



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid(SZW)  
Mw. drs. T. van Ark  
Postbus 90801  
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

**Datum**  
28 juni 2019  
**Kenmerk**  
SEC/U201900531  
**Telefoonnummer**

**Bijlage(n)**

**Onderwerp**

Verzoek bestuurlijke reactie VNG inzake wetsvoorstel uitwerking  
breed offensief

Geachte mevrouw Van Ark,

U heeft de VNG verzocht om een reactie op het concept-wetsvoorstel uitwerking Breed offensief. Aan dit verzoek voldoen wij graag. Hieronder treft u onze reactie aan, verdeeld over verschillende thema's waarvan wij het van belang vinden die bij u onder de aandacht te brengen. Overigens is onze zienswijze op dit dossier, zowel ambtelijk als bestuurlijk, al verschillende keren bij uw departement onder de aandacht gebracht. Wij vertrouwen erop dat datgene wat in deze brief naar voren wordt gebracht wordt meegewogen bij de uiteindelijke inhoud van het wetsontwerp en de Memorie van van Toelichting, die u naar de Kamer stuurt.

Wij onderschrijven de uitgangspunten, neergelegd in uw brief van 20 november 2018, dat het toeleiden naar werk van mensen met een arbeidsbeperking eenvoudiger moet worden gemaakt, dat knelpunten en complexiteiten om een oplossing vragen en dat de voorgestelde maatregelen moeten bijdragen aan duurzaam werk. Voor gemeenten is daarbij van belang dat de maatregelen daadwerkelijk en op een realistische manier daaraan bij kunnen dragen, dat in de bestuurlijke verhoudingen tussen rijk en gemeenten centraal en decentraal voldoende in balans zijn, dat de uitvoering niet onnodig gecompliceerd wordt en dat het budget toereikend is om de neergelegde ambities te realiseren. Voor wat betreft het laatste zijn gemeenten er niet van overtuigd dat uw uitgangspunt, neergelegd in de brief van 20 november 2018, dat uitvoering van de voorgestelde maatregelen binnen bestaande financiële kaders moet plaats vinden, realistisch is. Dit gemeentelijke standpunt werd onderschreven door alle betrokken partijen tijdens het brede Bestuurlijk overleg met u op 24 april jl.

Wij gaan er vanuit dat het wetsvoorstel, conform de procedure die daarvoor is afgesproken in art. 2 FvW, wordt voorzien van een paragraaf die zowel de incidentele als de structurele kosten inzichtelijk maakt en dat daarnaast via een adequate uitvoeringstoets de gevolgen van de

**Vereniging van Nederlandse Gemeenten**

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag  
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

vng.nl

voorgenomen maatregelen en regeldruk worden beoordeeld. In dit verband vragen wij ook bijzondere aandacht voor het CPB-rapport over wijziging van de financieringssysteem loonkostensubsidie en de vragen rondom herverdeeleffecten, vaststelling van het macrobudget, de gevolgen voor het verdeelmodel BUIG en de effecten op de vangnetregeling.

Verder valt op, in zowel het concept-wetsontwerp als in uw brief van 23 mei jl. aan de Kamer, dat de maatregelen die beogen om tot duurzaam werk te komen voor mensen met een beperking, er feitelijk op neerkomen dat veel, zo niet alles, bij gemeenten wordt neergelegd. Kortom: vrijwel alle voorgestelde maatregelen die het voor werkgevers makkelijker moeten maken om mensen in dienst te nemen worden geacht door gemeenten te worden gerealiseerd. Naar onze mening is harmonisatie echter een tweezijdig proces. Wij missen in het ontwerp en de concept-toelichting, als ook in de brief van 23 mei jl., een visie op de rol van werkgevers met betrekking tot hun aandeel in de harmonisatie en het bieden van duurzaam werk. Hetzelfde geldt voor de rol van UWV en de, door gemeenten, gewenste flexibiliteit van het UWV in de samenwerking met gemeenten in arbeidsmarktregio's. Naar de mening van gemeenten moet er ruimte zijn voor diversiteit, voor zover die geen afbreuk doet aan doel en realisatie van een effectieve en efficiënte gemeenschappelijke dienstverlening. Daar waar nu in regio's al een goede en effectieve werkwijze aanwezig is op dit punt, is het niet behulpzaam aanpassingen te doen die inmiddels gegroeide samenwerkingsrelaties die goed functioneren, mogelijk kunnen verstoren. Arbeidsmarktregio's zijn gebaat bij maatregelen die stimuleren en samenwerking versterken. Vanuit dit gezichtspunt worden ook de maatregelen beoordeeld die betrekking hebben op aanpassingen in de werkgeversdienstverlening.

