

Ministerie van SZW  
T.a.v. mw. drs. T. van Ark  
Postbus 90801  
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

**Kenmerk** oval.bri. 14817420  
**Betreft** Internetconsultatie wijziging Participatiewet en Ziektewet  
**Datum** 4 juni 2019

Geachte mevrouw Van Ark,

De centrale beleidsinzet van het kabinet is dat meer mensen met een beperking aan het werk komen en blijven. Het betreft met name mensen met een beperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of aangewezen zijn op beschut werk. Wij onderschrijven de centrale beleidsinzet volledig.

In de dagelijks praktijk geven veel onze leden hier met succes uitvoering aan. Daarbij stuiten ook zij op knelpunten en complexiteiten die dringend om een oplossing vragen. Deze heeft u ook benoemd in de brief van 20 november 2018 als vier ijkpunten:

1. het moet eenvoudiger worden voor werkgevers en werkzoekenden;
2. werken aantrekkelijker maken voor mensen met beperkingen;
3. werkgevers en werkzoekenden moeten elkaar makkelijker kunnen vinden;
4. bijdragen aan duurzaam werk.

In uw brief heeft u maatregelen aangekondigd die te maken hebben met het uniformeren van de loonwaardebepaling, stroomlijning van de administratieve processen, toepassing van forfaitaire loonkostensubsidie en het verduidelijken van de reikwijdte van de toepassing van loonkostensubsidie.

Graag reageren wij op de voorgestelde wetswijzigingen in de overtuiging dat deze bijdraagt aan het bereiken van de centrale beleidsinzet dat meer mensen met een beperking aan het werk komen en blijven.

## **Wijziging loonkostensubsidie**

### *Uniformering loonwaardebepaling*

Wij zijn voorstander om op systematische wijze de uniformering van het proces van de loonwaardebepaling ter hand te nemen, met behoud van de mogelijkheid om een keuze te maken uit meerdere aanbieders van gevalideerde loonwaardemethodieken. Het wegnemen van de knelpunten die de werkgevers en werkzoekenden ervaren in de verschillende arbeidsmarktregio's draagt ertoe bij dat werkgevers meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen en houden.

### *Stroomlijning administratieve processen*

Bij het administratieve proces rondom loonkostensubsidie in bredere zin ervaren werkgevers met werknemers maar ook met werkzoekenden uit verschillende gemeenten problemen doordat gemeenten het proces verschillend inrichten. Meer standaardisatie van de processen en op onderdelen optimalisering van de processen maakt het ons inziens voor werkgevers gemakkelijker om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden.

Doordat gemeenten bij verordening regels stellen over het administratieve proces loonkostensubsidie ontstaat in ieder geval meer duidelijkheid maar niet de zekerheid dat het administratieve proces rondom loonkostensubsidie eenduidig wordt gestroomlijnd. In de verordening dienen bepaalde zaken die voor persoonlijke ondersteuning relevant zijn te worden bepaald. Het betreft met name de omvang, intensiteit, kwaliteit van de jobcoach, de continuïteit en integraliteit van de persoonlijke ondersteuning en het aanbod van andere werkvoorzieningen dat beschikbaar is. Uitgangspunt is dat het aanbod alle vormen van persoonlijke ondersteuning moet bevatten. *Wij pleiten er daarom voor om de modelverordening met het preferente werkproces dat wordt ontworpen door VNG en Divosa als standaard neer te zetten. Gemeenten zouden hier wat ons betreft alleen kunnen afwijken bij zwaarwegende argumenten.*

### *Verduidelijking reikwijdte loonkostensubsidie*

Door de aanvraagmogelijkheid expliciet in de Participatiewet op te nemen is voor alle partijen duidelijk dat werkgever en (potentiële) werknemer een aanvraag voor loonkostensubsidie kunnen indienen en dat de gemeenten ten aanzien van die aanvraag ook een besluit zullen moeten nemen. De rechtspositie van werkgever en (potentiële) werknemer wordt hierdoor ook versterkt. Dit onderschrijven wij volledig.

