



Advies Uitvoeringspanel CONCEPT

Onderwerp: Advies over het wetsvoorstel werken naar vermogen

Behandeld in het Uitvoeringspanel van 19 september 2011

Advies van het Uitvoeringspanel

De toelichting van SZW is in cursief weergegeven

Het Uitvoeringspanel heeft het wetsvoorstel per hoofdstuk besproken.

Hoofdstuk 2: **Ondersteuning naar werk**

No risk polis

Het UP vraagt naar de ervaringen van UWV met de no-risk polis.

SZW schetst de ervaringen bij het UWV met de no riskpolis. Enerzijds vinden werkgevers de dekking van de risico's van groot belang en is het voor hen een belangrijke voorwaarde. Anderzijds schatten ze het ziekteverzuim groter in dan het in werkelijkheid blijkt te zijn en bovendien doen ze niet altijd een beroep op de no-riskpolis wanneer ze dat wel zouden kunnen doen.

SZW zegt toe de eventuele gegevens van UWV over de no risk polis ter beschikking te stellen.

SZW deelt mee dat het bedrag dat nu bij het UWV beschikbaar is voor de doelgroep die overgaat naar de gemeenten in zijn geheel wordt overgeheveld aan de gemeenten.

Gemeenten kunnen zich voor de no-riskpolis verzekeren, het UWV kon dat niet. Mogelijk biedt dit gemeenten ruimte.

Naar aanleiding van de vraag of er wel rekening is gehouden met de uitbreiding van de doelgroep voor de no-riskopolis geeft SZW aan dat het aan gemeenten is hoe ze de no risk polis straks gaan inzetten (hoogte, duur).

SZW gaat in op combinatie van loondispensatie en ziekte. In geval van ziekte heeft de werkgever de verplichting tot loondoorbetaling. De rekening voor de loondoorbetaling kan de werkgever in dit voorbeeld bij de bij gemeente neerleggen (de no risk polis). De werknemer is echter uitgesloten van de ZW en de WIA.

Wanneer de betrokken werknemer met loondispensatie zwanger wordt zal ze terugvallen naar de Wwv, want ze is uitgesloten van ZW en WIA.

Het UP adviseert om dit nader te verduidelijken in de MvT.

SZW: om bij verordening een evenwichtige aandacht voor bepaalde groepen bij het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op

Concept Advies wetsvoorstel werken naar vermogen

arbiëdsinschakeling te regelen geldt momenteel ook in WWB. Hiervoor is geen verandering voorgesteld.

UP-leden vragen zich af of een evenwichtige aandacht wel haalbaar is wanneer er minder budget voor re-integratie beschikbaar is. Te meer daar tweederde van het budget naar het Wsw-bestand zal gaan. UP-leden vragen zich af hoe de formulering 'evenwichtige aandacht' zich verdraagt met de beleidsvrijheid van gemeenten.

Een UP-lid wijst er op dat het educatiebudget is gelabeld, dat beperkt de ruimte die nodig is om tot evenwichtige aandacht te komen. Bovendien heb je als gemeente bepaalde groepen niet of niet goed in beeld, bijvoorbeeld de nuggers.

SZW: budget voor de noodzakelijke voorzieningen om te kunnen werken voor mensen met een arbeidsbeperking gaat naar gemeenten, dat wil zeggen de het budget van het UWV hiervoor ponsd ponsdgijs naar gemeenten gaat.

Het UP verwacht dat de kosten voor werkplekaanpassing hoger zullen worden. Mensen die anders in de Wsw terecht konden, die al over de nodige voorzieningen beschikt, gaan straks naar werkgevers die die voorzieningen waarschijnlijk nog niet hebben.

Verordeningen: Vanuit het UP verzocht om alle bepalingen rondom de re-integratie in één wet te zetten, omdat dit beter is voor het maken van de verordeningen. Nu blijven er nog onderdelen achter in de WWB (art. 8, eerste lid, onderdelen e en f), terwijl de verplichting om een re-integratieverordening te maken in de Wet participatiebudget terecht komt.

