

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 210

Verslag van een schriftelijk overleg

Vastgesteld 29 maart 2021

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 1 februari 2021 over ontwerpbesluit houdende regels voor experimenten met het verstrekken van subsidies voor generieke werkgeversvoorzieningen (Besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorzieningen) (Kamerstuk 34 352, nr. 206).

De vragen en opmerkingen zijn op 23 februari 2021 aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 29 maart 2021 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Van Toorenburg

Adjunct-griffier van de commissie,
Van Tilburg

Vragen en opmerkingen vanuit de fracties en opmerkingen van de bewindspersonen

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het ontwerpbesluit houdende regels voor experimenten met het verstrekken van subsidies voor generieke werkgeversvoorzieningen (Besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorzieningen) (Kamerstuk 34352, nr. 206). Deze leden zijn positief over dit ontwerpbesluit en hopen dat dit experiment bijdraagt aan een meer inclusieve arbeidsmarkt.

De leden van de VVD-fractie vinden het positief dat het voorstel beoogt werkgevers te stimuleren mensen met een beperking een dienstverband aan te bieden. De verwachting is dat het koppelen van de voorziening aan de werkplek zelf, in plaats van een specifiek dienstverband, zal leiden tot minder terughoudendheid bij werkgevers. Wanneer de desbetreffende werknemer nog niet in beeld is, zijn werkgevers afhankelijk van de inschattingen en expertise van arbeidsdeskundigen van het UWV. Kan de complexiteit en onzekerheid ook leiden tot meer risicomijdend gedrag bij werkgevers? Wordt in het advies van het UWV ook rekening gehouden met de hoeveelheid potentiële werknemers?

De leden van de VVD-fractie vragen of het koppelen van de voorziening aan de werkplek zelf in plaats van een specifiek dienstverband ertoe kan leiden dat werkgevers zich voornamelijk gaan richten op het creëren van werkplekken voor mensen met arbeidsbeperkingen die veel voorkomen, om zo het risico op niet invullen van de vacature te verkleinen, waardoor mensen met een minder vaak voorkomende beperking alsnog buiten de boot vallen.

De generieke werkgeversvoorziening heeft tot doel de terughoudendheid van werkgevers voor benutten van het potentieel bij mensen met een beperking te verminderen. Een inclusieve werkplekaanpassing vermindert de drempel die een beperking opwerpt voor de matching op kwaliteiten. Om de onzekerheid bij werkgevers over de mogelijkheden en de aanvraag te minimaliseren, zal UWV op verzoek ondersteunen bij de aanvraag met een adviesgesprek. Wat betreft de invulling van de aangepaste werkplek is nadrukkelijk sprake van een inspanningsverplichting van de kant van de werkgever.

Wat betreft het type beperking zijn gelet op de generieke aard van deze werkgeversvoorziening veel voorkomende beperkingen het logische vertrekpunt. De haalbaarheid van de invulling van de aangepaste werkplekken is ook onderdeel van de beoordeling van de aanvraag. UWV zal bij ondersteuning van de aanvraag verwijzen naar overige voorzieningen in het reguliere pakket als die een betere oplossing bieden voor een specifieke beperking.

De leden van de VVD-fractie willen benadrukken dat het belangrijk is dat er tussentijds verslag wordt uitgebracht over hoe het experiment verloopt. Het is voor deze leden essentieel dat ook signalen vanuit de praktijk hierbij betrokken worden. Kan de minister aangeven op welke wijze hij hier invulling aan gaat geven?

De leden van de VVD-fractie lezen dat de werkgever zich moet inspannen om werk te bieden, de werkgever wordt daarin ondersteund door het werkgeversservicepunt. Het is van belang dat de samenwerking tussen werkgeversservicepunten en werkgevers optimaal wordt benut. Deze leden ontvangen signalen die onderschrijven dat dit in de praktijk niet altijd het geval is. Wordt de samenwerking tussen werkgevers en werkgeversservicepunten ook meegenomen in het tussentijds verslag? Ziet de minister ook nu al mogelijkheden om deze samenwerking te verbeteren?

Ook bij de internetconsultatie van het besluit is door verschillende partijen gewezen op het belang van een tussenevaluatie van de effecten van de pilot. In de toelichting op het besluit is in reactie opgenomen dat een uiterlijke termijn van 1 juli 2026 voor toezending van de eindevaluatie aan de Tweede Kamer is gesteld in het kader van de evaluatieverplichting na afloop van de looptijd van het experimenteerbesluit. De regering deelt naast deze formele evaluatie nadrukkelijk de behoefte van de VVD-fractie om eerder inzicht te hebben in de voorlopige effecten. Dit is ook nodig om een eventueel structureel vervolg op het experiment aan de hand van wetgeving in voorbereiding te kunnen nemen. Om deze reden zal bij de externe evaluatie de oplevering van tussentijdse resultaten worden opgenomen, waaronder de ondersteuning van werkgevers door de werkgeversservicepunten. Ik zal de Kamer verslag doen van het verloop van het experiment aan de hand van de tussentijdse evaluatie in het kader van voorbereiding op wetgeving.

