



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
(SZW)
De heer B. van 't Wout
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

Datum
7 augustus 2020
Kenmerk
TISB/U202000642
Telefoon
[REDACTED]
Bijlage(n)

Onderwerp
Bestuurlijke toets lagere regelgeving loonkostensubsidie
Participatiewet

Geachte heer Van 't Wout,

Op 17 juli jl. ontvingen wij van uw voorganger, mevrouw Van Ark, het verzoek om een bestuurlijke toets uit te brengen op het concept-Besluit Loonkostensubsidie en normbedragen studietoelage Participatiewet, in samenhang met de concept-Regeling loonkostensubsidie 2021. Aan dit verzoek voldoen wij graag.

Achtergrond van de voorgenomen wijziging van de vaststelling loonkostensubsidie, althans het uniformeren daarvan, is het voor werkgevers eenvoudiger te maken. Werkgevers zouden zijn gebaat bij één landelijke uniforme methode, in plaats van de zes gevalideerde methodes die op dit moment worden gebruikt. Over dit punt merken wij op dat dit uitgangspunt mogelijk geldt voor landelijke opererende werkgevers met verspreid over het land verschillende vestigingen, maar dat dit door werkgevers ervaren probleem zich niet of nauwelijks kan voordoen bij werkgevers met slechts één bedrijf in één gemeente. Tenzij dat bedrijf mensen met een beperking uit verschillende regio's in dienst heeft. Immers op dit moment bepalen gemeenten en UWV in elk van de 35 arbeidsmarktregio's zelf welke van de zes beschikbare methodes zij hanteren, waarbij het overigens ook nog zo is dat twee van de zes beschikbare methodes het meest worden gebruikt. Al eerder hebben wij naar voren gebracht dat het ons voorkomt dat het door werkgevers gesignaleerde probleem in de praktijk wellicht minder groot is dan wordt verondersteld.

Een tweede opmerking die wij bij het voorstel willen maken is dat door steeds verder gaande aandacht van uw ministerie met de inrichting van gemeentelijke werkprocessen de vraag rijst tot hoever het rijk kan, en mag gaan, met betrekking tot die inrichting. Wij vinden dat uw ministerie op dit vlak terughoudendheid past. Het lijkt ons getuigen van een goede balans en respect voor de uitgangspunten van decentralisatie, als het rijk de hoofdlijnen van het beleid bepaalt met de

mogelijkheid van gemeenten om aanvullend daarop eigen keuzes en invulling te geven aan dat beleid en zelf werkprocessen in te richten. Zoals wij het voorstel nu lezen valt op dat niet alleen de "wat" vraag wordt bepaald door het rijk, maar dat ook wordt geprobeerd de "hoe" vraag van rijkswege in te vullen. Wij vinden dit een ongewenste ontwikkeling, die niet bijdraagt aan op maat gesneden dienstverlening, maar eerder aan juridisering, protocollering en ongewenste bureaucratie. Ook Divosa heeft daarvoor aandacht gevraagd in haar reactie op het voorstel.

Naast deze twee meer algemene bestuurlijke noties hebben wij nog de volgende opmerkingen bij het voorstel.

De nieuw vastgestelde methode, zoals die uit het voorstel blijkt, lijkt ons relatief ingewikkeld, met name in relatie tot de normfunctie. Het streven daarbij is om zoveel mogelijk landelijke gelijkheid na te streven in het bepalen van de loonwaarde. Dat daaraan ook kwaliteitseisen worden gesteld lijkt ons redelijk. Dit vereist ook opleiding van degenen die de loonwaardemeting uitvoeren, dus ook voor medewerkers van gemeenten die die loonwaarde bepalen. Het lijkt erop dat wat die voorgeschreven opleiding betreft, sprake is van gedwongen winkelnering omdat de ontwikkelaars van de uniforme methodiek vooralsnog de enigen zijn die kunnen zorgen voor een opleiding met getuigschrift, als bedoeld in de concept-Regeling.