Ondersteuning van de invoering

SZW stelt middelen beschikbaar voor implementatie (bijvoorbeeld voor handreikingen) en ondersteuning (bijvoorbeeld SZW-dagen extra). De voorlichting zal niet alleen gericht zijn op gemeenten maar ook op werkgevers.

Over de implementatie is overleg gaande met VNG, UWV, Cedris en Divosa.

Over het vorm geven aan de werkgeversdienstverlening zijn afspraken gemaakt in het kader van de bestuursafspraken. Gemeenten krijgen een jaar de tijd om een passend niveau van uitvoering te formuleren. Zo nodig zal na dat jaar het rijk komen tot een invulling.

Voor het rijk zijn de 30 arbeidsmarktregio's het vertrekpunt.

Er is nog discussie over wanneer dat jaar begint. De VNG denkt aan 'na afronding van de parlementaire behandeling', de staatssecretaris heeft gevraagd om al eerder te komen met een plan van aanpak op hoofdlijnen.

*SZW ziet toenemende **bereidheid bij werkgevers om mensen uit deze doelgroep aan te nemen**, zie bijvoorbeeld de rapporten van UWV en Cedris. Een mooi voorbeeld is de retailsector. Zo heeft bijvoorbeeld Albert Heijn zich voorgenomen om in elke vestiging een wajonger te plaatsen en is daar inmiddels al bijna in geslaagd. Je ziet dat allerlei andere supermarkten nu volgen. Er ontstaat olievlekkerking. De wetgever denkt niet aan een quotum en ziet daar ook geen aanleiding toe. De Tweede Kamer heeft wel moties aangenomen over het niet verbindend verklaren van cao's waarin geen afspraken zijn gemaakt over het aanbieden van werkplekken voor mensen met beperkingen. In 38% van de afgesloten cao's zijn al afspraken gemaakt. Het Duitse systeem leidt niet tot een toename van de participatie, maar functioneert de facto als alternatief financieringssysteem.*

Concept Advies wetsvoorstel werken naar vermogen

Ook voor banen aan de onderkant komen we mensen te kort. Een deel van deze banen worden nu vervuld door o.a. Polen en Roemenen.

Vanuit het UP wordt opgemerkt dat gemeenten dat effect in hun praktijk niet zien, er wordt alleen het Wajongverhaal aangehaald.

De grote vraag van het UP is of er voldoende banen zijn. De Wajongdoelgroep heeft belang bij eenvoudige werkzaamheden. Het is daarom waarschijnlijk een misvatting dat de vergrijzing het oplost. Want de technologische vooruitgang brengt met zich mee dat eenvoudig werk verdwijnt. Daarnaast wordt het beschikbare werk steeds meer georganiseerd in teams; dit vereist vermogen tot samenwerking en elkaar kunnen vervangen. Deze ontwikkelingen zijn funest voor onze doelgroep. Nodig is om meer te focussen op de onderkant.

Met betrekking tot de banen die nu vervuld worden door Polen en Roemenen is de vraag waarom werkgevers niet voor Polen zouden blijven kiezen.

Een ander belangrijk punt voor het UP is de vraag of de banen duurzaam zijn die voor mensen met beperkingen gerealiseerd zijn. Geadviseerd wordt om dit te monitoren.

Hoofdstuk 3: *Loondispensatie*

Toegangstoets.

In het wetsvoorstel staat dat het advies van de onafhankelijke derde die de toegangstoets doet voor de gemeente bindend is. Het UP ziet hier risico's voor bezwaar- en beroepsprocedures van cliënten die hieraan rechten pogen te ontnemen, mede omdat in de pilot blijkt dat er cliënten zijn die er zelf om vragen. Dat levert proceskosten en tijdverlies op die niets positiefs opleveren.

Daarnaast merkt het UP dat de vrijheid die de gemeente heeft om zelf de instantie te kiezen, het nadeel met zich mee brengt dat er – voor de grotere gemeenten – een aanbestedingsprocedure aan vast zit.

Alternatieve mogelijkheden zijn de toegangstoets bij het UWV leggen of de toegangstoets uit de wet laten. In de toegangstoets wordt niet een meerwaarde gezien nu er toch een loonwaardemeting gedaan moet worden. Dat kan in één keer besloten worden.

