

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

**Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid**

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
www.szw.nl

**Onze referentie**  
WNV/2012/409

Datum 27 januari 2012

Betreft Nader rapport inzake het voorstel van wet tot wijziging van de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening, de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en enige andere wetten gericht op bevordering deelname aan de arbeidsmarkt voor mensen met arbeidsvermogen en harmonisatie van deze regelingen (Invoeringswet Wet werken naar vermogen)

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 8 november 2011, nr. 11.002688, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan mij te doen toekomen.

Dit advies, gedateerd 13 januari 2012, nr. W12.11.0477/III, bied ik U hierbij aan.

De Afdeling advisering van de Raad van State onderschrijft de met het voorstel beoogde integratie van regelingen in de WWNV, de bundeling van re-integratiebudgetten en de inzet van het instrument loondispensatie. De Afdeling heeft evenwel een aantal vragen bij de opzet en effectiviteit van de voorgestelde maatregelen.

1. Werkgevers

a. *De betekenis van het instrument loondispensatie*

Met genoegen constateer ik dat de Afdeling advisering onderschrijft dat het voorstel betekent dat het instrument loondispensatie een belangrijk element is dat een impuls kan geven aan het aanboren van nieuwe vraag naar arbeid.

De Afdeling advisering acht een – kwalitatieve en kwantitatieve – analyse van de betekenis die het instrument loondispensatie kan hebben voor het met het voorstel beoogde hoofddoel van belang. De Afdeling advisering noemt daarbij dat een dergelijke analyse in zou moeten gaan op de demografische en economische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het effect daarvan op de vraag naar ongeschoolde arbeid.

Vanuit het re-integratiebeleid is continu aandacht voor de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen rond vraag en aanbod van werk. Technologische ontwikkelingen en globalisering leiden tot een toenemende vraag naar hoogopgeleiden. Tegelijkertijd is een aantal werkzaamheden aan de onderkant nauwelijks te automatiseren of uit te besteden aan lagelonenlanden. Denk bijvoorbeeld aan schoonmaak, bezorgservices en persoonlijke dienstverlening. Kortom: er blijft een aanzienlijke vraag naar arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Ter illustratie: tussen 1993 en 2006 is het werkgelegenheidsaandeel van de laagst betaalde beroepen met ruim 2¼ procentpunt toegenomen. Die van de hoogstbetaalde beroepen met bijna 2½ procentpunt. Daarnaast zal de vergrijzing

leiden tot een verminderd arbeidsaanbod en het gevaar van krapte op de arbeidsmarkt. Ook dat biedt kansen voor het onbenutte arbeidspotentieel aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze kansen kunnen op dit moment echter niet verzilverd worden door mensen met een productiviteit die lager is dan het minimumloon. In dit licht is inzet van het instrument loondispensatie van belang om het arbeidspotentieel aan de onderkant optimaal te benutten.

**Datum**  
27 januari 2012

**Onze referentie**  
WNV/2012/409

Verder adviseert de Afdeling in de memorie van toelichting een verdere onderbouwing van de stelling dat bij werkgevers bereidheid bestaat om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, ter zake van de verschillende groepen die onder het stelsel van de WWNV zullen gaan vallen, en gedifferentieerd naar de segmenten van de arbeidsmarkt, in de verschillende regio's.

Met de Afdeling advisering onderken ik dat het midden- en kleinbedrijf een belangrijk segment van de arbeidsmarkt is voor het creëren van voldoende werkplekken voor de WWNV-doelgroep.

Ook binnen deze groep bedrijven staan veel ondernemers positief tegenover het bieden van werkplekken aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ik noem een aantal concrete voorbeelden: Blomsma Print & Sign, Boogaard Almere, Nedco, Annie Connect en Dorint Hotel.

Ook zijn MKB-ondernemers actief binnen regionale werkgeversnetwerken en andere verbanden met het doel het bieden van werkplekken aan mensen met een arbeidsbeperking. Voorbeelden hiervan zijn onder andere het Atlantpartnership, het sociaal akkoord Rivierenland en het Werkgeversakkoord Midden Brabant. Een ander voorbeeld van betrokkenheid vanuit het MKB is het driejarige samenwerkingsverband tussen MKB-Nederland en Cedris. Binnen deze samenwerking, die onderdeel uitmaakt van de pilots werken naar vermogen, is in vijf regio's gewerkt aan een betere aansluiting tussen sw-bedrijven en het MKB op lokaal en regionaal niveau. De memorie van toelichting is met deze voorbeelden uitgebreid.

