

Vergaderjaar 2024–2025

36 740 XV

Jaarverslag en slotwet Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2024

Nr. 7

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 11 juni 2025

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 21 mei 2025 inzake Aanbieding van het rapport Resultaten verantwoordingsonderzoek 2024 bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Kamerstuk 36 740 XV, nr. 2).

De Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben deze vragen beantwoord bij brief van 10 juni 2025. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Tielen

Adjunct-griffier van de commissie,
Meester-Schaap

Vragen en antwoorden

Vraag 1

Hoeveel zal komende jaren naar verwachting kunnen worden bezuinigd op externe inhuur bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)?

Antwoord 1

SZW zit al jaren onder de rijksbrede Roemer-norm van 10%. In 2024 was dit 7,9%. SZW heeft de ambitie dit percentage de komende jaren verder te laten dalen, onder andere door verambtelijking van externe inhuur. Hiervoor is geen streefwaarde gekozen.

Vraag 2

Hoeveel is er op het Ministerie van SZW uitgegeven aan externe inhuur in 2024?

Antwoord 2

Er is op het Ministerie van SZW in 2024 een bedrag van € 39,678 miljoen uitgegeven aan externe inhuur.

Vraag 3

Hoe wordt de taakstellende bezuiniging op het ambtenarenapparaat specifiek ingevuld bij SZW de rest van de kabinetsperiode?

Antwoord 3

SZW heeft de invulling van de apparaatstaakstelling uit het hoofdlijnenakkoord gesplitst in 2025 en 2026 en verder. De apparaatstaakstelling voor 2025 wordt voor een deel ingevuld met reserves op het terrein van apparaat. Voor een beperkt bedrag wordt een besparing op zaken zoals de overige personeelskosten (bloemetjes en borrels) en de catering ingeboekt. Daarnaast worden vacatures die ontstaan als gevolg van pensioneringen niet ingevuld en wordt er terughoudend omgegaan met het invullen van overige vacatures. Ten slotte is er een bijdrage van het apparaatsbudget van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Voor 2026 en volgende jaren gaat het om inhoudelijke afwegingen. De taakstelling voor het kerndepartement SZW bouwt op tot € 39 miljoen in 2029 en structureel. Dit komt neer op een percentage van circa 14% van het apparaatsbudget in 2029. Er zijn diverse plannen ontwikkeld voor de invulling van dit deel van de taakstelling. Dit voorgenomen besluit ligt voor advies bij de Ondernemingsraad. Daarnaast is afgesproken dat de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA), UWV en SVB een bijdrage leveren aan de taakstelling. Deze bijdrage bedraagt 0,5% per jaar waarmee het CPB rekent, oplopend naar 2% in 2029 en structureel. Dit komt neer op € 4 miljoen voor NLA, € 49 miljoen voor UWV en € 7 miljoen voor SVB.

Vraag 4

Hoeveel langdurig zieke (ex-)werknemers wachten er nu op een sociaal-medische beoordeling?

Antwoord 4

Bij de WIA wachten er in april 2025 ongeveer 18.000 mensen langer dan de wettelijke beslistermijn. Daarnaast wachten er iets minder dan 23.000 uitkeringsgerechtigden langer dan de wettelijke termijn op een herbeoordeling.

Vraag 5

Met hoeveel zal het aantal langdurig zieke (ex-)werknemers die nu wachten op een sociaal-medische beoordeling waarschijnlijk oplopen?

Antwoord 5

Eind 2024 was de achterstand bij de WIA-claimbeoordeling 14.000. Ook bij de herbeoordelingen, de Wajong en de Ziektewet zijn er achterstanden. Eerder heb ik al aangegeven dat de achterstanden de komende jaren zullen oplopen. Op korte termijn ontvangt u een voortgangsbrief over de ontwikkelingen bij sociaal-medisch beoordelen. Daarin zal ik ingaan op de ontwikkeling van het aantal beoordelingen dat UWV kan verrichten, het aantal aanvragen en de achterstanden.

Vraag 6

Om hoeveel personen gaat het naar schatting wat betreft de 12,1% van de bevolking die onder de Europese armoedegrens leeft?

Antwoord 6

De Europese definitie – de at risk of poverty rate (AROP) – is een relatieve grens, namelijk 60% van het mediane inkomen, terwijl de nationale definitie om een absolute grens gaat.

In Nederland woonde in 2024 12,1% onder deze AROP grens, dit komt neer op ruim 2,1 miljoen mensen.

Vraag 7

Zijn er al tussentijdse resultaten zichtbaar in de cijfers van het programma Meer uren werkt?

Antwoord 7

Er zijn op dit moment nog geen tussentijdse cijfers over de resultaten van de uitvoering van de interventies van Meer uren werkt. Deze worden in de zomer van 2026 verwacht.

Vraag 8

Wat wordt verstaan onder «deeltijdwerk» volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)?

Antwoord 8

Volgens het CBS werkt iemand in deeltijd wanneer deze minder dan 35 uur per week werkzaam is. Deeltijdwerkers maken deel uit van de werkzame beroepsbevolking. Deze wordt gedefinieerd als alle 15- tot 75-jarige personen die in Nederland wonen en betaald werk verrichten (Bron: CBS, Dashboard beroepsbevolking, geraadpleegd op 02-06-25).

Vraag 9

Welke factoren belemmeren deeltijdwerkers om meer uren te werken?

Antwoord 9

Nederland heeft een deeltijdcultuur (Bron: SCP, «Eens deeltijd, altijd deeltijd», 2022). Institutionele en maatschappelijke factoren dragen bij aan het in stand houden hiervan. Voorbeelden hiervan zijn sociale normen, arbeidsmarktgedrag van werkgevers en werknemers en beleid zoals verlof en kinderopvang (Bron: IBO deeltijdwerk, 2020).

Er zijn verschillende factoren die deeltijdwerkers kunnen belemmeren om meer uren te werken. Zo maken mensen de afweging of het voor hen loont om meer te werken. Uit onderzoek van de Nederlandsche Bank (DNB) blijkt dat een hogere beloning kan bijdragen aan het meer uren willen werken. Daarnaast speelt de combinatie van arbeid met zorgverantwoordelijkheden voor kinderen en/of naasten een rol. Uit het onderzoek van DNB blijkt bijvoorbeeld dat een betere aansluiting van werktijden aan de privésituatie van belang is in de beslissing om meer uren te willen werken, evenals goede en goedkope kinderopvang en mogelijkheden om thuis te werken. Van belang is dus ook het gesprek met de werkgever.

Leuker of uitdagender werk draagt ook bij aan het willen werken van meer uren. Sociale normen rondom het werken in deeltijd kunnen ook meespelen in de afweging die mensen hierin maken (Bron: DNB, «Wat prikkelt mensen om meer of minder te werken», 2023).

Vraag 10

Hoe werkt de stijging van 31% van de verplichtingen en uitgaven door in de sociale verzekeringspremies?

Antwoord 10

De stijging van 31% van de verplichtingen en uitgaven betreft de verplichtingen en uitgaven op hoofdstuk 15 (XV) van de Rijksbegroting. Op hoofdstuk 15 staan alle uitgaven, verplichtingen en ontvangsten die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zelf doet en aangaat. In de tabellen in het jaarverslag worden dit de *begrotingsgefinancierde* uitgaven genoemd. Het gaat hier dus om rijksuitgaven, en niet om uitgaven ten laste van de verschillende sociale fondsen die UWV en SVB beheren. Die uitgaven worden als de *premiegefinancierde* uitgaven in het jaarverslag apart toegelicht.

Overigens geldt ook voor bijna alle premiegefinancierde uitgaven dat er geen een-op-een relatie is tussen de uitgaven en de hoogte van de sociale verzekeringspremies. Alleen voor de uitgaven ten laste van de Werkher-vattingskas (aan de Ziektewet en een deel van de Wet inkomen naar arbeidsvermogen) geldt dat UWV de premie lastendekkend vaststelt. Als daar de uitgaven sneller toenemen dan de lonen waarover premies worden betaald dan gaat het premietarief omhoog. Het kabinet compen-seert dat dan binnen de regels van het inkomstenkader door ergens anders de lasten van bedrijven te verlagen, meestal via een iets lagere Aof-premie.

Vraag 11

Kunt u nader toelichten uit welke componenten de stijging in de rijksbij-drage Ouderdomsfonds bestaat, gelet op wat de Algemene Rekenkamer onderaan pagina 10 van het Verantwoordingsonderzoek schrijft? Kunt u daarbij ook expliciet ingaan op de € 3,5 miljard door hogere geraamde uitgaven aan Verantwoordingsonderzoek Ministerie van SZW?