Uit de voorstellen blijkt verder niet wie die, noodzakelijke, opleidingskosten betaalt, noch wie de mogelijk hogere uitvoeringslasten betaalt. In de Nota van Toelichting van het concept-Besluit wordt weliswaar gerefereerd aan het incidentele budget van € 53 mln. dat is bedoeld voor implementatiekosten Breed offensief, maar vooralsnog lijken de daar genoemde middelen hoofdzakelijk besteed te worden aan landelijk georiënteerde projecten. Wij willen graag met uw ministerie verder verkennen hoe en op welke wijze een deel van de verdere besteding van die € 53 mln. een bestemming kan krijgen om de uitvoering van dit voorgenomen Besluit en Regeling voor gemeenten te bekostigen.

In het concept-Besluit wordt voorgeschreven dat binnen vijf weken nadat de loonwaarde is bepaald, een beschikking moet zijn afgegeven. Onduidelijk is wanneer die termijn begint te lopen. Is dat de dag van de meting, of de dag dat het rapport van die meting is uitgebracht? Dat zijn verschillende momenten. Wij zien op dit punt graag een verdere verduidelijking. Het ontgaat ons in dit verband ook waarom is gekozen voor een termijn van 5 weken en niet wordt aangesloten bij de termijnen van de Algemene wet Bestuursrecht.

In de praktijk spelen voor het moment van afgifte beschikking ook de arbeidsovereenkomst, althans het moment waarop dit door de werkgever wordt overgelegd, en het aanvraagformulier een rol. Als dit niet goed op elkaar wordt afgestemd kan ook niet worden beschikt. Wellicht dat deze samenloop van acties, waarvoor ook medewerking van de werkgever nodig is, in de toelichting nog aandacht kan krijgen?

In art. 7 lid 1 van het concept-Besluit wordt het tijdstip van uitbetaling van de loonkostensubsidie vastgelegd. Wij vinden dit nogal ver gaan, omdat hiermee een directe ingreep plaats vindt in gemeentelijke processen, waarvan de impact fors kan zijn. Door zo specifiek de termijn van uitbetaling vast te leggen betekent dit in de praktijk dat gemeenten aparte betaalruns voor de subsidie LKS moeten gaan draaien. Dit vergroot de uitvoeringslasten en kan botsen met andere interne werkprocessen. Wij betwijfelen of dit voorschrift qua uitvoeringsconsequenties proportioneel is in relatie tot het probleem dat werkgevers zeggen te ervaren.

Zoals eerder ook door Divosa al is opgemerkt in haar reactie worden in de huidige uitvoeringspraktijk verrekeningen en terugvorderingen veelal voorkomen omdat gemeenten, indien nodig, het LKS-bedrag verhogen of verlagen met het bedrag waar werkgevers recht op hebben. Dit voorkomt grote terugvorderingen ineens. Wij vinden in dit verband dat het concept-Besluit goed werkende uitvoeringspraktijken niet mag doorkruisen en dat het mogelijk moet blijven flexibele verrekeningen in goed overleg met een werkgever te blijven voortzetten. Flexibiliteit is naar onze mening in deze relevanter dan veronderstelde zekerheid die gestold wordt in juridische formaliteiten, protocollering en een toename van bureaucratie.

Wij vertrouwen erop dat u goede nota neemt van het bovenstaande u onze aandachtspunten mee laat wegen bij uw verdere besluitvorming.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten,



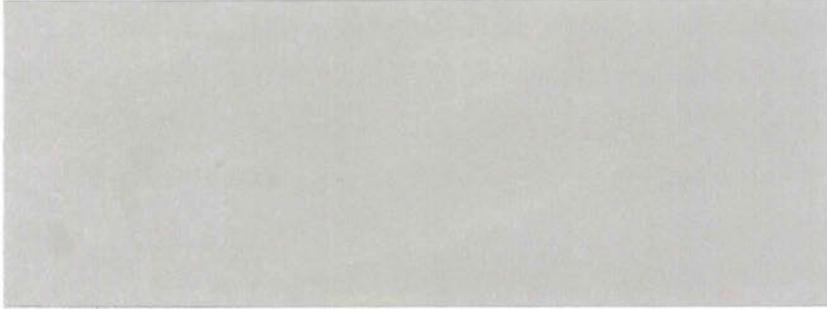
mr L.K. (Leonard) Geluk
Algemeen directeur



Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

PostNL
Port Betaald
Port Payé
Pays-Bas

RX4CC #X830X0X#00#0000#



MINISTERIE VAN SZW
10 AUG. 2020
SCANPLAZA