

Position Paper ten behoeve van de Tijdelijke Commissie Uitvoeringsorganisaties

In deze position paper vindt u de reactie vanuit de sector Uitkeringsgerechtigden van de FNV op de vragen van de Tijdelijke Commissie Uitvoeringsorganisaties.

Als aanvulling hierop sturen wij een tweetal evaluatierapporten mee, waarin FNV leden aan het woord komen over het beleid, de bejegening en de uitvoering van de sociale zekerheid.

Algemeen

De afgelopen decennia is de hulp en ondersteuning voor mensen die een beroep doen op een uitkering, en met name de bijstand, in toenemende mate gebaseerd op wantrouwen. En nieuw beleid kwam feitelijk telkens neer op bezuinigen. Algemeen gesteld zijn dit twee factoren die de uitkeringsaanvragen meteen in een negatief licht plaatsen.

Uitvoering Bijstand.

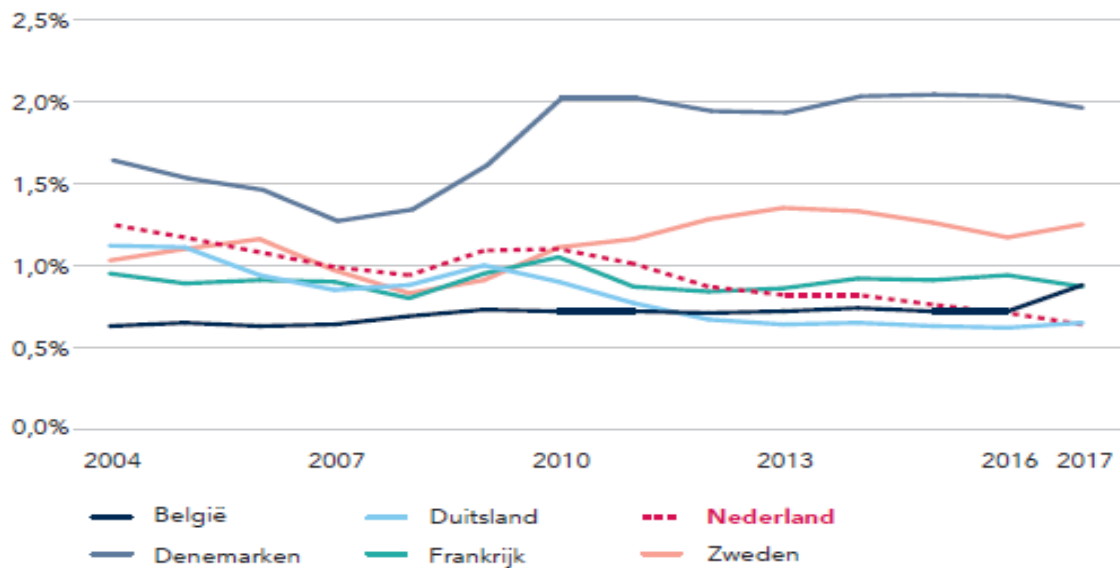
Voor de bijstand (Participatiewet) is dat wantrouwen gestold in bijbehorend instrumentarium; keiharde sancties, een veelheid van onduidelijke en ongeschreven verplichtingen, maar die bij schending wel leiden tot korting of volledige intrekking van de uitkering; verplichte trajecten en tegenprestatie; kledingvoorschriften en andere repressieve maatregels.

Deze argwaancultuur, gebaseerd op een zeer negatief mensbeeld, levert zoals ook het SCP aantoont niets positiefs op.

Uit de evaluatie van de FNV blijkt dat de bejegening van uitkeringsgerechtigden gemiddeld onder de maat is en in veel gevallen ronduit onacceptabel. De sancties en aangescherpte verplichtingen leveren geen enkele bijdrage aan de participatie en maken mensen angstig en wantrouwig richting de overheid.