Antwoord 11

Er zijn verschillende manieren om een verandering in uitgaven toe te lichten. In het jaarverslag van SZW worden de gerealiseerde uitgaven in 2024 vergeleken met de geraamde uitgaven ten tijde van de ontwerpbe-groting (Prinsjesdag 2023). In het verantwoordingsonderzoek kijkt de Algemene Rekenkamer naar de gerealiseerde rijksbijdrage in 2024 ten opzichte van de gerealiseerde rijksbijdrage van 2023. De stijging van de rijksbijdrage bevat dan zowel veranderingen die al in 2023 werden geraamd, als veranderingen die zich daarna hebben voorgedaan. In de tabel en tekst hieronder worden deze veranderingen toegelicht.

	bedragen x 1 mln, -/- is uitgave	2023	verschil	2024	verschil	2024	totaal verschil
	Ramingsmoment	1 ^e sup '23		1 ^e sup '23		1 ^e sup '24	
1	Premie-inkomsten	26.468	449	26.917	- 3.128	23.789	- 2.679
2	Rijksbijdrage BIKK	2.822	339	3.162	- 98	3.064	242
A = 1+2+3	Totaal Baten	29.290		30.079		26.853	
4	Uitkeringslasten	- 48.026	- 815	- 48.842	- 3.512	- 52.354	- 4.327
5	Uitvoeringskosten	- 152	- 4	- 156	- 37	- 193	- 40

	bedragen x 1 mln, -/- is uitgave	2023	verschil	2024	verschil	2024	totaal verschil
	Ramingsmoment	1 ^e sup '23		1 ^e sup '23		1 ^e sup '24	
6	Sociale lasten	- 604	- 58	- 661	6	- 655	- 52
B = 4+5+6	Totaal Lasten	- 48.782		- 49.659		- 53.201	
C = A - B	Saldo baten en lasten	- 19.493		- 19.580		- 26.349	
7	Rijksbijdrage Ouderdomsfonds	17.543	2.037	19.580	8.248	27.828	10.285
E = C + 7	Saldo inclusief rijksbijdrage	- 1.949		0		1.479	
	Vermogen Ouderdomsfonds jaar t-1	1.949	- 1.949	0	- 1.479	- 1.479	- 3.428

De rijksbijdrage voor 2023 is vastgesteld bij de 1^e suppletoire begroting van 2023 (mei 2023). Op dat moment werd voor 2024 al een stijging van de rijksbijdrage geraamd van € 2 miljard (kolom 4). Op dat moment werd geraamd dat de uitgaven van 2023 op 2024 met ongeveer € 880 miljoen zouden stijgen, terwijl de premie-ontvangsten en de andere rijksbijdrage (de BIKK) met ongeveer € 790 miljoen zouden toenemen in 2024. Per saldo zou de rijksbijdrage daarvoor dus ongeveer € 90 miljoen moeten stijgen. In de rijksbijdrage 2023 is echter ook het fondsvermogen van het Ouderdomsfonds eind 2022 verwerkt. Dat vermogen was € 1,9 miljard positief, waardoor de rijksbijdrage in 2023 hetzelfde bedrag lager kon zijn. Met de rijksbijdrage voor 2023 van € 17,5 miljard zou het Ouderdomsfonds 2023 afsluiten met een geraamd tekort van € 1,9 miljard, waardoor de vermogenspositie weer nul zou zijn.

Kolom 6 geeft de veranderingen weer in de rijksbijdrage van 2024 tussen de 1^e suppletoire begroting van 2023 en de 1^e suppletoire begroting van 2024, toen de rijksbijdrage definitief werd vastgesteld. De grootste wijziging is de stijging van de geraamde uitkeringslasten van € 3,5 miljard. Daarvan is € 2,8 miljard het gevolg van het overzetten van de begroting naar de prijzen van het nieuwe begrotingsjaar. De geraamde premie-inkomsten dalen met € 3,1 miljard. Dat komt onder andere doordat er in 2024 veel meer belasting is afgedragen over Box-2 inkomen uit 2023¹. Door deze hogere uitgaven en lagere inkomsten is de rijksbijdrage met iets minder dan € 6,8 miljard verhoogd om het Ouderdomsfonds aan te vullen. Daarnaast is de rijksbijdrage nog met € 1,5 miljard verhoogd omdat het Ouderdomsfonds het jaar 2023 heeft afgesloten met een vermogenstekort van die omvang (voornamelijk doordat de premie-inkomsten in 2023 lager uitvielen dan bij het vaststellen van de rijksbijdrage voor 2023 werd geraamd). In totaal tellen al deze ontwikkelingen op tot een stijging van de rijksbijdrage met € 10,3 miljard van 2023 naar 2024.

Vraag 12

Tussen 2022 en 2024 is de totale fte's gegroeid met 11%, wat is de verwachte groei of krimp voor de komende jaren?

Antwoord 12

¹ De manier waarop onverwachte hogere opbrengsten uit Box 2 en Box 3 de verdeling van de Aow-premie-inkomsten over de jaren beïnvloedt is beschreven in het antwoord op vraag 10 in de Nota naar aanleiding van het verslag van de Eerste Kamer bij de SZW begroting 2025, Kamerstuk 36 600 XV, I

De verwachting is enerzijds dat SZW als gevolg van de taakstelling op apparaat uit het hoofdlijnenakkoord gaat krimpen in het totale aantal fte's in de huidige bezetting. Deze taakstelling bouwt voor het kerndepartement SZW op tot € 39 miljoen in 2029 en structureel. Anderzijds zal door de oprichting van de Toelating Instantie in het kader van de Wet Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskracht (Wtta) (groei naar circa 150 fte in 2028) en effect van verambtelijking van externe inhuur het aantal fte's stijgen.

Vraag 13

Wat zijn de belangrijkste maatregelen binnen het programma «Meer uren werkt!»?

Antwoord 13

In het kader van het programma «Meer uren werkt!» kunnen in de pilotfase zeven interventies worden uitgevoerd op de werkvloer. Het gaat om: het uitproberen van alternatieve roostering; herstructurering van taken; het voeren van het goede gesprek over urenuitbreiding; combinatiebanen; het stimuleren van mantelzorgvriendelijke organisaties; het faciliteren van oudervriendelijke organisaties en; het bieden van financiële inzichten over wat het werken van meer uren financieel oplevert. Deze interventies worden wetenschappelijk onderzocht op effectiviteit, waarna bewezen interventies worden opgeschaald naar de gehele arbeidsmarkt.

Vraag 14

Hoe verhoudt het Nederlandse percentage deeltijdwerkers zich tot andere landen in Europa?

Antwoord 14

Indien voorkeur wordt gegeven aan een eenduidige definitie om landen te vergelijken kan gekeken worden naar de data van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Volgens de OESO werkt iemand in deeltijd wanneer deze minder dan 30 uur per week werkzaam is. Deeltijdwerkers maken onderdeel uit van de werkzame beroepsbevolking van 15 tot en met 64-jarigen. In 2023 werkte in de OESO-landen gemiddeld 14,7% van de werkzame beroepsbevolking in deeltijd. In Nederland was dit het hoogste met gemiddeld 34,2% (Bron: OESO, «Part-time employment rate», geraadpleegd op 02-06-25).

Data van Eurostat is gebaseerd op zelfrapportage in de EU Labor Force Survey of de baan voltijd of deeltijd is. In 2023 werkte in de EU-landen gemiddeld 17,1% van de werkzame beroepsbevolking in deeltijd. In Nederland was dit het hoogste met gemiddeld 38,7%. Dit gaat over 20 tot en met 64-jarigen (Bron: Eurostat, «Part-time and full-time employment», geraadpleegd op 02-06-25).

Vraag 15

Hoe groot is de werkgeversbijdrage kinderopvang in het geheel van financiering van de kinderopvang? Kunt u dit in de tijd afzetten? Klopt het dat het doel was om alles een derde te financieren (ouders, overheid, werkgevers)?

Antwoord 15

In 2024 was de werkgeversbijdrage 24 procent in het geheel van de financiering van de kinderopvang. Onderstaande tabel laat voor de periode van 2015 tot en met 2024 het aandeel van de werkgeversbijdrage kinderopvang zien in het geheel van financiering van de kinderopvang. Ter informatie is ook het aandeel van de overheid en van ouders weergegeven.

Tabel: Procentuele verdeling van de totale kosten van de kinderopvang naar werkgevers, overheid en ouders.

	2020	2021	2022	2023	2024
Werkgevers	27%	26%	26%	26%	24%
Overheid	46%	46%	45%	43%	43%
Ouders	27%	28%	29%	31%	33%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: SZW Jaarverslag 2024. Als gevolg van afronding tellen de percentages niet in alle gevallen op tot 100%.

