

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

Het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving bevat normen waaraan goed beleid of goede regelgeving dient te voldoen.

1. Wat is de aanleiding?

Op 12 december 2019 informeerde de staatssecretaris van SZW de Tweede Kamer over de pilot 'Generieke werkgeversvoorziening'. Deze pilot maakt als beleidsinitiatief onderdeel uit van de beleidsagenda 'Breed Offensief', die tot doel heeft om personen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. In de hiervoor genoemde brief is aangekondigd een gefaseerde invoering van de generieke werkgeversvoorziening.

Voor het vergroten van de werkgelegenheid en loonwaarde van personen met een arbeidsbeperking spelen hulpmiddelen in de vorm van werkvoorzieningen een belangrijke rol. Dit blijkt ook uit onderzoeken van het UWV¹. Technologische innovatie vindt helaas nog onvoldoende zijn weg naar werkplekken, waar mensen met zintuiglijke, lichamelijke of verstandelijke gehandicapten en hun werkgevers hun voordeel mee kunnen doen. Daarom wil het kabinet werkgevers en werknemers met een arbeidsbeperking ondersteunen bij het vormgeven van inclusieve werkplekken. De pilot Generieke werkgeversvoorzieningen voorziet daarin, door de meerkosten voor werkplekaanpassingen die werkgevers maken te compenseren.

2. Wie zijn betrokken?

De pilot Generieke voorzieningen kent de volgende directe betrokkenen:

- Personen met een structurele functionele beperking, die vallen onder de doelgroepen van artikel 36 van de Wet WIA.
- Personen met een arbeidsbeperking die onder de gemeentelijke doelgroep van de Participatiewet vallen. Dat zijn voor dit doel de personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie of beschermt werk.
- Werkgevers.
- UWV.
- Gemeenten.

Daarnaast zijn belangenorganisaties betrokken zoals VNO/NCW en AWWN voor werkgevers en de Landelijke cliëntenraad, de Oogvereniging en de Cliëntenraad UWV vanuit het perspectief van personen met een arbeidsbeperking.

3. Wat is het probleem?

Het overkoepelend probleem is dat de werkgelegenheid voor personen met een arbeidsbeperking ontoereikend is. Wat hieraan bijdraagt is dat de aanpassing van werkplekken in het kader van generieke werkgeversvoorziening niet inclusief genoeg zijn.

De concrete problemen zijn:

1. De systematiek van voorzieningen verstrekt door het UWV gaat uit van het individuele dienstverband tussen werkgever en werknemer. Dat betekent dat een werknemer al in beeld moet zijn op het moment van toekenning van de voorziening aan de werkgever. Dit beperkt het generieke karakter van de voorziening waarbij niet het dienstverband maar de werkplek voorop staat.

¹ Technopolis/SEOR (2017). De kansen van technologie voor inclusie. Verkenning van kosten en baten van nieuwe technologie als voorziening voor mensen met een arbeidsbeperking. Amsterdam/Rotterdam.

Klaassen, P. (2017). Technologie & Inclusie. De rol van technologie in arbeidsparticipatie van mensen met een licht verstandelijke beperking. Amsterdam: VU Athena Instituut.

2. UWV kan geen subsidie verlenen voor een voorziening bedoeld voor een werknemer waarvoor het college van Burgemeester en Wethouders onmiddellijk voorafgaand aan de dienstbetrekking verantwoordelijk was vanuit de Participatiewet. Dit beperkt het generieke karakter waarbij niet de uitkeringsgrond maar de ondersteuning gericht op de beperking, voorop staat.

3. Het is voor een werkgever niet mogelijk om subsidie voor werkplekaanpassingen te verkrijgen als de voorziening ook kwalificeert als 'meeneembare voorziening'. Dit beperkt het maatwerk dat nodig is om te komen tot de noodzakelijke aanpassing op de werkplek.

4. Wat is het doel?

Het doel is om te stimuleren dat werkgevers vaker personen met een arbeidsbeperking in dienst nemen en houden door hen te ondersteunen bij het vooraf investeren in voorzieningen die werkplekken inclusief maken. De generieke werkvoorzieningen gerelateerd aan de werkplek maken voor werkgevers schaalvoordelen en flexibelere inzet van de voorzieningen voor meerdere potentiële werknemers mogelijk. De pilot Generieke werkgeversvoorziening is voorgenomen in twee fasen plaats te vinden.

