



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid(SZW)
Mw. drs. J. Klijnsma
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

| | | |
|--|-----------------|---------------|
| | uw kenmerk | bijlage(n) |
| | 2016-0000019619 | 1 |
| betreft | ons kenmerk | datum |
| Verzoek bestuurlijk advies VNG wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet | ECSD/U201600457 | 31 maart 2016 |

Geachte mevrouw Klijnsma,

Op 19 februari heeft u de VNG gevraagd een bestuurlijke reactie te geven op het concept wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet. De aanpassingen komen voort uit het bestuurlijk overleg tussen rijk, VNG en sociale partners van 25 november 2015. We hebben de voorgestelde vereenvoudigingen getoetst aan deze afspraken en geconstateerd dat de afspraken correct zijn uitgewerkt in wetgeving. VNG kan het wetsvoorstel dan ook steunen. Hieronder lichten wij een en ander nader toe.

Akkoord met vereenvoudiging maar geen eenvoudige wet

VNG ziet grote meerwaarde in een meer inclusieve arbeidsmarkt, omdat die mensen met een arbeidsbeperking meer kansen biedt op werk in een zo regulier mogelijke omgeving. De Participatiewet biedt gemeenten het kader om een bijdrage te leveren aan de inclusieve arbeidsmarkt, onder andere door het faciliteren van werkgevers en werkzoekenden met loonkostensubsidie, werkplekaanpassingen en begeleiding.

Wij zien dat gemeenten deze beweging ook steunen en op lokaal en regionaal niveau beleidsmatig sterk inzetten op de omslag van "uitvoeren van wetten" naar "gewone werkgevers faciliteren om mensen met een arbeidsbeperking een plek te kunnen geven in hun organisatie".

Tegelijkertijd constateren we dat de combinatie van Participatiewet, banenafspraken en sociaal akkoord – na deze en eerdere aanpassingen¹ – in de praktijk voor grote hoofdbrekers blijft zorgen. De instrumenten van UWV en gemeenten zijn flink geharmoniseerd, waardoor er grosso modo een gelijk speelveld is voor kandidaten. Toch blijft het voor de accountmanagers van de

¹ Het betreft, naast de vier aanpassingen in deze concept wet, de afspraken die op 30 april 2015 gemaakt zijn over het aanpassen van de werkprocessen van de beoordeling voor de doelgroep banenafspraken.

werkgeversservicepunten ingewikkeld om een werkgever uit te leggen dat er op de meest simpele regels nog veel uitzonderingen zijn. Dat iedereen die een arbeidsbeperking heeft een verminderde loonwaarde heeft. Maar dat niet iedereen met een verminderde loonwaarde een arbeidsbeperking heeft. Dat wsv detacheringen meetellen bij een eventueel quotum, maar alleen onder voorwaarden voor de banenafpraak. De ingewikkeldheid van de wetgeving heeft ons inziens een vliegende start waarin werkgevers, gemeenten en UWV kijken naar de kansen en mogelijkheden echt in de weg gestaan.

Die ingewikkeldheid zie je ook terug in de cijfers. Op veel plekken hebben gemeenten en UWV – al dan niet in proeftuinen – geïnvesteerd in het uitlijnen van het proces van de indicatiestelling banenafpraak. De eerste ervaringen laten zien dat de samenwerking door beide partijen als zeer positief wordt ervaren, maar dat dit niet leidt tot substantiele aantallen gemeentelijke kandidaten in het doelgroepenregister. In te veel gevallen is gemeenten niet duidelijk waarom een kandidaat een negatieve beoordeling krijgt. Op het gebied van beschut werk tekent zich iets vergelijkbaars af. VNG spreekt nogmaals de zorg uit dat het onmogelijk wordt om de afspraken in de banenafpraak te kunnen realiseren, domweg door een gebrek aan kandidaten. De voorliggende vereenvoudigingen gaan op dat punt geen verbetering opleveren.