Bij invoering van de Wet kinderopvang in 2005 was het uitgangspunt dat ouders, overheid en werkgevers elk een derde deel van de kosten van kinderopvang betalen, rekening houdend met de maximum uurprijs. In 2005 en 2006 was de werkgeversbijdrage op vrijwillige basis. Als deze bijdrage niet voldoende toereikend was, konden ouders een extra tegemoetkoming van de overheid krijgen. Sinds 2007 is elke werkgever in Nederland verplicht om bij te dragen in de kosten van kinderopvang, ongeacht of de werknemers kinderen hebben en ongeacht of zij gebruik maken van kinderopvang.

Vraag 16

Kan uitgesplitst worden per sociaal fonds hoeveel miljard daaraan is bijgedragen vanuit het Rijk?

Antwoord 16

In de tabel hieronder worden de uitgaven op het artikel *rijksbijdragen* uitgesplitst naar het ontvangende fonds. De BIKK AOW en de rijksbijdrage voor het tekort van het Ouderdomsfonds worden tijdens het jaar vastgesteld en overgemaakt naar de SVB. De rijksbijdragen aan het UWV zijn voor de regeling *Zelfstandig en Zwanger* in de Wet arbeid en Zorg (ZEZ), en voor de AO-tegemoetkomingen voor WAO, WIA en WAZ. De rijksbijdrage voor de ZEZ wordt overgemaakt naar het Arbeidsongeschiktheidsfonds, waar de WAZO-regelingen uit worden betaald, en de rijksbijdrage voor de AO-tegemoetkoming naar het Toeslagenfonds. In de tabel zijn bij de fondsen de ontvangsten op transactiebasis weergegeven, conform het jaarverslag van UWV en SVB. Bij de rijksbijdragen aan UWV wordt de laatste tranche in december betaald. De daadwerkelijke uitgaven van UWV (en dus wat UWV van SZW vergoed moet krijgen) wijken hierdoor altijd iets af van wat er tijdens het jaar is overgemaakt. Het verschil wordt dan in het volgende jaar nabetaald, of terugontvangen. Als er terugbetalingen zijn dan worden die op het artikel *rijksbijdragen* geboekt als ontvangsten, in het jaar 2024 betreft dat dus de terugbetalingen over 2023.

Rijksbijdragen 2025 (miljoen euro)	SZW	SVB	UWV	UWV
	<i>artikel 12 Rijksbijdragen</i>	<i>Ouderdomsfonds</i>	<i>Arbeidsongeschiktheidsfonds</i>	<i>Toeslagenfonds</i>
BIKK AOW	3.066,400	3.066,400		
RB Ouderdomsfonds	27.828,000	27.828,000		
AO-tegemoetkoming	202,575			203,195
WAZO-ZEZ	106,200		112,134	
<i>wv ontvangen in 2024</i>			<i>106,200</i>	<i>202,575</i>

Rijksbijdragen 2025 (miljoen euro)	SZW	SVB	UWV	UWV
	artikel 12 Rijksbij- dragen	Ouderdoms- fonds	Arbeids- ongeschikt- heidsfonds	Toeslagen- fonds
vv te ontvangen in 2025			5,934	0,895
terugontvangsten over 2023	- 6,680		- 6,087	- 0,592

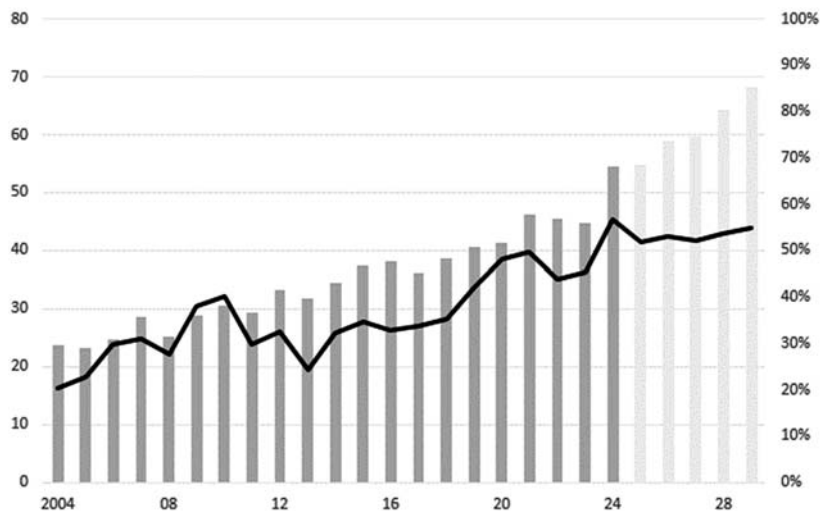
Vraag 17

Welk deel van de Algemene Ouderdomswet (AOW) is gefiscaliseerd? Hoe ziet dat er in de toekomst en in het verleden uit?

Antwoord 17

Onderstaande figuur geeft de totale inkomsten van het Ouderdomsfonds weer zoals opgenomen in de jaarverslagen van de SVB en voor 2025–2029 de geraamde inkomsten. Deze bedragen zijn in miljarden euro's (lopende prijzen, staafgrafiek, linker as).

De figuur geeft ook het aandeel van de rijksbijdragen in de totale inkomsten. Deze rijksbijdragen bestaan uit de Bijdrage in de Kosten van Kortingen (BIKK), de rijksbijdrage voor het tekort in het Ouderdomsfonds en de rijksbijdrage voor de Aow-tegemoetkoming tussen 2005 en 2011 (procenten, lijngrafiek, rechter as).



Vraag 18

Welke criteria worden gebruikt om te bepalen hoeveel premiegeld wordt ingezet voor re-integratie van mensen met een uitkering?

Antwoord 18

Het premiegefinancierde re-integratiebudget in artikel 3 op de SZW begroting betreft een vast en taakstellend budget. Aan deze reeks ligt geen raming ten grondslag. Deze reeks is historisch tot stand gekomen. De premiegefinancierde re-integratiemiddelen worden beschikbaar gesteld aan UWV ten behoeve van de re-integratie van mensen in de ZW, WAO/WAZ, WIA en WW (35-min). In 2024 werd circa 42 miljoen van de beschikbare middelen ingezet voor de inkoop van werkvoorzieningen. UWV bepaalt op basis van een raming naar de behoefte aan inzet van

re-integratietrajecten op welke wijze de overige beschikbare middelen worden verdeeld tussen de verschillende uitkeringsregelingen.

Vraag 19

Hoe houdt u toezicht op de rechtmatigheid van premiegefinancierde uitgaven door Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en Sociale Verzekeringsbank (SVB), gezien het parlement hier geen direct budgetrecht op heeft?

Antwoord 19

Het Ministerie van SZW houdt toezicht op het integraal functioneren van de zelfstandige bestuursorganen (zbo's) UWV en SVB. Daartoe ontvangt het periodiek P&C-informatie van deze organisaties, waarin de verantwoording over de rechtmatigheid is opgenomen. De interne auditdiensten controleren de getrouwheid van deze rechtmatigheidsverantwoording. SZW houdt toezicht op de kwaliteit en de onafhankelijkheid van de auditdiensten. Het ontvangt ook de auditbevindingen en auditplannen. Als er signalen zijn dat zich hier risico's voordoen, kan nader onderzoek worden uitgevoerd. Tot op heden is hiervoor geen aanleiding geweest. SZW denkt mede naar aanleiding van de recente problematiek bij de WIA en opmerkingen van de Algemene Rekenkamer en van de interne auditdienst in het verslag van bevindingen 2023 met UWV na over meer betekenisvolle rechtmatigheidscijfers en duiding daarvan.

Vraag 20

Op welke manier wordt het toezicht op de interne auditdiensten van UWV en SVB inhoudelijk ingevuld en geëvalueerd?

Antwoord 20

De accountants van de interne auditdiensten van UWV en de SVB voeren jaarlijks een controle uit op de rechtmatige besteding van begrotingsgelden. De interne auditdiensten zijn professionele en onafhankelijke diensten, die verschillende periodieke en jaarlijkse kwaliteitstoetsingen ondergaan. Het organisatiegerichte toezicht ontvangt jaarlijks de beschikbare rapportages van deze kwaliteitstoetsingen. Ook worden gesprekken gevoerd met de accountants en kwaliteitscontroleurs binnen de auditdiensten, en krijgt het toezicht inzage in dossiers rond de verantwoordingen in het SUWI-domein. Indien er op basis van de verkregen informatie signalen zijn, kan vanuit SZW nader onderzoek worden verricht.

Vraag 21

Wordt overwogen om het controleproces op premiegefinancierde uitgaven uit te breiden tot de Algemene Rekenkamer, en zo nee, waarom niet?

