

Aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. minister W. Koolmees en staatssecretaris T. van Ark

verzonden via e-mail



FNV
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
T 088 368 0 368



CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht

T 030 751 11 00
F 030 751 11 09



VCP
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90525
2509 LM 's-Gravenhage

T 070 349 97 40

Datum
17 april 2020
Ons kenmerk
20-041/KJ/JPD/NvH/ET/dt
Onderwerp
Uitvoering van de sociale zekerheid in de Corona-crisis

Telefoonnummer
06 - 33313012
Email
Felco.tasma@fnv.nl
Bijlage
1

Geachte heer Koolmees en mevrouw Van Ark,

De Corona-crisis leidt tot diverse maatregelen gericht op het behoud van werkgelegenheid. Dat is ook nodig, maar tegelijk waren en zijn er al veel mensen arbeidsongeschikt of werkloos, en ook voor hen heeft de crisis grote gevolgen. Voor dit aspect is nog te weinig aandacht. De richtlijnen van het RIVM en de oproep van het kabinet om vooral thuis te blijven om het virus te verslaan en (daarmee) de economie op langere termijn geen schade te berokkenen, staan de normale uitvoeringspraktijk met direct (fysiek) contact in de weg, en dat leidt tot allerlei complicaties met soms grote gevolgen. Voor dit probleem vroegen vandaag in een artikel in Trouw ook verzekeringsartsen de aandacht. Maar ook in bredere zin heeft de anderhalvemetersamenleving grote gevolgen voor de uitvoeringspraktijk en de (rechts)positie van (potentiële) uitkeringsgerechtigden.

FNV, CNV en VCP vragen in deze brief aandacht voor een aantal knelpunten die in de praktijk ontstaan. Daarnaast maken wij ons zorgen over mensen die vanwege de Corona-crisis een beroep moeten doen op de reguliere bijstand. We brengen daarom een aantal voorstellen voor wijzigingen in de uitvoeringspraktijk naar voren die zorgen voor meer gelijkwaardigheid tussen diverse groepen uitkeringsgerechtigden. Die gelijkwaardigheid is nu zoek. Het zonder verdere toetsing op inkomen en vermogen en andere omstandigheden bij de TOZO voor zelfstandigen is een begrijpelijke maatregel in deze crisissituatie, maar dit leidt wel tot een schrijnende discrepantie met andere mensen die vanwege de Corona-crisis hun baan verliezen en vervolgens een beroep op de Participatiewet moeten doen. Een dergelijk verschil in behandeling vinden wij niet wenselijk.

Wij hechten eraan op te merken dat de vormgeving van de aangekondigde coulance en het toepassen van maatwerk hier geen afdoende oplossing voor zijn. Vandaar ook ons beroep op u als verantwoordelijke bewindslieden. De huidige situatie vraagt om heldere regelgeving, zodat iedereen weet waar hij aan toe is, en grote verschillen in de uitvoeringspraktijk, zoals wij die in

deze brief beschrijven, worden vermeden. Wij vragen u daarom om een helder kader te scheppen voor de uitvoering, dat rekening houdt met de ontstane situatie en daarbinnen voldoende regelruimte biedt aan de uitvoerders.

Zoals de crisis de onzekere arbeidsmarkt blootlegt en de behoefte aan structurele verbeteringen rechtvaardigt, biedt deze situatie ook kansen voor de houding van overheden naar uitkeringsgerechtigden. Ook de recente evaluatie van de Participatiewet geeft daar aanleiding toe. Een houding die uitgaat van vertrouwen, meer regie van het individu en oog voor de menselijke maat. In de bijlage treft u enkele voorbeelden aan waaruit blijkt dat die menselijke maat soms echt zoek is.