Een punt van aandacht voor het UP is ook dat vergelijkbare toetsen en keuringen in één keer gebeuren, bijvoorbeeld voor de Wajong en de Wsw indicatie. Bovendien kan er verschil bestaan tussen de uitkomsten van de toets(en) van het UWV voor de Wajong en Wsw en die voor de WWNV van deskundigen die voor gemeenten werken.

Het UP zal over dit punt nog een nader advies geven dat uiterlijk 3 oktober bij SZW bekend moet zijn. Divosa zal dit coördineren. VNG zal ook dat ene standpunt in haar uitvoeringstoets geven.

SZW merkt nog op dat de toegangstoets naast de loonwaardebepaling een dubbel slot vormt op de toegang tot loondispensatie. Voorkomen moet worden dat er ten onrechte gebruik wordt gemaakt van dit instrument. Daarbij is de keuzevrijheid op verzoek van de gemeenten toegepast.

Het nadere advies van het UP over de toegangstoets is opgenomen als bijlage bij dit advies. De conclusies hieruit zijn:

- Géén verplichte toegangstoets.
- In ieder geval geen periodieke verplichte toegangstoets.
- Loonwaardemeting als belangrijkste instrument aan de voorkant en/of in de match

Concept Advies wetsvoorstel werken naar vermogen

- En als er dan toch een verplichte toegangstoets is, willen gemeenten zelf bepalen door wie ze dat willen laten doen.
- De bezwaar- en beroepsprocedure vraagt om extra aandacht.

Gemeenten vinden, dat het monitorrapport van de pilots loondispensatie bij het wetsvoorstel betrokken moet worden.

Loonwaardebepaling

Het UP geeft aan dat het belangrijk is dat de gemeente verantwoordelijk is voor de loonwaardebepaling. Mede omdat hier een zekere mate van onderhandeling met de werkgever speelt.

Een UP-lid pleit voor eenzelfde systeem van loonwaardebepaling in het gehele land. Een ander UP-lid merkt op dat zijn gemeente al een eigen systeem heeft. Eén landelijk systeem van loonwaardemeting: nog onbeslist.

Een UP-lid wijst op terughoudendheid bij gemeenten om alleenstaanden met loondispensatie aan het werk te krijgen, vanwege het risico dat de gemeente de aanvulling tot wml moet blijven betalen tot betrokkene gepensioneerd is.

SZW: Iemand die met loondispensatie werkt zal ook na aanvulling tot WML in de regel leiden tot een besparing op de uitkeringslast. De gemeente betaalt de aanvulling uit het I-deel. Dat betekent dat het meegenomen wordt bij de vaststelling van het budget van het opvolgende jaar. Ook dat is in het voordeel van gemeenten. Bij loonkostensubsidie stroomt iemand immers volledig uit. Bovendien is het inkomen minder hoog dan bij loonkostensubsidie, omdat in het laatste geval aangevuld wordt tot het cao-loon. Met de VNG is afgesproken om te kijken of het verdeelmodel voor de WWB voldoet voor de nieuwe doelgroep.

Een UP-lid merkt op dat werken met behoud van uitkering bij een werkgever bij loondispensatie gemaximeerd is tot drie maanden, maar in andere situaties het maximum zes maanden is, waarom wordt dit niet gelijk getrokken?

SZW zegt toe hierop terug te komen.

UP-leden vinden de tekst in de MvT over de medische urenbeperking niet helder. Bovendien wordt gevraagd of deze wel voldoende eenduidig te bepalen is. Zo kan iemand de eerste uren van de dag een arbeidsvermogen boven WML hebben, maar gemiddeld over de dag genomen niet.

SZW licht het begrip medische urenbeperking toe en zegt toe de tekst te verduidelijken.

Hoofdstuk 4: Wsw

Het UP ziet geen aanpassing van het artikel over de wachtlijst. Het woord wachtlijst roept andere associaties op dan bijvoorbeeld register.

SZW: er blijft een lijst met mensen met indicatie, maar deze heeft een andere betekenis dan de wachtlijst Wsw, zoals deze er nu is.

SZW komt hier op terug.