Antwoord 21

Nee, er wordt niet overwogen om ook de premiegefinancierde uitgaven door de Algemene Rekenkamer te laten controleren. Dat hangt samen met de aard van deze uitgaven. Deze wijkt af van de begrotingsgefinancierde uitgaven omdat zij niet gelimiteerd zijn en eenieder die tot de verzekerde populatie hoort hier (als collectieve verzekering) altijd een beroep op kan doen (openeinderegeling).

De premiegefinancierde uitgaven zijn wel collectieve uitgaven, en samen met de sociale fondsen onderdeel van het EMU-saldo, maar ze behoren niet tot de rijksrekening. Ze hebben daarom een ander begrotings- en verantwoordingsproces dan de rijksbegrotingscyclus. Het parlement heeft geen formeel budgetrecht bij deze uitgaven. De Minister, UWV en de SVB hebben geen goedkeuring nodig van het parlement voordat ze het geld

uitgeven. Het parlement heeft wel indirect invloed op de premieontvangsten en premiegefinancierde uitgaven door de onderliggende wet- en regelgeving te veranderen en moties in te dienen. In deze wet- en regelgeving is vastgelegd op welke uitkeringen en toeslagen mensen aanspraak kunnen maken, en hoe de verzekeringspremies worden bepaald.

Voor de sociale zekerheid controleren de interne auditdiensten en een externe accountant van UWV en de SVB de uitgaven. De Minister van SZW houdt toezicht op het werk van deze auditdiensten en legt verantwoording af in het departementaal jaarverslag.

Vraag 22

Op basis waarvan is het doel vastgesteld om in 2024 3.000 mensen met een Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)/ Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)-uitkering die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn naar werk te begeleiden?

Antwoord 22

UWV heeft een voorstel gedaan om met ingang van 2023 de input indicatoren («percentage klanten waarmee UWV minimaal 1 contact per jaar heeft» en «gemiddeld aantal gesprekken/contacten met WGA-klanten per jaar») te vervangen door een output indicator met een doelstelling van 3.000. Deze indicator geeft het aantal mensen aan dat aan het werk is gegaan vanuit de WGA en de volledige restverdien capaciteit benut en is overgenomen door SZW.

Vraag 23

Welke verklaringen zijn er voor dat van alle mensen met een WIA/WGA-uitkering die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, 50% aan het werk is in 2024?

Antwoord 23

Op basis van de kwantitatieve informatie van UWV bij het jaarverslag blijkt dat ruim 51% van de mensen in de WGA35/80 in 2024 (gedeeltelijk) aan het werk zijn. Dit percentage verschilt tussen de mensen die onder een eigen risicodragers vallen (58%) en mensen die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen (49%). Mensen die onder een eigen risicodragers vallen blijven na einde loondoorbetalingsperiode relatief vaker aan het werk. Van de UWV monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023 leren we daarnaast dat ondanks de stijgende gemiddelde leeftijd en een toename van de gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt het aandeel mensen dat werkt de afgelopen jaren is toegenomen. De UWV monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten heeft verder een analyse gemaakt van de verschillen in arbeidsparticipatie van voormalige werknemers (na 2 jaar loondoorbetaling) en voormalige vangnetters (mensen die vanuit de ZW de WIA instromen). De arbeidsparticipatie van voormalige werknemers is met 59,8% hoger dan de arbeidsparticipatie van voormalige vangnetters (37,7%).

Het aantal mensen dat na een periode van loondoorbetaling gedeeltelijk aan het werk blijft neemt steeds verder toe. Voormalige vangnetters hebben echter geen werkgever en hebben met name vanwege de samenstelling van deze groep een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Vraag 24

Op basis waarvan werd bij de invoering van de WIA verwacht dat 65% van de mensen met een WIA/WGA-uitkering die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn aan het werk zou zijn?

Antwoord 24

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel WIA (Kamerstuk 30 034, nr. 3) schrijft het toenmalige kabinet hierover het volgende: «*Bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid is thans ca. 45% van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten die recht op WGA zouden hebben aan het werk. In het tweede ziektejaar vinden echter twee belangrijke veranderingen plaats. Ten eerste wordt het succesvolle Poortwachterregime als gevolg van de verlenging van de loondoorbetaling doorgetrokken naar het tweede ziektejaar. Ten tweede voelen werkgevers nu direct de kosten van langdurige ziekte aangezien zij nu zelf verantwoordelijk zijn voor de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar. Door deze prikkels verwacht de regering een toename van het aandeel werkenden onder de gedeeltelijk arbeidsgeschikten met ca. 10%-punten. Dit strookt ook met de verwachting van zowel Verbond van Verzekeraars als UWV, die blijkens hun premieberekeningen beide uitgaan van een aanzienlijke winst die in dit tweede ziektejaar te behalen is. Naast de prikkels in het tweede ziektejaar worden trajecten ingezet om niet-werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikten te begeleiden naar werk. Deze trajecten, die gemiddeld in 40% van de gevallen tot een positief resultaat leiden, leveren netto (gesaldeerd met initieel werkenden die weer stoppen) een verdere winst van ca. 10%-punten op, zodat ca. 65% van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de WGA werkt.*»

Vraag 25

Op basis waarvan is het doel 3.000 WIA/WGA-gerechtigden naar werk in 2024 vastgesteld?

Antwoord 25

UWV heeft een voorstel gedaan om met ingang van 2023 de input indicatoren («percentage klanten waarmee UWV minimaal 1 contact per jaar heeft» en «gemiddeld aantal gesprekken/contacten met WGA-klanten per jaar») te vervangen door een output indicator met een doelstelling van 3.000. Deze indicator geeft het aantal mensen aan dat aan het werk is gegaan vanuit de WGA en de volledige restverdien capaciteit benut en is overgenomen door SZW.

Vraag 26

Waarom is de verwachte arbeidsparticipatie van 65% bij WIA-gerechtigden niet gehaald sinds de invoering van de WIA?

Antwoord 26

In het rapport «Onderzoek evaluatie WIA» van onderzoeksbureaus AStri en Ecorys uit 2011 staat hierover het volgende: «*De mate van werkzaamheid loopt licht achter bij de ramingen destijds. Verwacht was een werkzaamheid van 65% voor gedeeltelijk WGA'ers. Anno 2010 is een percentage van 63% van de WGA'ers werkzaam die reguliere werknemer waren en 27% van de WGA'ers uit het vangnet. Hierbij zijn de zelfstandig werkzamen niet meegerekend. Als we alleen naar de verzekerden met een werkgever kijken dan zijn de ramingen ruimschoots gerealiseerd, wanneer de zelfstandigen meegeteld worden. De mate van werkzaamheid onder de vangnetters blijft echter ver achter. Gezien de zwaardere problematiek van deze groep en de benodigde medewerking van een nieuwe werkgever vraagt een hoger percentage werkende vangnetters ook veel inspanningen.*» De bevindingen uit 2011 staan nog steeds. De arbeidsparticipatie, exclusief zelfstandigen, van voormalige werknemers is met circa 60% nog steeds hoog. De arbeidsparticipatie van voormalige vangnetters is echter ten opzichte van 2011 door onder andere verbeterde inzet op re-integratie met ruim 10%-punt gestegen naar bijna 38%.

Vraag 27

Waarom is de 65%-doelstelling niet opgenomen in het Jaarverslag 2024, terwijl deze bij invoering van de WIA wel is genoemd?

Antwoord 27

Er heeft nooit een doelstelling van 65% arbeidsparticipatie voor mensen in de WGA35/80 in de SZW-begroting gestaan. Bij de invoering van de WIA is, zie ook antwoord op vraag 24, geen doelstelling van 65% arbeidsparticipatie voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de WIA opgenomen, maar was de verwachting dat circa 65% van deze groep aan het werk zou zijn.

Vraag 28

Wat zijn de belangrijkste oorzaken dat de doelstelling van 8.000 werkende Wajongers in 2024 niet is gehaald?

Antwoord 28

Het behalen van de doelstelling van UWV om jaarlijks 8.000 plaatsingen te realiseren is sinds 2015 steeds moeilijker geworden. Met het afsluiten van de instroom in de Wajong in 2015 van jonggehandicapten met arbeidsvermogen stromen er geen jonggehandicapten meer de Wajong in met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Het aantal plaatsingen van mensen met een Wajong-uitkering is daarmee afhankelijk geworden van de afstand tot de arbeidsmarkt van de niet werkende Wajongers. 55,8% van de mensen met een Wajong-uitkering met arbeidsvermogen werkt. De afstand tot de arbeidsmarkt van mensen met een Wajong-uitkering die wel arbeidsvermogen hebben, maar nog niet werken, is groot. Eind 2024 was ruim 85% van hen nog niet klaar om te werken, waarvan 35%-punt slechts in staat is om deel te nemen aan georganiseerde activiteiten. Ruim 50%-punt leeft geïsoleerd of heeft beperkt sociale contacten buitenshuis. Aan deze groepen wordt indien mogelijk passende re-integratiedienstverlening aangeboden.