Hieronder gaan wij in op enkele specifieke onderwerpen in het concept-wetsontwerp en enkele andere daaraan gerelateerde thema's.

#### Aanvraagrecht loonkostensubsidie en uitwerking ondersteuning.

In het voorliggende concept is neergelegd dat een betrokken persoon of werkgever een aanvraag kan indienen voor een voorziening voor ondersteuning op de werkplek. Tegelijkertijd wordt in het voorgestelde concept op dit punt, de ondersteuning, een aantal verplichtingen neergelegd die gemeenten in een verordening moeten regelen. Gemeenten vinden dat de combinatie van deze twee thema's, het aanvraagrecht en de gedetailleerde regelgeving zoals die uit het concept blijkt, maatwerk belemmert, bijdraagt aan meer bureaucratie en leidt tot juridisering van re-integratie. Bovendien wordt niet helder wie nu precies de, juridische, aanvrager is en van wat. Gemeenten verwachten in dit verband dat het beoogde aanvraagrecht in de praktijk zal leiden tot discussies over duur, intensiteit en hoogte van vergoedingen voor de benodigde ondersteuning. De praktijk zal moet uitwijzen hoe zich dat ontwikkelt, maar vooralsnog moet worden aangenomen dat het concept op dit punt zijn doel voorbijschiet, te stringent en sturend is en onvoldoende recht doet aan bestuurlijke verhoudingen tussen rijk en gemeenten.

Daarbij komt dat de te verwachten extra kosten die gepaard gaan met de beoogde ondersteuning vooralsnog volledig voor rekening van gemeenten dreigen te komen, met als gevolg dat gemeenten worden beperkt in het toeleiden naar werk van andere doelgroepen uit de Bijstand, waarvoor zij ook verantwoordelijkheid dragen. Ook ambtelijk is dit al verschillende keren onder de aandacht gebracht; naar onze mening komt het concept van de inclusieve samenleving in het gedrang als gemeenten gedwongen worden op grond van budgettaire overwegingen keuzes te maken tussen verschillende doelgroepen.

Onderdeel van het concept-wetsontwerp is ook dat de aanvraag voor een loonkostensubsidie kan worden gedaan voor een werknemer die recent in dienst is gekomen, dus niet alleen voor aanvang van het dienstverband. Met deze verruimde aanvraag kan worden bereikt dat het dienstverband met een werknemer in stand kan blijven. In dit verband vragen wij aandacht voor een gelijke route met betrekking tot no risk polis en het loonkostenvoordeel. Anders ontstaat een nieuw, apart, regiem wat in strijd zou zijn met het streven naar eenvoud en harmonisering.

Tot slot vragen wij in dit verband nog aandacht voor onderdeel F van het concept-wetsontwerp, waarin een facultatieve bevoegdheid is neergelegd om bij AMvB nadere regels te stellen met betrekking tot ondersteuning en voorzieningen. Ons is niet duidelijk met welke bedoeling deze voorgenomen bevoegdheid in het concept is opgenomen en onder welke condities en omstandigheden deze bevoegdheid geoperationaliseerd wordt. Graag zouden wij op dit punt van uw kant meer duidelijkheid willen zien over nut, noodzaak en wenselijkheid van deze "kan" bepaling.

#### Vrijlating arbeidsinkomsten

Wij onderschrijven dat werken moet lonen en dat meer werken meer moet lonen. Ook voor mensen met een deeltijdbaan. Wij vinden het ook van belang dat mensen die werken met inzet van loonkostensubsidie gestimuleerd worden tot economische zelfstandigheid en Bijstandsonafhankelijkheid. De voorgestelde vrijlatingsregeling, die slechts voor 1 jaar geldt, gaat kennelijk uit van de vooronderstelling dat mensen zich ontwikkelen, daardoor meer uren gaan werken en op die manier onafhankelijk van de Bijstand worden. De praktijk laat echter zien dat mensen niet altijd meer uren krijgen aangeboden dan contractueel is afgesproken, dan wel dat zij, gelet op hun beperking, niet in staat zijn meer uren te kunnen werken.

Het voorstel in het concept zorgt ervoor dat een werknemer die niet in staat is meer uren te werken, of door zijn werkgever niet in staat wordt gesteld meer uren te werken, na een jaar weer terug is bij af en een inkomsterugval tegemoet kan zien. Weliswaar is verlenging van de vrijlating mogelijk, maar in de praktijk zal dit leiden tot extra bureaucratiesering in de ondersteuning, ruis in de bemiddeling naar werk, onzekerheid voor betrokkenen en niet bijdragen aan eenvoud en vermindering van complexiteit. Als alternatief zijn naar de mening van gemeenten maatregelen denkbaar in de fiscale of toeslagensfeer.