SZW antwoordt op de vraag naar de administratieve lasten en of het budget Wsw niet meer verantwoord hoeft te worden naar personen en subsidies: Het enige dat het rijk vraagt is dat er in de structurele situatie 30.000 plekken gerealiseerd worden. 1/3 van de

Concept Advies wetsvoorstel werken naar vermogen

uitstroom dient opgevuld te worden met nieuwe instroom. De gemeente moet het beleid t.a.v. beschut werk vastleggen in een verordening.

De taakstelling komt hiermee te vervallen. Een UP-lid vraagt hoe de 1/3 instroomeis zich verhoudt tot het loslaten van de taakstelling

Een lid van het U-panel vraagt naar het vervallen van het PGB.

SZW: Voor de nieuwe instroom in de Wsw vanaf 2013 vervalt het wettelijk recht op een persoonsgebonden budget. Gemeenten kunnen –wanneer zij dat willen- wel een vergelijkbaar instrument aanbieden. Voor het zittend bestand verandert het niet.

Het UP adviseert om de herstructureringsfaciliteit met zo min mogelijk bureaucratie in te richten en vraagt wanneer gemeenten hun plannen kunnen indienen.

SZW deelt mee dat zij o.a. met de VNG in gesprek is over de vormgeving van de herstructureringsfaciliteit.

De VNG wijst er op dat er geen bestuursakkoord is en het daarom geen kwestie is van samen uitwerken. Ze is van mening dat je minimaal 3 maanden zou moeten hebben tussen duidelijkheid over de criteria en het indienen van de plannen. SZW hoopt in het najaar op de SZW-dagen extra meer te kunnen vertellen onder andere over de verdeelsystematiek, de indicatoren en aan welke eisen een ingediend plan moet voldoen.

SZW deelt mee dat de aanvraagperiode is voorzien voor begin 2012.

Hoofdstuk 5: Wajong:

SZW: Alle huidige Wajongers blijven bij het UWV behalve het cohort 2012. Dat gaat per 1 januari 2014 over naar het WWNV-regime/gemeenten.

Het zittend bestand Wajong van het UWV wordt heringedeeld. Het UWV bepaalt of er sprake is van arbeidsvermogen of niet. Wajongers met arbeidsvermogen krijgen per 1 januari 2014 een lagere uitkering.

De invoeringstermijn van de WWNV is een jaar verschoven, Om besparingsverlies te voorkomen, gaat het cohort 2012 wel over naar de WWNV.

Vanuit het UP wordt opgemerkt dat tot in lengte van jaren het UWV meer Wajong-klienten zal hebben dan de gemeenten.

Het UP benadrukt het belang van tijdige informatie van het UWV bij overdracht van klienten uit het cohort 2012.

SZW is in gesprek met het UWV opdat er sprake zal zijn van een warme overdracht.

Overige zaken

Het UP adviseert om evenals bij de invoering van de WWB een frictietermijn van een half jaar na publicatie in het Staatsblad te regelen, zodat bestaande gemeentelijke verordeningen toch nog geldig zijn wanneer de gemeente net niet op tijd is.

SZW zal dit mee nemen.

Vanuit het UP wordt gevraagd om niet de naam van de WWB te wijzigen in WWNV, maar alleen de gehele operatie WWNV te noemen. De naamgeving suggereert dat het hier alleen gaat om de invoering van de WWNV en dat andere wetten i.v.m. die nieuwe WWNV alleen daaraan moeten worden aangepast. De waarheid is echter, dat ook in de Wsw en WAJONG essentiële inhoudelijke wijzigingen plaatsvinden.

Concept Advies wetsvoorstel werken naar vermogen

De naam zou gewoon kunnen zijn: Wet werken naar vermogen, welke wet dan een wijziging betreft van de WWB, Wsw en Wajong. De technische wijzigingen in veel andere wetten kunnen dan achterwege blijven. De wijziging van deze invoeringswet draait t.a.v. de WWB immers feitelijk alleen om de invoering van de loondispensatie.

De Wwv gaat op die manier op in de bestaande WWB, Wsw en Wajong, net zoals dat bij bijvoorbeeld de Wet boeten en maatregelen, de WSG voor gedetineerden en de Wet STAP gebeurde, of de Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen (is opgegaan in de Algemene wet bestuursrecht).