Vraag 29

Wat is het aandeel mensen dat langdurig (meer dan twee jaar) in een sociaal ontwikkelbedrijf werkt zonder doorstroom?

Antwoord 29

Het is op dit moment niet mogelijk om een exact aandeel te geven van mensen die langdurig (meer dan twee jaar) in een sociaal ontwikkelbedrijf werken zonder door te stromen. Dit komt doordat data hierover ontbreekt.

Wel blijkt uit de Sector Informatie van Cedris dat in 2023 ongeveer 60% van de dienstverbanden bij of via sociaal ontwikkelbedrijven, werk op de reguliere arbeidsmarkt betrof. Bijvoorbeeld door de inzet van begeleiding of door detachering:

- 40% was gedetacheerd bij reguliere werkgevers;
- 20% werkte op locatie buiten het sociaal ontwikkelbedrijf;
- 40% werkte intern bij het sociaal ontwikkelbedrijf.

Het kabinet streeft ernaar dat sociaal ontwikkelbedrijven – waar mogelijk – meer fungeren als springplank naar regulier werk en niet als eindstation in iemands loopbaan. Tegelijkertijd onderkent het kabinet dat voor een aanzienlijke groep mensen het sociaal ontwikkelbedrijf de enige reële mogelijkheid is om überhaupt aan het werk te zijn. Dit omdat zij niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen.

In het proces om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken, is er veel aandacht voor meer doorstroom van mensen vanuit sociaal ontwikkelbedrijven naar reguliere werkgevers. In de volgende voortgangsbrief over sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk, wordt

uw Kamer hier nader over geïnformeerd. Deze brief ontvangt uw Kamer voor het zomerreces.

Vraag 30

Wat gebeurt er met mensen die niet worden bereikt door de huidige re-integratievoorzieningen, ondanks hun werkvermogen?

Antwoord 30

Voor alle mensen met werkvermogen en een arbeidsbeperking is ondersteuning naar werk beschikbaar. Mensen in de WAO, WAZ, ZW, WIA en Wajong kunnen zich voor ondersteuning naar werk melden bij UWV. Nieuwe instroom in de ZW en WIA wordt door UWV actief opgepakt voor re-integratie, de overige uitkeringsgerechtigden worden op eigen verzoek opgepakt door UWV. Alle overige mensen (bijstandsgerechtigden en nuggers) kunnen zich melden voor ondersteuning richting werk bij hun gemeente. Gemeenten zijn verantwoordelijk deze ondersteuning te bieden. Niet alle mensen met werkvermogen ontvangen ondersteuning, omdat zij zich niet hebben gemeld bij UWV en/of hun gemeente.

Vraag 31

Wat is de 52% 35-minners in 2022 in absolute aantallen?

Antwoord 31

Tabel 4.3 van de monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023 spreekt van 39,1 duizend mensen in de categorie WIA 35-min, waarvan 52% werkt. Dit betreft circa 20,3 duizend.

Vraag 32

Hoeveel jonggehandicapten met arbeidsvermogen zijn sinds 2015 onder de Participatiewet terechtgekomen in plaats van in de Wajong?

Antwoord 32

Dit is niet bekend, omdat het arbeidsvermogen van jongeren onder de Participatiewet niet wordt geregistreerd. Er is dus niet precies te achterhalen hoeveel jonggehandicapten die nu onder de Participatiewet vallen bij ongewijzigd beleid de Wajong zouden zijn ingestroomd. Op basis van de instroom voor 2015 en huidige instroom in de Wajong schatten we het aantal op jaarlijks circa 11 duizend mensen. Sinds 2015 zou het dan in totaal circa 121 duizend mensen betreffen die onder de Participatiewet terechtgekomen zijn. Dit gaat om zowel mensen met als zonder uitkering die re-integratieondersteuning vanuit de gemeente kunnen krijgen.

Vraag 33

Welke concrete ondersteuning bieden gemeenten momenteel aan jonggehandicapten met arbeidsvermogen?

Antwoord 33

Gemeenten bieden verschillende vormen van ondersteuning naar en bij werk aan jonggehandicapten met arbeidsvermogen die onder de Participatiewet vallen. Gemeenten helpen deze doelgroep naar werk toe met bijvoorbeeld coaching, trainingen en/of opleidingen. Op de werkplek bieden gemeenten ondersteuning in de vorm van een jobcoach, een werkplekaanpassing en/of een vervoersvoorziening. Aan de werkgever kan een loonkostensubsidie worden verstrekt als er sprake is van een verminderde productiviteit (loonwaarde) door de beperking. Mensen die daarvoor in aanmerking komen kunnen geholpen worden met de banenafpraak of met beschut werk bij reguliere werkgevers of via de sociaal ontwikkelbedrijven.

Vraag 34

Wat zijn de voornaamste knelpunten voor gemeenten bij de re-integratie van mensen die vroeger onder de Wajong of Wet sociale werkvoorziening (WSW) vielen?

Antwoord 34

Een groot deel van de mensen die vroeger onder de Wsw vielen, valt nu onder de doelgroep beschut werk of de banenafpraak. Zoals toegelicht in de Kamerbrieven Sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk (Kamerstuk 34 352, nr. 300) en Voortgang sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk (Kamerstuk 34 352, nr. 326), ervaren gemeenten verschillende knelpunten bij de re-integratie van de doelgroep beschut werk. Zo geven gemeenten aan dat zij budgettair niet altijd uitkomen voor het creëren van één beschutte werkplek. Daarnaast geven gemeenten aan dat de huidige verdeling van de te realiseren werkplekken mogelijk niet goed aansluit bij de actuele behoefte aan beschut werk. Bovendien ervaren gemeenten soms moeilijkheden bij het vinden van een passende werkplek voor mensen die behoefte hebben aan beschut werk, vooral wanneer deze personen niet goed passen binnen de omgeving van een sociaal ontwikkelbedrijf.

Het kabinet neemt meerdere maatregelen om deze knelpunten aan te pakken:

- Zo is het budget voor beschut werk per 2024 met € 2.157 per plek verhoogd. Dit komt neer op een structurele investering van circa € 65 miljoen per jaar. Uw Kamer is hierover geïnformeerd in de Kamerbrief «Sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk» (Kamerstuk 34 352, nr. 300).
- In de besluitvorming rondom de Voorjaarsnota heeft het kabinet besloten om een extra bedrag voor beschut werk beschikbaar te stellen. Dit bedrag loopt op tot structureel € 90 miljoen extra. Bij elkaar opgesteld ontvangen gemeenten in de structurele situatie € 155 miljoen extra voor beschut werk.
- Het kabinet onderzoekt een ander verdeelmodel voor beschut werk om de beschikbare plekken beter te laten aansluiten bij de regionale behoefte.
- Gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en het Rijk werken samen aan een toekomstbestendige infrastructuur voor sociaal ontwikkelbedrijven. Daarbij is expliciet aandacht voor het vergroten van de diversiteit aan werksoorten, zodat meer mensen een passende werkplek kunnen vinden. Hiervoor is een landelijk adviesteam beschikbaar en wordt een meerjarig impulsbudget van in totaal € 289,7 miljoen (2025–2034) ingezet. Dit impulsbudget kan onder andere worden ingezet voor het aantrekken en afstoten van nieuwe werksoorten.

Voor de banenafpraak geldt dat er op dit moment gewerkt wordt aan een langetermijnvisie banenafpraak. De knelpunten die er zijn worden hierin meegenomen. Uw Kamer wordt hierover voor het zomerreces verder geïnformeerd.

Vraag 35

Hoe worden werkgevers gestimuleerd om mensen met een Wsw-indicatie of voormalig Wajongers in dienst te nemen?