Dat werkgevers bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen volgt daarnaast uit meerdere rapporten en onderzoeken. De memorie van toelichting verwijst naar de eerste en tweede Wajongmonitor. Zo laat de eerste rapportage van de Wajongmonitor zien dat, ondanks de economische crisis, het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever aan de slag ging in één jaar toenam met 6,3 procent. Ook de tweede Wajongmonitor laat een stijging zien. In absolute aantallen nam het aantal werkende Wajongers toe met 7 procent: van 47.600 eind 2009 naar 50.400 eind 2010. Deze stijging is geheel gerealiseerd bij reguliere werkgevers. Het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst is tussen 2009 en 2010 gestegen van 3,8 procent naar 4,2 procent ofwel van circa 13.300 naar 14.400 werkgevers.

Ook stijgt het aantal cao-afspraken met bepalingen over het bieden van stage- en werkplekken aan bijvoorbeeld Wajongers. Uit de Najaarsrapportage cao-afspraken 2011 blijkt dat sociale partners in 45 van de 100 onderzochte cao's afspraken hebben gemaakt over de bevordering van instroom van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Overigens heeft het kabinet, onder meer in het kader van werken naar vermogen, voortdurend contacten met werkgevers en werkgeversorganisaties over het belang van het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Ook in deze gesprekken blijkt de bereidheid van werkgevers om kansen te bieden aan mensen uit deze groep.

Voor het kabinet is hiermee voldoende onderbouwd dat werkgevers positief zijn over het bieden van kansen aan mensen met een arbeidsbeperking. Paragraaf 2.4 van de memorie van toelichting is op dit punt aangevuld.

Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven, vervullen de arbeidsmarktregio's een belangrijke rol bij het omzetten van de bereidheid van werkgevers in daadwerkelijke plaatsingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of arbeidsbeperking. Het is daarbij noodzakelijk dat de regio's inzicht hebben in de arbeidsmarktsituatie in de regio. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) ontwikkelt daarom maandelijks actuele regionale arbeidsmarktinformatie en stelt deze online ter beschikking aan partijen in de regio zoals gemeente, scholen en werkgevers. Op deze manier kan aangesloten worden op de specifieke arbeidsvraag van werkgevers in de regio.

**Datum**  
27 januari 2012

**Onze referentie**  
WNV/2012/409

De Afdeling advisering merkt terecht op dat de loonwaarde van de potentiële werknemer weliswaar van belang is, maar dat ook zaken als kosten van begeleiding en technische voorzieningen onderdeel kunnen vormen van de bedrijfseconomische afweging. Gemeenten kunnen werknemers (indien nodig) dan ook een vergoeding voor begeleiding en technische voorzieningen meegeven. Daarnaast kunnen gemeenten het instrument van een no-risk polis bij ziekte inzetten voor mensen die met loondispensatie werken. Gemeenten dienen deze mogelijkheid eveneens uit te werken in een verordening. Voorts biedt de premiekorting arbeidsgehandicapten werkgevers een premievoordeel als zij mensen met een arbeidshandicap in dienst nemen. Dit is toegelicht in paragraaf 2.2 van de memorie van toelichting.

In het verlengde van het voorgaande acht de Afdeling advisering het van belang dat een scherper inzicht wordt verkregen in de gehele reeks van factoren die tot belemmeringen (kunnen) leiden voor de inzet van personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hierbij zou ook ingegaan moeten worden op bijvoorbeeld scholing en ontslagrecht.

Hierbij past de aantekening dat loondispensatie niet betrekking heeft op de gehele onderkant van de arbeidsmarkt, maar alleen op mensen met een verdien capaciteit onder het minimumloon. De commissie fundamentele herbezinning Wsw (commissie de Vries)<sup>1</sup> heeft een uitgebreid advies geschreven, dat ingaat op de participatie van mensen die niet het minimumloon kunnen verdienen. Daarbij stelt de commissie een uniforme benadering voor van alle mensen die ondersteuning nodig hebben. Voor iedereen moet hetzelfde instrumentarium beschikbaar zijn ongeacht uitkeringsachtergrond, om vervolgens maatwerk te (kunnen) bieden en hen zoveel mogelijk te laten participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Als beloningssysteem stelt de commissie loondispensatie voor. Het kabinet volgt op hoofdlijnen dit advies.