Banenafpraak/beschut werk/Sociale Werkvoorziening

Mensen met een beperking ondervinden op diverse manieren de gevolgen van de Corona-crisis. Als zij aan het werk zijn hebben zij nu juist behoefte aan meer begeleiding en ondersteuning, zoals jobcoaching en life-coaching. Veel werknemers zijn nu thuis aan het werk of zitten thuis omdat er op dit moment geen werk is. Zij worden door de Corona-crisis extra geconfronteerd met hun eigen hulpvraag. Nu ze thuis zijn, kunnen ze in veel gevallen niet terugvallen op hun leidinggevenden en collega's als het even niet goed gaat. Er zijn allerlei ongemakken waar werknemers met een arbeidsbeperking nu mee te maken hebben: gebrek aan structuur en regelmaat, het gemis aan contact met collega's en de werkgever en de angst om ziek te worden, met name als zij tot de risicogroepen behoren. Ook de fysieke zorgvraag komt nadrukkelijk naar voren, bijvoorbeeld bij werknemers die normaal gesproken op een aangepaste werkplek werken. Juist nu is de behoefte aan coaching groot. Het moet dan ook mogelijk zijn om meer uren coaching te krijgen wanneer daar behoefte aan is om deze kwetsbare doelgroep te ondersteunen in deze Corona-crisis.

Daarnaast bestaat voor deze groep een extra groot risico op verlies van hun werk. Voorkomen moet worden dat mensen die door de banenafpraak uit 2013 werk hebben gevonden nu weer in grote getale op straat komen te staan, en er nagenoeg helemaal opnieuw moet worden begonnen met het invullen van die 125.000 arbeidsplekken.

Een andere groep waar wij grote zorgen over hebben zijn de mensen die vanuit de Participatiewet gedetacheerd zijn bij een reguliere werkgever, vaak met een tijdelijk contract. Als de werkgever afscheid van deze mensen wil nemen, wat gebeurt er dan met die werknemers? Kunnen ze een beroep doen op een vangnet (bij een SW-bedrijf)? Dat de werkgever ook voor hen een beroep op de NOW kan doen, is niet genoeg; er is meer inspanning/bescherming voor deze groep nodig.

Ook voor de situatie in de Sociale Werkvoorziening hebben wij grote zorgen. Als die niet onder de NOW vallen, hoe staat het dan met de compensatie van het productieverlies in deze kwetsbare branche?

Uitvoering Wajong, ZW/WIA, Poortwachter en WW

Wajong

- Zoals vandaag in Trouw door de verzekeringsartsen van het UWV wordt betoogd, is slechts in een beperkt aantal gevallen beoordeling op basis van het dossier mogelijk, maar in heel veel gevallen juist niet. Dat zou betekenen dat de toekenning van een uitkering uitgesteld

wordt, waardoor mensen geen recht hebben op een Wajong-uitkering. Mensen komen op deze manier zonder inkomen te zitten. Ons voorstel is om tijdelijk de Wajong als voorschot toe te kennen en na de crisis de beoordeling te doen. Dan kan vastgesteld worden of er sprake is van arbeidsvermogen. Voorschotten dienen niet te worden teruggevorderd, want dat zou mensen onnodig in de financiële problemen brengen. Oneigenlijk gebruik dient uiteraard te worden voorkomen.

- Het wetsvoorstel voor harmonisatie van de Wajongregelingen dat momenteel bij de Eerste Kamer ligt, bevat onder meer de bepaling dat het garantie-inkomen alleen geldt als binnen een jaar werk gevonden wordt. In de huidige situatie zal dat heel vaak niet lukken. Hoe het na de crisis zal gaan, is onzeker. Daarom vragen wij u de invoering van dit wetsvoorstel uit te stellen tot na deze crisis.

Ziektewet- en WIA-beoordelingen:

- Ook wat betreft Ziektewet- en WIA-beoordelingen moet er uiterst terughoudend worden omgegaan met beoordeling op dossier. Wij stellen voor dit aan de beoordeling van de professionals over te laten en daarin de werknemer te betrekken. Als er een fysieke beoordeling nodig is, stellen wij ook hier voor om de beoordeling uit te stellen tot na de Corona-crisis. Voorkomen dient te worden dat de huidige crisis nadelig uitpakt en een zorgvuldige beoordeling in de weg staat.
- Als bepaald wordt dat enkel fysieke beoordeling mogelijk is, waardoor deze moet worden uitgesteld onder de huidige omstandigheden, pleiten wij ervoor om tijdelijk een 80-100 WGA-uitkering als voorschot toe te kennen én dit voorschot na de crisis niet terug te vorderen. Om ook hier te voorkomen dat mensen daardoor in de financiële problemen komen. Uiteraard kan na de crisis de uiteindelijke beoordeling plaatsvinden, met een eventuele aanpassing van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Poortwachter:

- Door het wegvallen van werkzaamheden, thuiswerken of door toegenomen veiligheidsrisico's op de werkvloer is het veel lastiger voor mensen om te re-integreren. Dit vergroot de onzekerheid van werknemers in re-integratietrajecten. Re-integratietrajecten worden nu gestopt (begrijpelijk gezien de situatie in sommige gevallen). Dit heeft tot gevolg dat mensen een groter risico lopen om na de periode van twee jaar loondoorbetaling in de WIA terecht te komen, met alle financiële consequenties van dien. Wij stellen voor om de re-integratieverplichtingen op te schorten, tenzij werkgever, werknemer en bedrijfsarts tot de conclusie komen dat re-integratie wel mogelijk is.
- De huidige situatie heeft ook tot gevolg dat werknemers die wel in staat zijn om te re-integreren minder kans hebben om te re-integreren. En daarmee een deel van de periode van 104 weken loondoorbetaling niet kunnen benutten om terug te keren naar werk. Datzelfde geldt voor werknemers waarvan medische behandelingen zijn stopgezet of uitgesteld door de Corona-crisis. Ook zij lopen buiten hun schuld om vertraging op in de re-integratie. Het UWV heeft aangegeven coullance richting werkgevers te tonen in de beoordeling van de re-integratie inspanningen. Als de re-integratieperiode niet volledig is benut door omstandigheden in verband met de Corona-crisis, wordt er geen loonsanctie opgelegd. Als dit inderdaad (na zorgvuldige beoordeling) zo blijkt te zijn, is dat terecht. Er is dan sprake van overmacht voor de werkgever. Maar daarmee komt de rekening bij de werknemer te liggen, die een periode van zijn re-integratie niet heeft kunnen benutten. En na 104 weken wel voor de WIA-poort staat. Wij pleiten er daarom voor dat de periode van

loondoorbetaling wordt verlengd met de periode waarin vertraging is opgelopen. Het loon over deze verlengde periode dient door het UWV aan de werkgever te worden vergoed.

- Werknemers die wel in staat zijn om te re-integreren, maar door de crisis de mogelijkheid niet krijgen, kunnen bovendien in het 2^e ziektejaar te maken krijgen met verminderde inkomsten, omdat in de cao afgesproken is dat de loondoorbetalingsverplichting teruggaat naar een lager percentage (70, 80, 90). In de zorg geldt bijvoorbeeld 70%. Aangezien de vertraging in de re-integratie noch door toedoen van de werkgever, noch van de werknemer is ontstaan of is op te lossen, stellen wij voor de werknemer via de overheid voor dit inkomensverlies te compenseren.

Private uitvoerders ziektewet/WGA

- Wij krijgen signalen van werknemers dat als zij klachten hebben en de instructies van het RIVM opvolgen, private uitvoerders weigeren deze werknemers onder de Ziektewet te laten vallen. En aan werkgevers vertellen dat deze werknemers verwezen moeten worden naar de WW. Dit is natuurlijk pertinent onjuist. Deze werknemers zijn niet werkloos, maar volgens de definitie van het RIVM als gevolg van lichamelijke klachten niet in staat te werken. Zeker gezien de herhaalde oproep van de regering om de instructies van het RIVM op te volgen, is dit een uiterst ongewenste situatie. Wij stellen voor dat de minister ervoor zorgt dat er dwingende richtlijnen komen voor deze private uitvoerders, waarin onder meer helder wordt dat werknemers in dergelijke gevallen een beroep kunnen doen op de Ziektewet. Zodat zij niet gedwongen worden oneigenlijk gebruik te moeten maken van hun opgebouwde WW-rechten.

WW

Werkzoekenden in de WW zijn beperkt in hun uitstroommogelijkheden door de Corona-crisis en met name de werkzoekenden met een kortdurende WW van drie maanden maken zich ernstige zorgen. Ook voor hen is de Corona-crisis hard. En het UWV kan in deze omstandigheden ook niet de normale dienstverlening organiseren, gezien de anderhalvemetersamenleving. Daarom verzoeken wij om:

- Verlenging van de WW-duur tot aan de zomer, en zo nodig iets langer. De uitstroom- en sollicitatiemogelijkheden zijn op dit moment uiterst gering.
- Vertalen wat coulant zijn ten aanzien van het solliciteren door werkzoekenden concreet betekent voor uitkeringsgerechtigden; wat zijn hun (aangepaste) rechten en plichten. Alleen verwijzing naar maatwerk is niet voldoende. Mensen hebben behoefte aan een duidelijk, eenduidig kader, zodat ze weten waar ze aan toe zijn.