Wat betreft de werkgeversservicepunten is vanaf 1 januari 2020 de SUWI-regelgeving aangepast met als doel de versterking van de samenwerking van UWV en gemeenten bij regionale werkgeversdienstverlening. De Inspectie SZW heeft een monitor ingesteld op de beoogde verbeteringen. De rapportage hiervan zal met een beleidsreactie in 2022 aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met grote belangstelling kennisgenomen van het ontwerpbesluit houdende regels voor experimenten met het verstrekken van subsidies voor generieke werkgeversvoorzieningen. Deze leden zijn verheugd dat de mogelijkheden om werkgevers te subsidiëren als zij een voorziening treffen om mensen met een beperking een werkplek te geven, worden uitgebreid. Deze leden hebben hierover nog enkele vragen.

De leden van de D66-fractie vragen of er ook is gekeken naar de mogelijkheid om de voorziening helemaal los te knippen van uitkeringsregelingen als de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wajong en de Participatiewet. Deze leden vragen wat er gebeurt als bijvoorbeeld een niet-uitkeringsgerechtigde met een arbeidsbeperking aan het werk komt maar wel een aanpassing nodig heeft op de werkplek.

Het kabinet heeft bij de bepaling van de doelgroep UWV en gemeenten in het ontwerpbesluit bewust gekozen voor een zo breed mogelijke doelgroep voor de generieke werkgeversvoorziening. Werkgevers kunnen in dat kader bij UWV een subsidie aanvragen voor de kosten voor voorzieningen bedoeld om een dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking aan

te gaan of voort te zetten. Ik wil wijzen op de brede formulering van een structurele functionele beperking in artikel 2 van het besluit dat ook niet-uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking omvat. Voor de gemeentelijke doelgroep is hierbij aangesloten bij de doelgroep beschut werk en de doelgroep loonkostensubsidie.

De leden van de D66-fractie vragen daarnaast waarom expliciet dienstbetrekkingen met een proeftijd zijn uitgesloten. Deze leden vragen of dit niet een drempel opwerpt om langere contracten aan te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking.

De proeftijd is onder de voorwaarden voor de generieke werkgeversvoorziening uitgesloten omdat het besluit minimumvereisten stelt aan de duur en de verdiensten van dienstverband(en) die verband houden met de voorziening. Hiervoor is een periode van zes maanden gekozen vanuit het streven naar duurzaamheid van de geboden werkgelegenheid op de aangepast werkplek, ook gelet op gebruik van inleenconstructies die bij deze doelgroep relatief veel voorkomen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SGP-fractie

De leden van de SGP-fractie hebben met instemming kennisgenomen van het ontwerpbesluit. Deze leden hebben nog wel een aantal vragen. Hoe gaat de minister deze regeling onder de aandacht brengen van werkgevers en gemeenten zodat deze maximaal effect sorteert?

Het kabinet onderschrijft het belang van goede communicatie over de generieke werkgeversvoorziening richting werkgevers en werknemers. In reactie op vragen van de Landelijke Cliënten Raad bij de internetconsultatie is in dit kader nader ingegaan op de waarde van aansprekende voorbeelden voor bedrijven om de kansen van een generieke werkgeversvoorziening te herkennen. Voor dat doel zal het UWV als uitvoerder van de regeling samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitwerking geven aan een communicatieplan en hierbij verbindingen leggen met andere beleidsinitiatieven op dit terrein zoals het Sociaal Innovatiefonds. Bij de internetconsultatie zijn externe kanalen aangeboden van werkgeversorganisaties en de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT), die ook zullen worden betrokken bij het communicatieplan.

De leden van de SGP-fractie lezen dat de werkgever de plicht heeft om UWV te informeren over veranderingen in het gebruik van de voorziening en om medewerking aan werkbezoeken. Om welke specifieke veranderingen gaat het? Waarom moet de werkgever het UWV hierover informeren en welke consequenties heeft niet informeren voor de werkgever? Hoe wordt dit op een manier opgepakt, die zo min mogelijk rompslomp oplevert voor de werkgevers? Kan de minister ook nader ingaan op alle administratieve lasten voor de werkgever die voortvloeien uit dit ontwerpbesluit bij gebruikmaking van deze subsidieregeling?

Het kabinet heeft in het besluit oog voor de balans tussen baten en inspanningen bij de werkgever, en voor het belang van ondersteuning door het UWV hierbij.

In de toelichting op het besluit staat beschreven dat de subsidie aan de werkgever ten behoeve van een inclusieve werkplek gepaard gaat met inspanningen van diens kant. De werkgever zal de informatie dienen te verstrekken, die nodig is voor UWV om vast te stellen dat de voorziening is gerealiseerd en wordt gebruikt zoals beoogd voor het doel van inclusieve werkgelegenheid. Hieruit vloeien administratieve lasten voort: uit de aanvraag met offerte voor de generieke werkgeversvoorziening, en de rapportage- en informatieplicht van melding bij wijziging van het gebruik van de voorziening. De werkgever zal ook de mogelijkheid moeten bieden voor aangekondigde bedrijfsbezoeken van UWV van de werkvloer. Zonder deze informatie is voor UWV niet mogelijk om vast te stellen dat de werkgever heeft voldaan aan zijn inspanningsverplichting.

Tegenover deze verplichtingen ontstaat de mogelijkheid voor de werkgever ten opzichte van de huidige voorzieningen om in één keer voor meerdere werknemers een aanvraag te doen, en om met een adviesgesprek ondersteuning van het UWV te krijgen bij de aanvraagprocedure voor de generieke voorziening.

De toets op administratieve lasten van het Adviescollege Toetsing Regeldruk is neutraal.