Antwoord 35

Wanneer mensen bij reguliere werkgevers kunnen werken, kan dit ze veel bieden: meer keuzevrijheid in het werk, meer perspectief op groei en ontwikkeling en volwaardige deelname aan de samenleving. Het draagt bij aan het tegengaan van stigma's en vergroot de zichtbaarheid van mensen met een beperking op de werkvloer. Daarmee bouwen we aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt zijn of haar

talent te benutten. Het kabinet vindt dan ook belangrijk dat mensen zoveel mogelijk werken bij een reguliere werkgever, als dit bij ze past. Om dit te stimuleren, worden verschillende stappen gezet:

- Er zijn verschillende instrumenten beschikbaar die werkgevers ontzorgen of financieel ondersteunen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Voorbeelden hiervan zijn de loonkostensubsidie, het loonkostenvoordeel, de no-riskpolis, jobcoaching en de mogelijkheid van proefplaatsingen.
- Werkgevers kunnen terecht bij de regionale Werkgeversservicepunten voor ondersteuning en advies bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Deze WSP's bieden informatie over regelingen, helpen bij het vinden van geschikte kandidaten en ondersteunen bij het aanvragen van subsidies en voorzieningen. Daarnaast werkt het kabinet aan de vorming van regionale werkcentra, waarin de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers meer samenhangend en integraal wordt georganiseerd. Het doel hiervan is om versnippering tegen te gaan en werkgevers en werkzoekenden via één loket beter te bedienen.
- De Kamer heeft onlangs het wetsvoorstel Vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking (Wet banenafpraak) vastgesteld. Door de maatregelen uit deze wet wordt het voor werkgevers eenvoudiger en aantrekkelijker om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Tegelijkertijd werken we in de langetermijnvisie banenafpraak aan een stelsel waarin de ondersteuningsbehoefte van werknemers meer leidend is, waardoor de stap naar werk bij een reguliere werkgever voor nog meer mensen met een arbeidsbeperking mogelijk wordt. De Kamer wordt hierover voor het zomerreces geïnformeerd.
- Er is het Sociaal Innovatiefonds (SIF), dat werkgevers ondersteunt bij het realiseren van inclusieve werkplekken. Het fonds biedt begeleiding bij het opstellen van een businesscase, helpt bij het organiseren van de financiering en kan – waar nodig – zelf financiering verstrekken in de vorm van leningen of garanties. Daarnaast biedt het fonds coaching en advies om investeringen in inclusiviteit haalbaar en duurzaam te maken.
- Werkgevers worden met een subsidieregeling voor Inclusiviteitstechnologie ondersteund bij het investeren in technologie om meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Vraag 36

Welke sectoren binnen het bedrijfsleven dragen het meest bij aan het realiseren van de extra banen?

Antwoord 36

Het is niet precies bekend welke sectoren het meeste bijdragen aan het realiseren van extra banen. Er worden veel banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking binnen de schoonmaakbranche, detailhandel (retail), groenvoorziening en buitenwerk, logistiek/distributie en horeca.

Vraag 37

Waarom telt een baan die de overheid inkoopt bij het bedrijfsleven mee als marktsectorbaan, en wordt dit als wenselijk beschouwd?

Antwoord 37

Banen gerealiseerd door samenwerking zoals bijvoorbeeld het inkopen van diensten tellen slechts bij één werkgever mee, namelijk de werkgever bij wie iemand formeel in dienst is en niet bij de werkgever bij wie de werknemer feitelijk werkt. Met het recent aangenomen wetsvoorstel gaat dit veranderen omdat op termijn de verschillen tussen de markt en de

overheid worden opgeheven. Dan maakt het niet meer uit waar iemand werkt maar dát iemand werkt. Zodoende wordt het eenvoudiger om in de samenwerking tussen markt- en overheidssectoren meer banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Vraag 38

Hoeveel procent van de mensen uit het doelgroepregister werkt in een baan van minder dan 25,5 uur per week, en telt dus niet mee in de telling van extra banen?

Antwoord 38

Alle gewerkte uren van mensen uit het doelgroepregister tellen mee voor het realiseren van de doelstelling. Wanneer iemand minder dan 25,5 uur werkt tellen de uren naar rato mee. Stel dat iemand bijvoorbeeld 20 uur werkt, dan telt deze baan voor 0,8 mee voor de telling van de extra banen van de banenafpraak. Dit geldt ook als iemand meer werkt dan 25,5 uur.

Vraag 39

Wat is het bereik en budget van de door u gefinancierde werkgeverscampagne(s)?

Antwoord 39

Via verschillende routes wordt ingezet op het bereiken van werkgevers. Zo heeft de Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk (SNLOM) in opdracht van SZW een project uitgevoerd om mensen binnen de doelgroep banenafpraak beter in beeld te brengen. U wordt voor de zomer verder geïnformeerd over de resultaten van dit project. Ook zijn veel gesprekken gevoerd met werkgeverspartijen over het bevorderen van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking, bijvoorbeeld tijdens de Paralympische Spelen in Parijs. Daar is door veel aanwezige werkgevers een actieverklaring ondertekend om zo uit te spreken dat zij binnen hun eigen organisatie meer inspanningen zullen leveren om hun werkvloer toegankelijker te maken en de werving en selectie inclusiever. We blijven in gesprek met werkgevers om inclusie te blijven bevorderen en van elkaar te leren.

Vraag 40

Hoe wordt het bonus-malus systeem financieel vormgegeven (bijvoorbeeld hoogte beloning of boete per extra baan)?

Antwoord 40

Het nieuwe bonus-malus systeem is financieel vormgegeven rond twee centrale elementen: de inclusiviteitsopslag (heffing) en de bonus. Het systeem speelt een rol in het stimuleren van werkgevers om meer banen te realiseren. Mocht de quotumregeling worden geactiveerd, dan is niet langer alleen sprake van een heffing zoals in de huidige quotumregeling het geval is.

Als de quotumregeling geactiveerd wordt, zal de inclusiviteitsopslag worden geheven via het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Dit gaat via een opslag op de hoge gedifferentieerde Aof-premie. De definitieve hoogte van de inclusiviteitsopslag kan pas bij activering worden bepaald, deze is namelijk afhankelijk van de gemiddelde premieplichtige loonsom van de werkgevers die de inclusiviteitsopslag moeten betalen. Het uitgangspunt is dat het te betalen bedrag vergelijkbaar zal zijn met de huidige heffing van € 5.000 per te realiseren baan.

Voor de bonus wordt aangesloten bij het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak. Als de quotumregeling geactiveerd wordt zullen alle werkgevers, ook die uitgezonderd zijn van het betalen van de

inclusiviteitsopslag, een bonus ontvangen van € 5.000 per extra gerealiseerde baan van gemiddeld 25,5 uur per week. Dit komt bovenop het bestaande LKV. De werkelijke bonus hangt af van het totaal aantal uren dat de werknemer werkt bij de werkgever. Indien de werknemer minder dan 25,5 uur per week werkt, ontvangt de werkgever naar rato een lagere bonus.

Vraag 41

Hoeveel boetes zouden er zijn opgelegd als de oorspronkelijke quotumregeling sinds 2018 wel gehandhaafd was?

Antwoord 41

Het is niet te zeggen hoeveel boetes zouden zijn opgelegd als de oorspronkelijke quotumregeling sinds 2018 wel was gehandhaafd. Daarvoor zouden we namelijk cijfers nodig hebben van individuele werkgevers, inclusief inzicht in de werkplekken van mensen die ingeleend worden. Dit inzicht hebben we niet, omdat het verkrijgen hiervan onwerkbaar bleek voor UWV en de Belastingdienst. Dit is ook de reden dat de oorspronkelijke quotumregeling onuitvoerbaar is. Met de nieuwe quotumregeling is er geen onderscheid meer tussen markt en overheid, en tellen banen mee bij de werkgever waar iemand uit de doelgroep in dienst is. Bij detacheringen kunnen werkgevers onderling afspraken maken over het verrekenen van het (verhoogde) loonkostenvoordeel banenafpraak om de inclusiviteitsheffing te compenseren.

Vraag 42

Wordt er overwogen om financiële ondersteuning of vereenvoudiging van administratie aan te bieden aan kleine werkgevers om hun deelname te vergroten?

Antwoord 42

Het verminderen van de administratieve lasten is een belangrijk uitgangspunt van het recent aangenomen wetsvoorstel banenafpraak. Er is bewust gekozen om aan te sluiten bij bestaande instrumenten in de nieuw vormgegeven quotumregeling. Daarnaast is besloten om de doelgroepverklaring bij aanvraag van het LKV doelgroep banenafpraak te schrappen. Op termijn wordt het onderscheid tussen overheid en markt opgeheven, waardoor administratieve lasten verder verminderd kunnen worden. Hoewel de administratieve lasten volgens onderzoek van onderzoeksbureau APE² beperkt blijven, zeker ten opzichte van het oude systeem, blijft het kabinet alert op de praktische uitvoerbaarheid voor werkgevers, ook voor kleine werkgevers. Concrete financiële ondersteuning of extra vereenvoudigingen zijn nu nog niet voorzien. Wel wordt er tijdens de implementatie van het wetsvoorstel en bij de uitwerking van de toekomstvisie voor de banenafpraak gekeken naar mogelijke ondersteunende middelen, zoals voorbeeldcontracten. Eventuele verdere stappen hangen onder andere af van de ervaringen in de praktijk.

Vraag 43

In hoeverre schiet de capaciteit van het UWV en gemeenten tekort voor de re-integratiebegeleiding van de doelgroep Banenafpraak?