De overgangsbepalingen worden eenvoudiger, omdat de WWB blijft bestaan.

Het wijzigen van de citeertitel van een wet is zeer ongebruikelijk.

Het hanteren van een nieuwe naam, brengt met zich mee dat er enorm veel moet worden gewijzigd: naamgeving verordening, systemen, folders, beschikkingen etc.. Ook de uitvoerders van al die andere wetten moeten een naamswijziging doorvoeren.

Daarnaast is de naam een vreemde voor de doelgroep 65+.

De naam Wet werk en bijstand (met werk voorop!) duidt precies aan waar het over gaat. En 'bijstand' staat in de Grondwet. Tenslotte heeft de bijzondere bijstand niet direct met werken naar vermogen te maken.

SZW deelt mee dat de manier waarop e.e.a. nu is vormgegeven een politieke wens is.

Het UP vraagt hoe omgegaan moet worden met aanvragen waarover nog niet is beschikt op het moment dat de nieuwe wet van kracht is.

SZW antwoordt dat de geldende wet op het moment van beslissen leidend is. Wanneer er bij een aanvraag nog niet is beslist, is er nog geen recht.

Het UP wijst op de langdurigheidstoelage. Voor aanvragen in 2013 en later dan gaat het recht niet verder terug dan 2013. Maar wat te doen met een aanvraag waarvan de peildatum in 2012 ligt? Graag de wettelijke regeling hieromtrent nog eens goed bekijken. Zonder wijzigingen loopt het niet goed.

Kan iets dergelijks ook op andere terreinen spelen?

SZW zal hier op terug komen.

Het UP vraagt zich af of de risico's voor staatssteun door gemeenten voldoende afgedekt zijn.

SZW geeft aan dat zij hier geen probleem ziet. SZW zal hier op terugkomen.

Het is beter om in de betreffende artikelen in de WWB, IOAW en IOAZ over de verordeningen op te nemen dat regels worden gesteld bij of krachtens verordening i.p.v. alleen bij verordening. De gemeenteraad kan in de verordening dan de kaders aangeven, terwijl het college in nadere regels (dus eveneens een algemeen verbindend voorschrift, niet hetzelfde als een beleidsregel, ook te publiceren in het Gemeenteblad) hieraan een uitwerking kan geven. Dit bevordert de flexibiliteit in de werkwijze en voorkomt een onnodige belasting van de raad. In ieder geval wenselijk voor bijvoorbeeld de hoogte van de premies, zoals de premie Participatieplaats. Voor de rechtszekerheid voor de burger maakt dit geen verschil.

Een UP-lid adviseert om aan art. 10b, eerste lid, toe te voegen 'in afwijking van hetgeen bij CAO is bepaald', omdat dit zijns inziens logisch is.

Financiële effecten

Concept Advies wetsvoorstel werken naar vermogen

SZW zegt toe terug te komen op de vraag hoe vanuit het perspectief van de uitvoeringskosten na 2015 rekening wordt gehouden met de extra instroom uit Wajong en Wsw.

De SVB antwoordt dat zij geen veranderingen ziet in de toedeling voor 65-plussers. *SZW bevestigt dat er op dat gebied niets wijzigt.*

Uitvoeringskosten €27 mln

Er is sprake van een berekeningsfout. Bij het bepalen van het bedrag op €27 mln is rekening gehouden met extra instroom tot en met 2015. Daarna krijgen gemeenten alleen nog het accres gemeentefonds. De extra instroom als gevolg van de aanscherping van de Wajong en WSW houdt echter nog aan tot 2028. Het bedrag moet daardoor hoger zijn.

