rechtspersoon aanwijzen ten behoeve van de uitvoering van de wet. Een belangrijke vraag is dan ook in hoeverre de door de regering geconstateerde problemen het gevolg zijn van wetgeving. De huidige wet sluit op zich aan bij de verantwoordelijkheidsverdeling die het kabinet ook op andere terreinen voor ogen staat: een duidelijk geformuleerde zorgplicht en ruimte ten aanzien van de uitvoering. Daar komt nog bij dat steeds meer gemeenten juist op regionale schaal samenwerken om de vraagstukken rond het arbeidsmarktbeleid goed te kunnen aanpakken. De voorstellen van het kabinet tot wijziging van de financiering, de aanscherping van de zorgplicht en de verantwoording aan het rijk wekken daardoor de indruk van overregulering.

Niettemin leert de praktijk wel dat de afstand tussen gemeenten en SW-bedrijven soms als groot wordt ervaren. Het CDA is het daarom eens met het voorstel om de SW-subsidie voortaan niet langer toe te kennen op basis van het aantal dienstbetrekkingen, maar op basis van het aantal SW-geïndiceerden dat binnen de gemeentegrenzen woont. Hierdoor kan het verantwoordelijkheidsbesef van gemeenten voor het lot van de SW-geïndiceerden binnen de gemeentegrenzen verder worden versterkt. Overigens mag de rekening voor het wegwerken van de wachtlijst niet op deze manier bij gemeenten worden neergelegd. Het aantal SW-geïndiceerden is immers aanzienlijk groter dan het aantal dienstbetrekkingen, hetgeen blijkt uit het bestaan van een wachtlijst van circa 13.000 personen.

Verantwoording over de besteding van de financiële middelen kan via het jaarverslag Sociale Zaken aan de gemeenteraad én aan het ministerie van SZW worden afgelegd. Gemeenten moeten bovendien vrij blijven in de manier waarop zij de SW willen uitvoeren: individueel of collectief. Ook moet het mogelijk blijven voor de uitvoering van de wet een rechtspersoon aan te wijzen, zodat de uitvoering van taken en het ontvangen van subsidie van het rijk indien gewenst via de SW-bedrijven kan blijven lopen. In het geval van gemeenschappelijke regelingen vallen gemeenten onder het verantwoordingsregime van de WGR, die duidelijke kaders bevat voor intergemeentelijke sturing en verantwoording.

Daarnaast kan de controlerende rol van gemeenteraden worden versterkt met een goede informatievoorziening over de uitvoering van de SW. De bekendheid van de landelijke website over resultaten in de uitvoering van de WSW en de omvang van gemeentelijke bijdragen moet hiertoe worden vergroot (www.minszw.nl, gemeenteloket).

5. Gevolgen voor wetsvoorstel

Het CDA heeft dus een aantal grote bedenkingen bij de plannen tot modernisering van de sociale werkvoorziening. Wij zullen het wetsvoorstel in de Tweede Kamer dan ook kritisch bespreken en waar nodig amenderen. Bovendien hebben gemeenten al de handen vol aan de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO), die ook per 1 januari 2007 moet zijn ingevoerd. Het is daarom verstandig om te streven naar invoering per 1 januari 2008, zodat gemeenten het komende jaar kunnen werken aan het ontwikkelen van een visie op de toekomstige uitvoering van de WSW en de samenhangen met wetten als de WWB en de WMO.