#### Wegnemen administratieve knelpunten no-riskpolis/ziektemelding

Gemeenten vinden het voorstel om de administratieve lasten met betrekking tot ziek- en betermeldingen en de uitvoering van de No Risk te verbeteren positief. Gemeenten zijn echter geen voorstander van het inrichten van een database om dit mogelijk te maken. Naar de mening van gemeenten zal het inrichten en beheren van een dergelijk database niet alleen leiden tot meer administratieve lasten voor gemeenten, maar ook zijn de gegevens die UWV zegt daarvoor nodig te hebben geen onderdeel van de actuele gegevensstroom tussen UWV en gemeenten; met name het bedrag dat gemeenten aan loonkostensubsidie verstrekken kan niet zonder meer worden ontsloten en uitgewisseld, om reden dat dit wordt geadmistreerd in gemeentelijke financiële systemen die geen rol spelen in het primaire proces. Ontsluiting van relevante gegevens zal naar onze mening tot hoge kosten voor gemeenten leiden. Implementatie daarvan kent een lange doorlooptijd. Het inrichten en beheren van een landelijke database is daarnaast een suboptimale oplossing waarmee niet kan worden gegarandeerd dat de gegevens waar UWV gebruik van moet maken te allen tijde actueel en accuraat zijn. Graag gaan wij, met inachtneming van genoemde opmerkingen, met uw

departement en UWV in gesprek om verder te verkennen hoe en op welke wijze oplossingen kunnen worden bedacht voor een probleemloze betaling aan werkgevers tijdens de ziekteperiode van de betreffende werknemer.

#### Overige aandachtspunten

Over verschillende voorgenomen concept-bepalingen brengen wij, met inachtneming van de algemene opmerkingen hiervoor, nog het volgende naar voren.

Met betrekking tot onderdeel C onder d (vaststelling loonwaarde) vragen wij ons af of het wel wenselijk is dit te koppelen aan de proefplaatsing. Het lijkt ons niet noodzakelijk hiervan een apart instrument te maken voor loonwaardebepaling, maar hier te kijken of harmonisatie met het bredere instrument proefplaatsing van het UWV niet meer in de rede ligt.

Onderdeel C, onder e, punt 1: het op voorhand vastleggen van perioden en bedragen in een verordening staat het leveren van optimaal maatwerk in de weg, zoals hiervoor ook al is opgemerkt. Bovendien lijkt een dergelijke bepaling in regeltechnische zin meer thuis in door het college van B&W vast te stellen beleidsregels dan in een door de raad vast te stellen verordening.

Onderdeel C, onder f, punt 1: ons lijkt dat dit ruimer moet worden geformuleerd: "de persoon te ondersteunen bij zijn arbeidsinschakeling". In de praktijk kan de behoefte aan een vervoersvoorziening ruimer zijn dan vervoer van en naar de werkplek. Het kan ook gaan om bijvoorbeeld een stageplek of vervoer binnen iemands werk.

Onderdeel C, onder f, punt 3: gaat het altijd om een meeneembare voorziening?

Onderdeel C, onder g: niet duidelijk is wat in dit verband onder het begrip "continu" moet worden verstaan. Het lijkt er door deze formulering op dat de betreffende voorziening niet meer te beëindigen is. Dat kan, naar onze mening, niet de bedoeling zijn. In dezelfde zinsnede wordt gesproken over "integrale ondersteuning". Onduidelijk is waarop hier wordt bedoeld. Voor zover is bedoeld een relatie met de WMO te leggen zou een soortgelijke bepaling dan wellicht ook in de WMO moeten worden opgenomen en niet alleen in een categorale wet uit het domein van Werk en Inkomen. Overigens vinden wij het, aansluitend bij de opmerkingen hiervoor over de voorgenomen facultatieve bevoegdheid om in een AMvB nadere regels testellen, vanuit bestuurlijke en staatsrechtelijke verhoudingen niet passend om in landelijke regelgeving te gaan bepalen hoe en op welke wijze gemeenten "continue en integrale" ondersteuning aan een persoon gaan moeten geven. Dit lezen wij althans in het betreffende onderdeel F onder b.

Wij vertrouwen erop u met het bovenstaande zienswijzen voor dit moment voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,  
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

~~P. J. Oense~~  
Plv. Algemeen directeur