Uitvoerbaarheid

- Het oordeel van het UP over de uitvoerbaarheid van dit wetsvoorstel zou positief zijn wanneer niet gekeken wordt naar de randvoorwaarden. De randvoorwaarden, die cruciaal zijn voor een beoordeling van de uitvoerbaarheid, maken de uitvoerbaarheid onzeker.
- Het is een veel omvattende wet die onder grote druk op tafel gelegd. De algemene uitgangspunten van de wet zijn aansprekend, maar de randvoorwaarden zijn zo mager en uitgekleed dat deze de haalbaarheid ernstig in gevaar kunnen brengen.
- Aan het instrument loondispensatie zitten nog haken en ogen, ook in financieel opzicht.
- Er is onzekerheid m.b.t. het gebundelde re-integratiebudget. Er zal meer risico bij de gemeenten worden gelegd, terwijl de middelen afnemen.
- Wanneer de kosten voor de Wsw uit het gebundelde re-integratiebudget betaald moeten worden, is de vraag hoeveel er dan overblijft voor gewone re-integratie.
- Belangrijke onzekerheid is of de gemeente uitkomt met het budget wanneer zij de wet op een nette manier uitvoert. De schaarse middelen beperken de uitvoerbaarheid.
- Er komt bij gemeenten een volumetoename van een moeilijke groep, die meer energie zal vragen. Het is niet te voorspellen wat dat in de uitvoering zal betekenen.
- Een belangrijke onzekerheid is ook de mate waarin werkgevers bereid zijn deze doelgroep in dienst te nemen.
- Een bijkomend probleem is dat het moeilijk is afspraken met het UWV te maken, omdat daar nu de redesign speelt.
- Ook de invoering van het huishoudinkomen (wetsvoorstel tot wijziging WWB) bemoeilijkt de uitvoering.
- Een goede uitvoering van de wet vraagt om een mentale verandering in de uitvoering. De vraag is of daar ruimte voor is gelet op het accent dat gelegd wordt op de bezuinigingen.
- Vanwege de randvoorwaarden kan niet gezegd worden dat deze wet wel uitvoerbaar is, maar evenmin kan gezegd worden dat deze wet niet uitvoerbaar is. Er zijn naar de mening van het UP te veel onzekerheden.

Conclusie:

Het oordeel van het UP over de uitvoerbaarheid van dit wetsvoorstel zou positief zijn wanneer niet gekeken wordt naar de randvoorwaarden. De volgende randvoorwaarden maken de uitvoerbaarheid onzeker:

Concept Advies wetsvoorstel werken naar vermogen

- onzekerheid of het budget voor re-integratie toereikend zal zijn om deze wet goed uit te voeren;
- onzekerheid over de bereidheid van werkgevers om deze doelgroep in dienst te nemen;
- onzekerheid of er voldoende ruimte is voor de cultuuromslag die een goede uitvoering van de wet vereist;
- onzekerheid over de impact van andere wetsvoorstellen, zoals de invoering van het huishoudinkomen.

Daarnaast adviseert het UP

- de samenloop van loondispensatie en WIA/ZW nader te verduidelijken in de MvT;
- de re-integratie in één wet te plaatsen met het oog op de verordeningen;
- te monitoren of banen voor mensen met beperkingen duurzaam zijn
- over de toegangstoets
 - Géén verplichte toegangstoets invoeren
 - In ieder geval geen periodieke verplichte toegangstoets
 - Loonwaardemeting als belangrijkste instrument aan de voorkant en/of in de match
 - En als er dan toch een verplichte toegangstoets is, willen gemeenten zelf bepalen door wie ze dat willen laten doen
 - De bezwaar- en beroepsprocedure bij de toegangstoets vraagt om extra aandacht
- de medische urenbeperking in de MvT nader te verduidelijken
- te letten op de associaties die het woord wachtlijst oproept
- de herstructureringsfaciliteit met zo min mogelijk bureaucratie in te richten
- m.b.t. de Wajong te bewerkstelligen dat het UWV tijdig informatie verstrekt aan gemeenten over de klanten van het cohort 2012
- evenals bij de invoering van de WWB een frictietermijn te regelen, zodat bestaande gemeentelijke verordeningen toch nog geldig zijn wanneer de gemeente net niet op tijd is.

Terugkoppeling

<input type="checkbox"/>	SZW heeft het advies gevolgd;
<input type="checkbox"/>	Terugkoppeling niet van toepassing, want het advies bevatte geen opmerkingen
<input type="checkbox"/>	SZW heeft het advies deels gevolgd.
<input type="checkbox"/>	SZW heeft het advies niet gevolgd. Toelichting:

Concept Advies wetsvoorstel werken naar vermogen

Bijlage bij het advies van het UP over het wetsvoorstel werken naar vermogen

Toegangstoets Werken naar Vermogen: “overbodig en kostenverhogend”?!