Het kabinet wenst in de tweede fase de mogelijkheden voor ondersteuning van werkgevers met een generieke werkgeversvoorziening te verruimen. De doelstelling van het kabinet is dat niet langer de uitkeringsgrond of type voorziening, maar de beperking en hiervoor noodzakelijke aanpassing van de werkplek en het werkproces, voorop komt te staan. Het voorliggende Besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorziening voorziet daarvoor in een meer zuivere vorm van generieke voorziening ten aanzien van de drie voorgenoemde knelpunten. De experimenteerruimte maakt een effectievere benutting van de generieke voorziening mogelijk in belang van het doel van inclusieve werkgelegenheid.

Op basis van evaluatie van pilot Generieke werkgeversvoorziening vindt besluitvorming plaats over eventueel structureel inregelen van het instrument met wetgeving.

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Zonder generieke werkgeversvoorziening zijn de meerskosten van het inclusief maken van een werkplek voor meerdere werknemers met een beperking een drempel voor reguliere werkgevers ondanks het grote arbeidspotentieel van deze doelgroep. Dit is een belangrijke factor voor de achterblijvende arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking. Overheidsinterventie wordt gerechtvaardigd door het corrigeren van dit marktfalen, en levert een bijdrage aan verplichtingen uit internationale verdragen zoals het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap dat het bewerkstelligen van inclusieve werkplaatsen voorop stelt.

6. Wat is het beste instrument?

Het beste instrument voor het stimuleren van bepaalde activiteiten, in dit geval het investeren in werkaanpassingen, zijn subsidies. Deze subsidies betreffen de meerskosten voor werkgevers die zij zonder overheidsfinanciering niet zouden maken.

De subsidie is naar verwachting effectief in de zin dat er een toename wordt verwacht in werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. De effectiviteit wordt gewaarborgd door een subsidieverplichting tot het direct realiseren van de generieke voorziening over te gaan. De hoogte van de subsidie vaststelling wordt afhankelijk van de vraag of er tussentijds, na één of twee jaar, al personen werkzaam zijn die gebruik maken van de voorzieningen. Indien dat niet het geval is, wordt de subsidie na één jaar met twee derde en na twee jaar met een derde verlaagd. Bovendien wordt de effectiviteit verhoogd door de verplichting dat er gedurende drie jaar een dienstbetrekking voor de duur van minimaal zes opeenvolgende maanden moet worden

aangegaan, voor minimaal acht uur per week en dat de werknemer (zonder loondispensatie of loonkostensubsidie) minimaal het minimumloon voor die arbeidsomvang verdient.

Artikel 82a van de Wet SUWI biedt een grondslag voor een experimenteer AMvB waarin wordt afgeweken van artikel 36 van de Wet WIA en onderliggende regelgeving. Artikel 36, vijfde lid, van de Wet WIA biedt een grondslag om de subsidieverstrekking nader te regelen.

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

Overheden zullen werkgevers voorlichten over de mogelijkheden van de generieke voorziening. Aanvragen van werkgevers worden beoordeeld en beslist. Op de subsidieverplichtingen, waaronder die dat de werkgever een dienstbetrekking met een of meerdere personen aangaat en gedurende drie jaren te houden, vindt controle en handhaving plaats.

De subsidie aan de werkgever ten behoeve van een inclusieve werkplek gaat gepaard met inspanningen van diens kant. De werkgever zal de informatie dienen te verstekken die nodig is om vast te stellen dat de voorziening 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 geven voor aangekondigde bedrijfsbezoeken van het UWV van de werkvloer. UWV kan terugvorderen als subsidievoorwaarden door de werkgever verwijtbaar niet zijn nagekomen.

Naar verwachting zullen voorliggende maatregelen positieve arbeidsmarkteffecten met zich meebrengen. De werkgelegenheid voor werkzoekenden met een structurele functionele beperking neemt toe. Voor bedrijven wordt het arbeidsaanbod vergroot.

De gevolgen voor het milieu zijn indirect van aard, door toename van de inkoop van materialen voor de werkaanpassingen. Volgens huidige regelgeving worden de meerkosten voor de meest goedkope adequate voorzieningen gecompenseerd.