Antwoord 43

Gemeenten hebben niet de capaciteit om iedereen passende ondersteuning naar werk te bieden. Voor de doelgroep Participatiewet is bekend dat in 2019 42% van de mensen in de bijstand naast de uitkering geen enkele andere vorm van ondersteuning kreeg.³ Uit onderzoek van de

² APE Public Economics 27 juni 2019, 22p.

³ SCP (2023) Een brede blik op bijstand

Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) bleek dat een derde van de bijstandsgerechtigden al langer dan een jaar geen enkel persoonlijk gesprek met de gemeente heeft gehad.⁴ Specifiek voor de doelgroep banenafpraak heeft de NLA in het rapport «Op papier arbeidsvermogen, in de praktijk geen reële kans op werk» geconstateerd dat niet iedereen die nog een kans heeft op regulier werk actieve begeleiding krijgt. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat de beschikbare tijd ontbreekt die nodig is om in deze mensen te kunnen investeren. Dit terwijl beschikbare tijd door medewerkers van UWV en gemeenten als grootste succesfactor wordt gezien bij het begeleiden van mensen uit de doelgroep banenafpraak naar werk. Alleen het vergroten van deze capaciteit leidt niet direct tot meer plaatsingen. Het is van groot belang dat gemeenten en UWV zich een goed beeld vormen van de mogelijkheden en kansen op werk van alle mensen die behoren tot de doelgroep banenafpraak. Daarom neemt de Staatssecretaris Participatie en Integratie de aanbevelingen van de Arbeidsinspectie mee bij de verschillende trajecten die op dit moment gaande zijn, zoals het aanpassen van de Participatiewet, het traject richting een toekomstbestendige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en de verbetering van de banenafpraak. Tegelijkertijd geeft de Arbeidsinspectie aan dat een deel van de doelgroep banenafpraak geen reële kans heeft op werk. Daarom is het goed de doelgroep banenafpraak onder de loop te nemen in het kader van de langetermijnvisie banenafpraak. U wordt voor de zomer nader geïnformeerd over de langetermijnvisie.

Vraag 44

Wat is de gemiddelde caseload bij UWV en gemeenten voor re-integratiebegeleiding?

Antwoord 44

In het kader van de Wajong dienstverlening zet UWV begeleiding in aan zowel mensen zonder werk om hen aan het werk te krijgen als aan mensen met werk om het werk te behouden. De professionals hebben gemiddeld een caseload van circa 300 mensen, waarvan ongeveer de helft bestaat uit werkenden.

In het kader van de WGA-dienstverlening zet UWV dienstverlening in aan mensen zonder werk. De gemiddelde caseload voor professionals bedraagt circa 140 mensen.

Vanwege de decentrale uitvoering van de Participatiewet bestaat er geen sluitend landelijk beeld van de gemiddelde caseload voor re-integratiebegeleiding voor gemeenten. Uit onderzoek door de Nederlandse Arbeidsinspectie (Re-integratiedienstverlening in het kader van de Participatiewet, juli 2024) blijkt dat de omvang van de caseloads sterk varieert tussen klantmanagers. Ongeveer één op de vijf klantmanagers heeft minder dan 50 klanten in zijn of haar caseload, ruim de helft heeft er tussen de 50 en 100 en een kwart begeleidt meer dan 100 klanten.

Vraag 45

Hoeveel extra fte's zouden nodig zijn om voldoende begeleiding te bieden aan de gehele doelgroep van de banenafpraak?

Antwoord 45

Het is niet bekend hoeveel (extra) fte nodig zijn om voldoende begeleiding te bieden aan de gehele doelgroep van de banenafpraak. In het rapport «Op papier arbeidsvermogen, in de praktijk geen reële kans op werk» van de Nederlandse Arbeidsinspectie wordt geconstateerd dat niet iedereen die nog een kans heeft op regulier werk actieve begeleiding krijgt. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat de beschikbare tijd ontbreekt die

⁴ NLA (2023) Spiegel bestaanszekerheid 2022

nodig is om in deze mensen te kunnen investeren. Dit terwijl beschikbare tijd door medewerkers van UWV en gemeenten als grootste succesfactor wordt gezien bij het begeleiden van mensen uit de doelgroep banenafpraak naar werk. Alleen vergroten van deze capaciteit leidt niet direct tot meer plaatsingen. Het is van groot belang dat gemeenten en UWV zich een goed beeld vormen van de mogelijkheden en kansen op werk van alle mensen die behoren tot de doelgroep banenafpraak. Daarom neemt de Staatssecretaris Participatie en Integratie de aanbevelingen van de Arbeidsinspectie mee bij de verschillende trajecten die op dit moment gaande zijn, zoals het aanpassen van de Participatiewet, het traject richting een toekomstbestendige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en de verbetering van de banenafpraak. Tegelijkertijd geeft de Arbeidsinspectie aan dat een deel van de doelgroep banenafpraak geen reële kans heeft op werk. Daarom is het goed de doelgroep banenafpraak onder de loep te nemen in het kader van de langetermijnvisie banenafpraak. U wordt voor de zomer nader geïnformeerd over de langetermijnvisie.

Vraag 46

Welke alternatieve vormen van werk of participatie worden aangeboden aan mensen voor wie regulier werk niet haalbaar is?

Antwoord 46

Als een gemeente (het college van B&W) heeft vastgesteld dat betrokkene uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft biedt de gemeente een voorziening beschut werk aan.

Gemeenten kunnen daarnaast aan bijstandsgerechtigden voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is, een participatieplaats bieden, waarbij gedurende maximaal twee jaar onbeloonde additionele werkzaamheden worden verricht.

Meer in het algemeen kan een gemeente met bijstandsgerechtigden afspraken maken over het bieden van ondersteuning en het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (sociale activering, artikel 6, onderdeel c Participatiewet).

Vraag 47

Hoeveel verzekeringsartsen zijn er op dit moment beschikbaar bij het UWV, en hoeveel zouden er nodig zijn om de wachttijden structureel op te lossen?

Antwoord 47

In april 2025 is de bruto capaciteit in fte 741 artsen. Dit aantal is inclusief artsen in opleiding. Er is geen eenduidig antwoord te geven op de vraag hoeveel artsen er nodig zijn om de achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen structureel op te lossen, omdat dit van meerdere, deels nog onbekende, factoren afhankelijk is. Het gaat daarbij onder meer om de ontwikkeling in het aantal aanvragen en elementen zoals de productiviteit bij het sociaal medisch beoordelen. Daarnaast is er binnen de sociale geneeskunde al jaren een tekort aan artsen.

De oplossing voor de mismatch kan dus niet alleen gevonden worden in uitbreiding van het aantal artsen en is tevens afhankelijk van een groot aantal factoren. Op korte termijn ontvangt u een voortgangsbrief over de ontwikkelingen bij sociaal-medisch beoordelen.

Vraag 48

Wat is het gemiddelde aantal maanden dat een WIA-aanvrager in 2024 moest wachten op een sociaal-medische beoordeling?

Antwoord 48

UWV houdt niet bij wat het gemiddeld aantal maanden is dat een WIA-aanvrager moet wachten op een sociaal-medische beoordeling. Wel wordt bijgehouden hoeveel wachtenden er in totaal zijn, uitgesplitst naar wachttijd in maanden. Onderstaande tabel geeft dat weer, met peildatum 1 juni 2025⁵. In deze tabel staan ook alle aanvragen opgenomen van mensen die binnen de wettelijke termijn wachten op hun WIA-claimbeoordeling.

Aantal maanden	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9 of langer	Totaal
Aantal	5.201	5.388	5.414	3.785	3.153	2.336	1.665	859	407	538	28.746

Vraag 49

Welke criteria worden gebruikt om te bepalen welke WIA-beoordelingen worden uitgesteld bij capaciteitstekorten?

Antwoord 49

WIA-beoordelingen worden per regio opgepakt op basis van de aanvraagdatum. Doordat de achterstanden niet in elke regio even groot zijn, kunnen regionale verschillen een rol spelen bij hoe lang het duurt voordat een beoordeling wordt opgepakt. Een uitzondering op dit criterium wordt gemaakt bij schrijnende gevallen. Bij die gevallen worden beoordelingen daar waar mogelijk eerder opgepakt. Wel is het zo dat UWV sinds een aantal jaar binnen de sociaal-medische beoordelingen prioriteert op de WIA-claimbeoordeling. Hierdoor is er minder capaciteit beschikbaar voor andere beoordelingen, zoals herbeoordelingen en de eerstejaarsziektewet-beoordeling.

Vraag 50

Wat zijn de structurele oorzaken achter het personeelstekort aan verzekeringsartsen bij het UWV?

