

## **Beantwoording van de 7 vragen uit het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK)**

### 1. Wat is de aanleiding?

De aanleiding voor de wijzigingen van Besluit SUWI is de aankondiging van de staatssecretaris van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tamara van Ark, in de kamerbrief 'Breed Offensief' dd. 20 november 2018<sup>1</sup>. Daarin geeft de staatssecretaris aan dat de regelgeving in het Besluit SUWI op het vlak van samenwerking en werkgeversdienstverlening aangepast wordt met als doel de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's structureel te versterken.

De oproep van de staatssecretaris aan de landelijke partners UWV en VNG was om samen tot landelijke afspraken te komen en op basis daarvan de SUWI-regelgeving aan te passen. Deze afspraken gaan over de invulling van drie randvoorwaarden die gelden voor alle arbeidsmarktregio's: 1) één herkenbaar, gezamenlijk, publiek aanspreekpunt voor werkgevers in elke arbeidsmarktregio, verzorgd door UWV en gemeenten, waarbij ook private arbeidsbemiddelaars zich kunnen aansluiten en 2) inzicht in de profielen van de werkzoekenden van UWV en gemeenten op het regionale werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars<sup>2</sup> en 3) instrumenten en processen binnen de regio zoveel mogelijk harmoniseren. Dit wijzigingsbesluit geeft invulling aan de eerste en de derde randvoorwaarde.

De oproep van de staatssecretaris is opgepakt door een ambtelijke werkgroep Werkgeversdienstverlening en deze bestond uit een vertegenwoordiging van VNG, UWV en SZW; leden waren zowel afkomstig uit de landelijke organisaties als uit de regio's. De werkgroep heeft een eindadvies aangeboden. De staatssecretaris heeft dit advies besproken met de meest betrokken partijen, VNG en UWV en zij hebben hiermee ingestemd. De inhoud van dit eindadvies is vertaald naar de wijzigingen van het Besluit SUWI.

De aanpassing van de SUWI-regelgeving om de werkgeversdienstverlening en het matchen in de regio's structureel te versterken is het sluitstuk van het tweejarige programma Matchen op werk van het Ministerie van SZW<sup>3</sup>.

### 2. Wie zijn betrokken?

Werkgevers, werkzoekenden en de 35 arbeidsmarktregio's (UWV en gemeenten) zijn betrokken. Er is tussentijds afgestemd met UWV, VNG, de werkgevers- en werknemersorganisaties, de Cliëntenraad, de vertegenwoordiging van uitvoeringsorganisaties Cedris en Divosa en private partijen. Ook zijn werkgevers - immers de rechtstreekse doelgroep van de werkgeversdienstverlening - bevraagd.

### 3. Wat is het probleem?

In de afgelopen twee jaren heeft SZW binnen dit programma met de arbeidsmarktregio's stappen gezet om de werkgeversdienstverlening verder te versterken. Daartoe is een stip aan de horizon

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2017/18, 343 52, nr. 138

<sup>2</sup> De voorliggende wijziging van het Besluit SUWI heeft geen betrekking op het onderdeel 'beter inzicht in de profielen van werkzoekenden'. Met UWV en VNG is afgesproken dat er een landelijke standaard komt voor gegevens en gegevensuitwisseling in relatie tot matching. SZW, VNG en UWV starten een programma "verbeteren uitwisseling matchingsgegevens" om eerst meer zicht te krijgen op de gewenste gegevensset en uitwisseling.

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 779

bepaald en zijn de regio's op maat ondersteund. Hoewel er veel verbeterd is in de afgelopen twee jaren, benadrukken werkgevers ook nu nog dat er verbetering nodig is wat betreft het hebben van één aanspreekpunt en harmonisering van instrumenten en processen. Er is ruimte voor verbetering in de arbeidsmarktregio's om werkgevers goed te bedienen.