Toelichting op het bestuurlijk oordeel

Het concept wetsvoorstel regelt vier aanpassingen

- 1 Forfaitaire loonkostensubsidie
- 2 Flexibele frequentie loonwaardemeting
- 3 Loonkostensubsidie voor jongeren die al werken
- 4 Harmonisatie mobiliteitsbonus mensen met scholingsbelemmering

Met de *forfaitaire loonkostensubsidie* van 50% wml voor 6 maanden krijgen werkgevers snel een beeld van het financiële plaatje dat samenhangt met het in dienst nemen van een werknemer met een arbeidsbeperking.

VNG heeft gepleit voor een kan-bepaling in de wet, om de aanpassing uitvoerbaar te houden, en deze is ook overgenomen in het wetsvoorstel. In de praktijk blijkt dat een vast bedrag voor de loonkostensubsidie de deur dicht gooit voor kandidaten met een (veel) lagere loonwaarde. Werkgevers zijn in het algemeen² niet bereid om werknemers aan te nemen waarop zij financieel sterk moeten toelagen. Voorgesteld wordt om de forfaitaire loonkostensubsidie in overleg met de werkgever in te zetten, zodat de werkgever niet vast zit aan een loonkostensubsidie die veel te laag is voor de betreffende werknemer.

VNG vindt het ook positief dat voorafgaand aan de forfaitaire loonkostensubsidie een proefplaatsing kan worden ingezet. Gemeenten zien in de praktijk dat veel werkgevers huiverig zijn om kandidaten direct een baan aan te bieden. Een proefplaatsing kan dan ingezet worden om vast te stellen of er een "klik" is tussen de werkgever en de beoogde werknemer en de weg banen naar een arbeidsovereenkomst.

De *frequentie van de loonwaardemeting* wordt met dit wetsvoorstel beter afgestemd op de individuele omstandigheden en het ontwikkelperspectief van de werknemer. Door het loslaten van de vaste termijnen voor loonwaardemeting wordt voorkomen dat er loonwaardemetingen worden uitgevoerd, terwijl er in de situatie van de werknemer niets is gewijzigd.

Deze aanpassing betekent dat de aanbieders van de loonwaardemetingen hun methodiek hierop moeten aanpassen. Zij moeten op korte termijn ook het ontwikkelperspectief van de werknemer

² Dit geldt in het bijzonder voor werkgevers in het midden- en kleinbedrijf waar de loonkosten van werknemers een substantieel deel van de totale kosten uitmaken.


meenemen in de loonwaardemeting. In de memorie van toelichting spreekt u individuele gemeenten aan op het bevorderen van deze aanpak. Dat lijkt ons een onmogelijke opgave. Gemeenten hebben de taak om een loonwaardemeting te doen, maar zijn verplicht om deze in te kopen bij gecertificeerde aanbieders. Wij raden u aan om op dit punt als wetgever zelf in actie te komen en aanbieders te wijzen op de doorwerking van dit wetsvoorstel.

De *loonkostensubsidie voor jongeren die al werken* betekent een grote verbetering ten opzichte van de huidige wet. Een deel van de jongeren met een arbeidsbeperking kan na een stage in dienst komen bij de werkgever. Voor de werkgever en jongere is het dan het beste om de stage naadloos over te laten gaan in een baan. De Participatiewet verplichtte de jongere echter om eerst formeel werkloos te worden. Deze aanpassing zorgt ervoor dat een naadloze overgang wél mogelijk wordt.

Door de *harmonisatie mobiliteitsbonus mensen met scholingsbelemmering* kunnen werkgevers en jongeren kunnen niet langer "shoppen" met de premiekorting door een scholingsbelemmering aan te vragen die een premiekorting van € 7.000 per jaar oplevert. Met deze harmonisatie ontstaat er voor de hele doelgroep een gelijk speelveld.

Hoogachtend,

Vereniging van Nederlandse Gemeenten



J. Kriens
Voorzitter directieraad