De FNV pleit voor een systeem dat uitgaat van vertrouwen in plaats van wantrouwen. Een regelvrije bijstand zou daarvoor een eerste stap kunnen zijn. De FNV wil af van het huidige sanctiebeleid en de tegenprestatie. Beide veroorzaken veel leed. De tegenprestatie leidt bovendien niet tot betaald werk, maar wel tot de onttrekking van reguliere banen aan de arbeidsmarkt. Nog steeds komt werken zonder loon veelvuldig voor. De FNV is zeer bereid hiervan voorbeelden aan te dragen. Daarnaast is het nodig dat we investeren in mensen. Dat is meer dan duidelijk als we uitgaven plaatsen in internationaal perspectief:

Uitgaven actief arbeidsmarktbeleid in internationaal perspectief:



Bron: oecd-database⁵³²

Uitvoering WW/IOW

- Hierbij staan niet het verschaffen van inkomen en (hulp bij) het vinden van werk centraal: de oorspronkelijke doelstellingen van goede werknemersverzekeringen. Inmiddels zijn hier andere overheids-/organisatiedoelstellingen voor in de plaats gekomen: nl. schadelastbeperking/verkleinen uitkeringsvolume en het controleren van werkzoekenden of zij wel voldoen aan de 'hen opgelegde verantwoordelijkheden'. Als werkzoekenden zich niet houden aan de geautomatiseerde spelregels, krijgen zij boetes en berispingen. In het verleden ook als werk.nl niet toegankelijk was door reparaties. Zo werden in 2015 door de overheid door een andere rekensystematiek de rechten van werkzoekenden dusdanig aangetast (WW-lek) dat sommige werkzoekenden niet langer een uitkering op 75 (eerste twee maanden) en 70% (vanaf maand 3) van het maximaal dagloon terecht kwamen, maar ver onder het sociaal minimum zakten. Het dempen van loonderving met WW was volledig losgelaten. De berekening van WW over maandloon in plaats van 4 weken en de voor de uitvoering gekozen berekensystematiek, werden niet getest op maatmannen en consequenties en mogelijke nadelen voor werkzoekenden.
- Hier zijn ook veel organisatiedoelstellingen en afrekeningen (targets) op gebaseerd. Zoals het binnenhalen van gelden bij sancties. Daarmee verdwijnt de menselijke maat uit beeld en worden sancties toegepast, ook als vaststaat dat cliënten daadwerkelijk geen ander perspectief hadden dan te handelen en sprake is van willekeur en van wel of geen begrip van de werkcoach. Vacatures worden niet breed uitgezet omdat het eigen team het liefst een cliënt wil voordragen die zij ondersteunt, om beter te presteren. Het bemiddelen naar werk van uitkeringsgerechtigden met een IOW-uitkering heeft intern geen prioriteit.
- De kern is ok hier geen vertrouwen, maar wantrouwen.
- Teveel bezuinigd en te weinig hulp voor mensen die dit nodig hebben. De 'persoonsverkenner', later werkverkenner maakt een inschatting wie wel en wie niet hulp zouden moeten krijgen. Niet zo goed mogelijk passende arbeid, maar algemeen geaccepteerde arbeid staat al snel centraal en je moet het toch vooral zelf doen.
- IOW: geen prioriteit bij ondersteuning van uitvoeringsinstanties.
- Het UWV zal weer moeten doen waar ze voor opgericht is: goed uitvoeren van werknemersverzekeringen en werkzoekenden ondersteunen en begeleiden bij het

vinden van werk. Er is een werknemersservicepunt/arbeidsbureau 2.0 nodig waarbij werkzoekenden daadwerkelijk ondersteund worden bij scholing en het vinden van werk, waarbij er instrumenten komen die in handen van werkzoekenden zelf zijn, zoals individuele re-integratie overeenkomsten waarbij werkzoekenden met behulp van een onafhankelijk arbeidsadviseur een goede weg naar werk uitstippelen.