Samengevat komen de volgende problemen omtrent de samenwerking bij de dienstverlening aan werkgevers vanuit het werkgeversservicepunt naar voren, waarvoor de wijziging van het Besluit SUWI een oplossing biedt:

1. Veel werkgevers maken nog geen gebruik van publieke werkgeversdienstverlening<sup>4</sup>.
2. Onder werkgevers die gebruik maken van de publieke dienstverlening, wordt de kwaliteit daarvan zeer wisselend beleefd<sup>5</sup>.
3. Professionals worden vooral gehinderd door een gebrek aan eenduidig mandaat.
4. Werkgevers gaven aan dat zij vaak één aanspreekpunt missen (digitaal, dus één website en één emailadres, en telefonisch: dus één telefoonnummer) in de arbeidsmarktregio, waarbij zoveel mogelijk gewerkt wordt met één vaste contactpersoon voor een bestendige relatie met het werkgeversservicepunt. Als er een vervanger met de werkgever spreekt is van belang dat die goed op de hoogte is van eerdere gesprekken met de werkgever. Ook hebben zij behoefte aan uniformering van het proces van dienstverlening, waaronder reactietermijnen, en zien zij graag dat de professional op het werkgeversservicepunt hen 'door overheidsland heen leidt'.
5. Werkgevers geven aan dat de volgende diensten minimaal essentieel zijn voor de publieke werkgeversdienstverlening: het uitdragen van expertise over wet- en regelgeving, het ondersteunen van matching, het functioneren als één aanspreekpunt voor ondersteunende overheidsinstrumenten.
6. Verder blijkt uit diverse onderzoeken, onder meer uit het rapport van de Inspectie SZW (2016)<sup>6</sup>, dat een deel van de gemeenten terughoudend is met bijvoorbeeld de inzet van een jobcoach en dat er veel verschillen zijn tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV. Daardoor worden kansen gemist voor duurzame plaatsingen van mensen met een beperking.

#### 4. Wat is het doel?

Het doel van het aanpassen van de regelgeving in het Besluit SUWI (op het vlak van samenwerking en werkgeversdienstverlening) is om de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's structureel te versterken. Hierbij gaat het om de brede doelgroep werkzoekenden van UWV en gemeenten. De verantwoordelijkheid van de overheid (UWV en gemeenten) richt zich vooral op het ondersteunen en naar werk begeleiden van mensen die onnodig lang of onnodig vaak werkloos zijn en die met de juiste ondersteuning aan de slag kunnen. Het zijn tenslotte de werkgevers die de banen bieden aan de werkzoekenden.

De publieke werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten faciliteert werkgevers bij het creëren van kansen voor werkzoekenden. De vormgeving en kwaliteit van de publieke werkgeversdienstverlening en de vindbaarheid van de kandidaten in de arbeidsmarktregio's zijn dus van groot belang om zoveel mogelijk en zo duurzaam mogelijke plaatsingen van deze werkzoekenden bij werkgevers te realiseren. Er worden drie artikelen aan Besluit SUWI toegevoegd waarmee de samenwerking tussen UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio in het algemeen en in het bijzonder vanuit het publiek werkgeversservicepunt van UWV en gemeenten verduidelijkt wordt. Concreet betekent dat:

<sup>4</sup> Bijlage 'Onderzoek Participatiewet bij werkgevers' bij Kamerstuk 34 352, nr. 76

<sup>5</sup> Idem

<sup>6</sup> Bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 745

1. De rol van centrumgemeenten meer expliciet wordt gemaakt als initiatiefnemer en regievoerder voor de samenwerking tussen UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio.
2. Verplicht wordt om in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk, publiek aanspreekpunt van UWV en gemeenten voor werkgevers te realiseren. In alle arbeidsmarktregio's wordt tenminste hetzelfde basispakket aan dienstverlening aangeboden aan werkgevers.
3. UWV en gemeenten werken volgens één gezamenlijk uitvoeringsplan voor de regionale werkgeversdienstverlening. Het streven is om instrumenten en processen *binnen de regio* zoveel mogelijk te harmoniseren. Verplicht wordt dat in elke arbeidsmarktregio voor werkgevers tenminste transparant gemaakt wordt welke instrumenten allemaal beschikbaar zijn.

De beoogde wijzigingen van het Besluit, zullen in werking treden drie maanden na plaatsing van het inwerkingtredingsbesluit in het Staatsblad. De beoogde ingangsdatum van deze wijzigingen is 1 januari 2021.

#### 5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Arbeidsmarktregio's kunnen nog stappen zetten om werkgevers goed te bedienen als het gaat om matches op werk om meer werkzoekenden (duurzaam) aan het werk te helpen. In artikel 10, tweede lid, Wet SUWI is het uitgangspunt is dat de samenwerking vanuit UWV en gemeenten zelf tot stand komt. Indien de samenwerking niet of onvoldoende tot stand komt, kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de vormgeving in de uitvoering van de samenwerking met betrekking tot de registratie van werkzoekenden en vacatures, de werkgeversdienstverlening en de regionale arbeidsmarkt. Met dit wijzigingsbesluit worden de SUWI-regelgeving voor samenwerking bij matches en werkgeversdienstverlening aangepast met als doel dat werkgevers en werkzoekenden elkaar beter kunnen vinden in de arbeidsmarktregio's.