### *Schrappen verordeningsbepaling*

Er zijn gemeenten die in hun gemeentelijke verordening restricties in de doelgroep aanbrengen bij de toekenning van loonkostensubsidie. De betreffende verordeningsbepaling in de Participatiewet wordt om deze reden wat ons betreft terecht geschrapt.

### *Inzet loonkostensubsidie tijdens dienstbetrekking*

Wij zijn voorstanders dat de mogelijkheid wordt gecreëerd om voor mensen, die vanuit de Participatiewet aan het werk zijn geholpen maar kort na de start verminderd productief

blijken te zijn en met voltijdse arbeid niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, alsnog op verzoek van de werkgever loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet kan worden ingezet.

Als uit het onderzoek van de gemeente blijkt dat de inzet van een jobcoach of een andere voorziening noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling wordt de voorziening toegekend. De gemeente bepaalt daarbij ook de omvang van de jobcoach of voorziening, bij voorbeeld uit het aantal uren en voor welke periode de jobcoach wordt ingezet. De gemeente dient op een aanvraag een gemotiveerd besluit te nemen. Van groot belang is dat, indien blijkt dat de inzet van een jobcoach of een andere voorziening noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling, de beschikbaarheid van financiële middelen bij gemeenten hiertoe toereikend zijn en geen knelpunt mag vormen. Wij vragen uw expliciete aandacht om hiervoor zorg te dragen.

#### **Werken moet lonen: vrijlating arbeidsinkomen**

Wij onderschrijven het belang dat werken moet lonen en dat dit een stimulans is om mensen duurzaam aan het werk te helpen en te houden, indien er geen sprake is van medische urenbeperking. Nieuwe vrijlatingsregeling van inkomsten bij werken met loonkostensubsidie en de mogelijkheid tot verlening van de duur van vrijlating dragen hieraan bij.

#### **Wegnemen administratieve knelpunten no-riskpolis/ziekmelding**

Wij juichen het toe indien door wijziging van de Ziektewet het UWV bij het vaststellen van de hoogte van een ZW-uitkering (no-riskpolis) direct rekening houdt met een doorlopende loonkostensubsidie aan de werkgever. In de tweede plaats juichen wij toe dat de bepaling in de Participatiewet wordt geschrapt dat de loonkostensubsidie moet worden stopgezet tijdens de periode waarop recht bestaat op een ZW-uitkering in verband met een no-riskpolis. Er zijn dan veel meer minder mutaties in het verkeer tussen werkgever en gemeenten. Dit voorkomt verrekeningen tussen gemeenten en werkgevers en tussen UWV en gemeenten, dubbele ziekmeldingen en scheelt veel tijd en energie.

#### **Overige wijzigingen**

##### *Uitzondering vierwekenzoektermijn voor mensen met een beperking*

Op grond van de huidige Participatiewet geldt voor jongeren tot 27 jaar dat een aanvraag om inkomensondersteuning niet eerder kan worden ingediend dan vier weken na melding als werkzoekende. Wij zijn het eens met het voorstel om voor jongeren tot 27 jaar een uitzondering te maken op de vierwekenzoektermijn. Voorkomen moet worden dat deze kwetsbare jongeren volledig buiten beeld raken van de gemeente en daardoor niet meer naar werk kunnen worden toe geleid. *Dit geldt echter wat ons betreft niet alleen voor jongeren, alle mensen met een beperking zouden uitgezonderd moeten worden van de vierwekenzoektermijn. Wij pleiten ervoor om dit ook zo op te nemen in het wetsvoorstel.*

Wij hebben de overtuiging dat onze reacties zodanig zijn dat dit een bijdrage levert aan verdere verbetering van de voorgetelde wetswijzigingen, zodat meer mensen met een beperking aan het werk komen en blijven.

Met vriendelijke groet,



Sieb Louwsma  
voorzitter