Antwoord 50

Er is sinds een aantal jaar sprake van een mismatch tussen de vraag en het aanbod van sociaal-medische beoordelingen, waardoor UWV meer aanvragen krijgt dan het kan verwerken. Dit komt aan de ene kant doordat UWV te maken heeft met een toenemende vraag naar sociaal-medische beoordelingen. Sinds 2015 is het aantal WIA-aanvragen bijvoorbeeld met 71% toegenomen.

Aan de andere kant is UWV niet in staat om voldoende artsen aan te nemen en op te leiden om aan de groeiende vraag naar sociaal-medische beoordelingen te voldoen. In aanvulling daarop zijn er in de afgelopen jaren veel ervaren artsen de organisatie uitgestroomd wegens pensioenering. Tot slot is er binnen de hele sociale geneeskunde een tekort en is de arbeidsmarkt voor (verzekerings-)artsen al geruime tijd zeer krap.

Vraag 51

Kan de voortgangsinformatie over de prestaties en resultaten van de handhaving op schijnzelfstandigheid met de Kamer worden gedeeld?

Antwoord 51

De Belastingdienst rapporteert periodiek over de uitvoering van de handhaving op schijnzelfstandigheid ter uitvoering van de motie Palland (Kamerstuk 29 544, nr. 935). In de voortgangsbrieven werken met en als zelfstandige(n) die op 27 maart jl. door de Minister van Sociale Zaken en

⁵ Deze aantallen zijn exclusief de divisie bijzondere zaken.

Werkgelegenheid, de Staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit, Belastingdienst en Douane en mede namens de Minister van Economische Zaken naar uw Kamer is gestuurd, heeft de Belastingdienst gerapporteerd over de ingezette uren en gerealiseerde producten over 2024.

In dezelfde brief staat ook dat het kabinet voornemens is uw Kamer later dit jaar te informeren over het onderzoek naar aanvullende feitelijke gegevens ter uitvoering van de motie Boon c.s. Deze motie verzoekt de regering de Kamer periodiek te informeren over de effecten van de handhaving op schijnzelfstandigheid, met expliciete aandacht voor de ervaringen van zelfstandigen, opdrachtgevers en de Belastingdienst (Kamerstuk 36 600 XV, nr. 48).

Vraag 52

Hoeveel inburgeraars volgen op dit moment een mbo-opleiding op niveau 2 of hoger met tijdelijke vrijstelling van de inburgeringsplicht?

Antwoord 52

Uit informatie van DUO blijkt dat er op 1 mei jl. in totaal 2.834 personen tijdelijk waren vrijgesteld van de inburgeringsplicht. Dit betreft personen die ná het ontvangen van hun kennisgeving inburgeringsplicht zijn gestart met een opleiding die recht geeft op een tijdelijke vrijstelling. Uit deze informatie blijkt echter niet welke opleiding deze personen volgen. Het CBS publiceert eind juni op basis van de Statistiek Wet inburgering het jaarrapport en het dashboard over het jaar 2024. Daarin is voor de eerste keer informatie opgenomen over het onderwijs dat inburgeraars volgen tijdens hun tijdelijke vrijstelling van de inburgeringsplicht.

Vraag 53

Hoe vaak komt het voor dat inburgeraars hun mbo-opleiding niet afronden en daardoor alsnog hun inburgeringstermijn moeten hervatten?

Antwoord 53

In het Dashboard van de Statistiek Wet inburgering van het CBS zijn gegevens opgenomen over het hoogst gevolgde onderwijsniveau in Nederland vóór start van de inburgeringsplicht. Op dit moment zijn in het dashboard gegevens opgenomen over de jaren 2022 en 2023. Hieruit blijkt dat van de 41.065 asielstatushouders die in de jaren 2022 of 2023 inburgeringsplichtig zijn geworden onder de Wi2021, voor ingang van de inburgeringsplicht 2.390 personen een mbo-opleiding hebben gevolgd, 65 personen een opleiding in het hoger onderwijs hebben gevolgd en 85 personen een opleiding in het wetenschappelijk onderwijs hebben gevolgd. Niet bekend is op welke niveaus de mbo-opleidingen gevolgd zijn. Aangezien de betreffende personen na de opleiding inburgeringsplichtig zijn geworden, gaat het óf om een mbo-1-opleiding (die niet vrijstellend is) óf hebben zij de opleiding niet afgerond, aangezien mbo-2 en hoger, hbo en wo vrijstellend onderwijs is. Gegevens met betrekking tot het vervallen van de tijdelijke vrijstelling als gevolg van het niet afronden van de opleiding zijn op dit moment niet beschikbaar.

Vraag 54

Wat is de gemiddelde duur tussen aankomst in Nederland en daadwerkelijke maatschappelijke participatie van inburgeraars onder de Wet inburgering 2021?

Antwoord 54

Maatschappelijke participatie betekent dat mensen actief meedoen aan de samenleving. Dat kan op allerlei manieren, zoals: 1) werken of vrijwilli-

gerswerk doen, 2) meedoen aan sportclubs, hobbygroepen of andere sociale activiteiten en 3) deelname aan onderwijs of trainingen. Maatschappelijke participatie is dus een zeer breed begrip, waarbinnen ook activiteiten vallen die niet gemonitord worden. De gemiddelde duur tussen aankomst in Nederland en maatschappelijke participatie van inburgeraars is daarom niet bekend. Wel bekend is het aandeel asielstathouders dat na vaststelling van hun inburgeringsplicht werkt tijdens de COA-tijd. Uit onderstaande tabel blijkt dat dit voor cohort 2022 en cohort 2023 19% respectievelijk 22% is. De participatiegraad van cohort 2022 is gedurende het 1^e jaar na vestiging 19% en 21% in het 2^e jaar.

Tabel: Arbeidsparticipatie van personen tijdens de opvang COA (na vaststelling inburgeringsplicht) en na vestiging gedurende het 1^e en 2^e jaar, peildatum 31/12/2023

	Tijdens de COA-tijd Na vaststelling inburgeringsplicht		Arbeidsparticipatie na vestiging	Arbeidsparticipatie na vestiging
	Cohort 2022	Cohort 2023	1 ^e jaar	2 ^e jaar
Gewerkt	19%	22%	19%	21%
Niet gewerkt	81%	78%	81%	79%
Totaal aantal	15.400	16.725	17.560	10.505

Bron: CBS

In de vraag staat maatschappelijke participatie centraal. De cijfers die hierbij horen zijn niet bekend, maar liggen zeer waarschijnlijk hoger dan de gegeven cijfers over de participatiegraad, gezien de bredere definitie van maatschappelijke participatie.

Vraag 55

Is er een beoogde tijdlijn voor het volledig hervormen van het arbeidsongeschiktheidsstelsel op de lange termijn?

Antwoord 55

De Minister van SZW heeft in zijn brief van januari over de opvolging OCTAS (Kamerstuk 26 448, nr. 799) aangegeven dat het rapport van OCTAS inspiratie biedt om aan de slag te gaan, zowel op de korte als op de lange termijn. In het regeerprogramma kondigt het kabinet aan met concrete voorstellen te komen om het stelsel te verbeteren en te vereenvoudigen. Daarnaast kan er op langere termijn behoefte zijn aan méér fundamentele veranderingen. Daarover heeft nog geen besluitvorming plaatsgevonden. De komende periode wordt hierover door de Minister van SZW gesproken met belangrijke stakeholders, zoals de sociale partners. Een tijdlijn is op dit moment nog niet te geven.

Vraag 56

In hoeverre is het geschetste proces over de sturing en toezicht op rechtmatigheid van uitkeringen gevolgd bij de fouten in de WIA-uitkeringen?

Antwoord 56

Het geschetste proces is gevolgd. Het Ministerie van SZW vertrouwt op de door UWV aangeleverde informatie en op het oordeel van de interne auditdienst van UWV over het rechtmatigheidscijfer. SZW monitort de kwaliteit van de interne auditdienst aan de hand van de toetsingen die deze ondergaat. Deze toetsingen zijn uitgevoerd door onafhankelijke interne en externe accountants. Daarnaast is van de interne auditdiensten meerdere malen per jaar informatie verkregen, zowel over (jaar)plannen als over uitkomsten van audits.

Tegelijkertijd heeft de casus rond de fouten in de WIA-uitkeringen laten zien dat in de sturing en het toezicht moet worden gezocht naar een meer betekenisvolle invulling van het rechtmatigheidscijfer. Hier gaat SZW in overleg met UWV mee aan de slag. Daarnaast doet de Algemene Rekenkamer momenteel onderzoek naar de sturingsrelatie en informatievoorziening tussen UWV en SZW in bredere zin. Het eindrapport met conclusies en aanbevelingen wordt naar verwachting in oktober van dit jaar gepubliceerd.