Voor de aanpak van de problemen (zoals geschetst onder 3) zijn geen alternatieve oplossingsrichtingen en is overheidsinterventie gerechtvaardigd. De voorstellen voor het concretiseren en aanscherpen van de regelgeving zijn het resultaat van een gezamenlijke inspanning van de ambtelijk werkgroep van VNG/gemeenten, UWV en SZW om de tegenstellingen te overbruggen tussen enerzijds landelijke eenduidigheid en standaarden (door werkgevers gewenst en voor een landelijke organisatie als UWV makkelijk te realiseren) en anderzijds de decentrale beleidsvrijheid van gemeenten (de wenselijkheid van voldoende ruimte voor regio specifieke variatie en de wens om daar waar het goed gaat, met regelgeving niet in de weg te zitten).

#### 6. Wat is het beste instrument?

Zoals gezegd is in Wet SUWI in artikel 10 vastgelegd dat gemeenten en UWV in regio's samenwerken met betrekking tot de dienstverlening aan werkgevers, de registratie van werkzoekenden en vacatures en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt. In artikel 10a van Wet SUWI is daarbij vastgelegd dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels gesteld worden voor deze samenwerking, met de medebetrokkenheid van werknemers- en werkgeversorganisaties.

Met de wijziging van het Besluit SUWI wordt daar invulling aan gegeven door drie artikelen toe te voegen. Daarmee wordt de samenwerking tussen UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio in het algemeen en in het bijzonder vanuit het publiek werkgeversservicepunt van UWV en gemeenten, verduidelijkt wordt. Dit sluit aan bij wat reeds hierover is vastgelegd in Besluit SUWI in artikel 2.3, tweede lid, onderdeel g, dat nadere regels in elk geval de

werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt betreft.

#### 7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

##### *Gevolgen burgers en bedrijven*

Er is geen sprake van regeldruk voor werkgevers, aangezien zij op basis van wet- en regelgeving niet verplicht zijn om gebruik te maken van de dienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt van UWV en gemeenten. Het besluit levert een vermindering van administratieve lasten op bij gebruikmaking van de publieke werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt in elke arbeidsmarktregio. Werkgevers ontvangen betere dienstverlening vanuit het publieke werkgeversservicepunt, waarmee werkzoekenden (duurzaam) aan het werk worden geholpen. De werkgevers krijgen dankzij de verplichte transparantie over het dienstverleningsaanbod per arbeidsmarktregio inzicht in wat er vanuit het werkgeversservicepunt beschikbaar is aan instrumenten, voorzieningen en processen om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden.

##### *Gevolgen overheid (UWV en gemeenten)*

Het besluit gaat over de uitvoering van het primaire proces voortvloeiend uit artikel 10 van Wet SUWI. De aansturing van de werkgeversdienstverlening wordt eenduidiger. In de wijzigingen van Besluit SUWI is zoveel mogelijk ruimte gelaten voor aansluiting bij organisaties en overlegstructuren die reeds worden benut om vorm te geven aan de regionale samenwerking, en specifiek aan de regionale werkgeversdienstverlening. Zo wordt in de regionale werkbedrijven al overleg gevoerd tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. Daarnaast is er ruimte gelaten om binnen de regio afspraken te maken over de keuze van locaties en de organisatorische inrichting van het werkgeversservicepunt. Op deze punten is de uitvoeringspraktijk namelijk wisselend, en kunnen met verschillende vormen goede resultaten behaald worden. Wat betreft de financiële gevolgen: met het besluit worden geen nieuwe eisen gesteld aan de uitvoering van de wetten op het terrein van werk en inkomen. Uitgangspunt bij de wijziging van dit besluit is dan ook dat de implementatie en de uitvoering van de samenwerking op het terrein van werk en inkomen op de in dit besluit aangegeven wijze voortvloeien uit de Wet SUWI en daarmee budgetneutraal dienen plaats te vinden.

##### *Gevolgen milieu*

De wijziging van het Besluit SUWI heeft geen gevolgen voor het milieu.