- UWV investeert wel in verbeteringen van haar dienstverlening, maar is hierbij zeer intern gericht. Er worden onderzoeken gedaan zoals de rol van het wel of niet geven van dienstverlening, er worden klantreizen gemaakt waarmee duidelijk wordt waar behoeften en knelpunten zitten, er zijn/waren Murphy-teams om ingewikkelde ondersteuning vorm te geven en hierop de dienstverlening aan te passen. Maar naar buiten toe, ook richting overheid en parlement wil zij vooral het 'goed weer-verhaal' houden. Er wordt te weinig gebruik gemaakt van en gecommuniceerd met externen, zoals vakbonden. Leden van cliëntenraden die afgevaardigd zijn vanuit vakbonden mogen hun kennis niet delen, zodat de deskundigen binnen hun belangenorganisatie niet ingeschakeld kunnen worden. Ook worden cliëntenraden lang niet altijd betrokken in de besluitvorming en ook anders geïnformeerd dan bijvoorbeeld de besturen van de vakbonden. Ook de adviezen blijven veelal binnen het UWV en zijn niet toegankelijk buiten de UWV-organisatie
- Er wordt teveel topdown georganiseerd bij het UWV en er is te weinig ruimte voor vakmanschap en maatwerk voor werkzoekenden.
- In de WW/IOW zitten steeds meer werknemers die een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben aangevraagd maar voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Zij krijgen vaak niet de ondersteuning die zij verdienen.

Uitvoering WIA:

- Er zijn te weinig gebrevetteerde verzekeringsartsen. Dat is al heel veel jaren bekend. Vanaf 2015 is dit uitgebreid aan de orde gekomen. UWV heeft probleem altijd gebagatelliseerd, UWV heeft in 2017 nog verzekerd dat dit probleem opgelost zou worden. Dit heeft veel consequenties. Voor de beoordelingen aanvraag WIA (RIV toets) wordt regelmatig de termijn van de 104 weken overschreden. De financiële schade wordt vergoed, maar het gemis aan re-integratiekansen voor werknemers wordt niet gecompenseerd. https://www.trouw.nl/economie/uwv-toename-medische-beoordelingen-niet-meer-op-te-vangen~b93a4c49/?utm_source=link&utm_medium=app&utm_campaign=shared%20content&utm_content=free
- Nu stelt men een andere wijze van medische beoordelingen voor. Dit gaat ten koste van de rechten van werknemers en van een goede beoordeling. Daar is veel verzet tegen, ook van de beroepsgroepen <https://www.trouw.nl/nieuws/stuurt-minister-koolmees-aan-op-het-einde-van-de-uwv-artsen~bea08a33/>
- Onderdeel van dit beleid om werk bij UWV weg te halen is het medische oordeel van de bedrijfsarts in het kader van de RIV-toets bindend te maken. Daarmee is de poortwachtersfunctie van het UWV voor een deel onderuit gehaald. Hierdoor vindt er een rare vermenging van privaat en publiek plaats. Werkgevers juichen dit toe, maar het kwam niet bij werkgevers vandaan, maar bij SZW en UWV en heeft te maken met het tekort aan verzekeringsartsen.
- De Wajong-beoordeling wordt ervaren als te zwaar; te weinig mensen komen in aanmerking voor een Wajong-uitkering
- Het feit dat UWV altijd opbelt met een 'privénummer' wordt door mensen als zeer vervelend ervaren. Zij weten dan immers niet wie er belt.

- Onverwacht gebeld worden ervaart men sowieso als vervelend; mensen willen van tevoren een aankondiging én de mogelijkheid om zelf te bellen en een andere telefonische afspraak te maken.
- De wet Boeten en Maatregelen wordt als zeer onrechtvaardig ervaren. Ook als UWV een fout maakt, wordt er rücksichtslos teruggevorderd.
- Beoordelingen telefonisch of alleen op dossier ervaren mensen alsof er niet voldoende aandacht voor hun zaak is (even los van Corona)
- UWV lijkt te vergeten dat men *Uitvoerder Werknemersverzekering* is! Het belang van het op een juiste manier beoordelen van het recht op een uitkering moet voorop staan! Dat word door cliënten niet zo ervaren. Zij scharen UWV onder instellingen zoals de belastingen Ook in de adviezen die UWV richting politiek geeft, en de kant die men kiest in discussies lijkt het belang van werknemers een uiterst ondergeschikte rol te spelen.
- Mensen die 80-100 zijn op arbeidsdeskundige gronden worden door UWV Werkbedrijf enorm achter de broek aangezeten. Om te solliciteren, om naar re-integratiebedrijven te gaan. Mensen komen daar niet verder mee en ervaren het als pesten.

Utrecht, 14 mei 2020