Conclusies naar aanleiding van de advies-uitvraag

- + Géén verplichte toegangstoets
- + En hoe dan ook geen *periodieke* verplichte toegangstoets
- + Loonwaardemeting als belangrijkste instrument aan de voorkant en/of in de match
- + En als er dan toch een verplichte toegangstoets is, willen gemeenten zelf bepalen door wie ze dat willen laten doen
- + De bezwaar- en beroepsprocedure vraagt om extra aandacht
- + Eén landelijk systeem van loonwaardemeting: nog onbeslist!

De (periodieke) toegangstoets die nu in het wetsvoorstel Werken naar vermogen is meegenomen kan niet op veel enthousiasme binnen gemeenten rekenen. Niet alleen vinden gemeenten het een overbodige toets, ook is de te toets nog eens voor een onhandige bezwaar- en beroepsprocedure vatbaar en kost het geld.

Gemeenten geven aan dat de toegangstoets een eenvoudig instrument is op basis waarvan een inschatting wordt gemaakt van iemands verdien capaciteit en daarmee of iemand voor Werken naar vermogen in aanmerking komt. Maar met Werken naar vermogen willen we aansluiten bij wat mensen wél kunnen. De vraag is of de toegangstoets daar wel aan bijdraagt.

De match tussen werkzoekenden en werkgevers is immers het belangrijkste. Toetsing van capaciteiten en verdien capaciteit in een loonwaardemeting zou zich in ieder geval om die match heen moeten concentreren. Als uit de loonwaardemeting alsnog blijkt dat iemand 100% WML kan verdienen, dan kan voor die persoon het instrument loondispensatie niet worden ingezet. Als uit de loonwaardemeting blijkt dat iemand onder de drempel van Wwnv valt, kan diegene alsnog worden doorverwezen naar het UWV voor Wia/Wajong/WSW.

Het slot op de deur is de periodieke loonwaardebepaling die moet voorkomen dat mensen met 100% verdien capaciteit ten onrechte in de loondispensatie zitten of komen.

Met een dergelijke invalshoek wordt de toegangstoets geheel overbodig. Gemeenten geven dan ook aan het liefst de passages over de toegangstoets en de periodieke toegangstoets uit de wet geschrapt te zien.

Mocht er toch besloten worden om een verplichte toegangstoets in te voeren, dat is de wens om dit in ieder geval niet periodiek te hoeven herhalen. De loonwaardemeting is meer dan voldoende om alle relevante informatie over iemand te vergaren. En deze wordt al periodiek herhaald.

Daarnaast willen gemeenten zelf kunnen bepalen door wie ze de toegangstoets in dat geval laten uitvoeren. Een aantal gemeenten geeft aan dat het UWV op zich een goede kandidaat is vanwege de opgebouwde expertise en omdat het UWV ook de toetsing voor de Wsw, Wajong en Wia uitvoert. Met het UWV zou de minimale afspraak gemaakt kunnen worden, dat als mensen niet in aanmerking komen voor de Wsw, Wajong of Wia, het UWV dan een eerste globale toets voor de Wwnv uitvoert. Op die manier is het proces voor klanten het meest efficiënt georganiseerd. Voorwaarde is wel dat het UWV het zo inricht dat iemand snel (weinig wachttijd) en opvolgend (de zelfde dag) wordt getoetst.

Aandachtspunt daarbij is dat de uitslag van de toegangstoets een bindend advies is voor de gemeente. Echter bij bezwaar en beroep van een klant tegen de uitslag, moet de klant dit bij de

Concept Advies wetsvoorstel werken naar vermogen

gemeente doen en is de gemeente verantwoordelijk voor de afhandeling. Daardoor is gemeente ook financieel aansprakelijk voor de gevolgen van de uitspraak. Als de klant in het gelijk wordt gesteld, dan moet de gemeente de proceskosten betalen. Een vreemde constructie als je als gemeente geen invloed hebt op de uitvoering van de toets.

De meningen over ja of nee een landelijk systeem voor de loonwaardemeting lopen nog sterk uiteen. We kunnen hier geen eensluidend advies over geven.