Uitvoering van de Participatiewet

De uitvoering van de Participatiewet gedurende deze Corona-crisis leidt tot veel vragen en onduidelijkheid over de verplichtingen die er gelden. Wij zouden graag een scherpe richtlijn zien naar gemeenten, zodat daar duidelijkheid in komt. De huidige situatie leidt tot grote verschillen in uitvoering en wat ons betreft is dat in de huidige ingewikkelde tijden extra ongewenst. Variërend van een ruimhartig beleid, zoals bijvoorbeeld in Rotterdam waar er op dit moment niet gehandhaafd wordt op het aantal te verrichten sollicitaties, tot aan een beleid in buurgemeente Nissewaard, waarbij alleenstaande moeders die normaal in een scholingstraject zitten met de daarbij horende kinderopvang, nu thuis gebeld worden om zich toch weer als werkzoekende in te schrijven en te solliciteren (ondanks het feit dat zij nu geen gebruik kunnen maken van de voor hen noodzakelijke kinderopvang). Dit leidt tot veel stress in deze vaak toch al

kwetsbare gezinnen. Er moet dus snel duidelijkheid en eenduidigheid komen in hoeverre uitkeringsgerechtigden nog aan de **sollicitatieplicht** moeten voldoen. Wij hebben gehoord wat u hierover heeft gezegd in het debat van afgelopen dinsdag, maar zouden er op aan willen dringen dat u zorgt voor de zo gewenste eenduidigheid.

Dat geldt ook voor de **tegenprestatie**. Ook daar zien we grote verschillen: in Hoorn mogen mensen thuisblijven als ze dat willen, terwijl we in Emmen melding hebben moeten maken van onbeschermde werkomstandigheden voor mensen die vanuit de Participatiewet daar op een traject waren geplaatst bij Buurtsupport. Hier werden de RIVM-maatregelen niet in acht genomen. Mensen moesten chocolade inpakken, dicht op elkaar, zonder handschoenen of andere beschermingsmiddelen en vanwege een faillissement was er ook al 10 dagen geen sanitair gereinigd of enigszins schoongemaakt. Bijstandsgerechtigden moeten echter wel verplicht ernaartoe. Inmiddels heeft de curator deze melding voortvarend opgepakt, maar mensen hebben wel dagenlang onbeschermd moeten doorwerken.

Als mensen als tegenprestatie voor hun uitkering ergens moeten werken geldt meer in het algemeen:

- Er is geen begeleiding/scholing. Het is productieve arbeid die betaald moet worden en verdringing is nu aan de orde zonder deze noodzakelijke ondersteuning.
- Risico op arbeidsongeschiktheid is niet gedekt als door werkcontacten Corona optreedt. Je werkt zonder loon en kan op geen enkele arbeidsongeschiktheidsverzekering terugvallen, wat werknemers met betaald werk wel kunnen.

Verder is ons klemmende verzoek de **Kostendelersnorm** tijdelijk niet toe te passen. In deze tijden moet er geen enkele drempel zijn medemensen onderdak te verlenen of voor familieleden te zorgen, ook niet als dat betekent dat men tijdelijk op hetzelfde adres komt te wonen.

Meer in het algemeen stellen wij vast dat zeker in de huidige situatie er geen sprake zou moeten zijn van een hardvochtig sanctiebeleid.

Tot slot

FNV, CNV en VCP hebben kennisgenomen van het debat in de Tweede Kamer van afgelopen dinsdag. Enkele van de onderwerpen die in deze brief zijn benoemd, zijn ook in het debat kort langs gekomen. Helaas stelden de antwoorden tijdens het debat ons als gezamenlijke vakbonden nog niet gerust als het gaat om te komen tot spoedige en eenduidige oplossingen voor de hierboven genoemde thema's en problemen.

Wij dringen er dan ook op aan, en gaan er eigenlijk vanuit, dat u bereid zult zijn deze benoemde problemen en de voorgestelde oplossingen op korte termijn met ons te bespreken in een Bestuurlijk Overleg.

Met vriendelijke groet,


Kitty Jong
Vicevoorzitter FNV


Jan Pieter Daems
hoofdbestuurslid CNV


Nic van Holstein
voorzitter VCP

Bijlage: enkele praktijkvoorbeelden.