#### b. *Pilot loondispensatie*

Naar aanleiding van het advies van de Afdeling advisering is in hoofdstuk 3 van de memorie van toelichting nader verduidelijkt waarom het op grond van sociale, economische en financiële redenen noodzakelijk is loondispensatie al vanaf 2013, vooruitlopend op de eindevaluatie van de pilots loondispensatie, breed in te voeren. De memorie van toelichting is nader aangevuld met de betekenis van de pilot loondispensatie voor het wetsvoorstel, de betekenis voor de implementatie

---

<sup>1</sup> Zie Kabinetsstandpunt Werken naar Vermogen (kamerstukken II 2008/2009, 29817, nr 40, februari 2009).

van de WWNV en de ervaringen die althans tot het moment van indienen met deze pilots zijn opgedaan.

Informatie die na het indienen van het wetsvoorstel wordt verkregen, wordt gebruikt voor de lagere regelgeving en voor de implementatie van de WWNV. Ik wil dan ook benadrukken dat ik de pilot loondispensatie nog steeds zeer zinvol acht.

**Datum**  
27 januari 2012

**Onze referentie**  
WNV/2012/409

## 2. Belanghebbenden

### a. *Loondispensatie: verdringingseffecten op de arbeidsmarkt*

In paragraaf 3.3 van de memorie van toelichting wordt in algemene zin reeds ingegaan op de effecten van loondispensatie op de arbeidsmarkt. Door het wetsvoorstel kan op korte termijn in beperkte mate sprake zijn van verdringing. Er komen door loondispensatie immers meer mensen die kunnen werken rond het minimumloon op de arbeidsmarkt en voor die nieuwe groep zijn er niet meteen meer arbeidsplaatsen beschikbaar. Het CPB gaat er echter doorgaans van uit dat extra arbeidsaanbod leidt tot extra arbeidsvraag. De verwachting is daarom dat er op termijn nieuwe banen bijkomen rond het minimumloon. Naar aanleiding van de opmerking van de Afdeling advisering wordt de betreffende passage aangevuld door aan te geven dat de inzet van het instrument loondispensatie met waarborgen is omkleed en dat er voorts geen aanwijzingen zijn dat er in de huidige situatie (loondispensatie kan al worden ingezet voor Wajongers en in de pilotgemeenten loondispensatie) sprake is van verdringing.

De Afdeling advisering wijst in dit verband specifiek op mensen met een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), alsmede die werken op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) die niet met loondispensatie kunnen werken en adviseert zo nodig het voorstel aan te passen. Ik zie geen aanleiding om het wetsvoorstel op dit punt aan te passen, omdat het instrument loondispensatie voor deze groepen niet aan de orde is.

Voor mensen met een WIA- of WAO-uitkering is loondispensatie niet aan de orde, omdat hun positie wezenlijk verschilt van degenen in de WWNV die met loondispensatie werken omdat zij het minimumloon niet kunnen verdienen. WIA- en WAO-gerechtigden hebben een arbeidsverleden en hebben aangetoond het minimumloon te kunnen verdienen.

Ten aanzien van de nieuwe instroom in de Wsw gaat het niet om werk bij een reguliere werkgever maar om beschermt werk. Zoals hierna aangegeven (onder 2b) kan een Wsw-geïndiceerde niet tot de doelgroep loondispensatie behoren.

### b. *Verhouding loondispensatie – Wsw*

De Wsw-indicatie en de toegangstoets voor loondispensatie worden op elkaar aangesloten. Iemand kan niet tot beide doelgroepen behoren omdat de Wsw-indicatie uitsluit dat beschermt werk bij een reguliere werkgever kan plaatsvinden. Het wetsvoorstel regelt dus dat loondispensatie in de Wsw niet aan de orde is. Naar aanleiding van de opmerking van de Afdeling advisering is de verhouding tussen de doelgroep loondispensatie en Wsw in paragraaf 3.1 van de memorie van toelichting nader verduidelijkt.

### c. *Toegang tot de Wsw*

Het UWV voert op basis van objectieve criteria de indicatiestelling uit van mensen die een Wsw-indicatie aanvragen. Deze criteria worden vastgelegd in een algemene maatregel van bestuur. Op basis van het nieuwe Wsw-criterium is een inschatting gemaakt van de afname van het Wsw-bestand en de daarvan afgeleide taakstelling. Op basis van UWV-ervaringsgegevens is af te leiden dat

circa twee derde van mensen die nu een Wsw-indicatie aanvragen op basis van de aangescherpte indicatiecriteria niet meer tot de Wsw doelgroep behoren. Naar aanleiding van de opmerking van de Afdeling advisering is de passage over de objectiviteit van de uitvoering van de indicatiestelling Wsw in hoofdstuk 4 van de memorie van toelichting aangevuld.

**Datum**  
27 januari 2012

*d. Eerbiedigende werking met betrekking tot Wsw en Wajong*

Ik onderschrijf de gedachtegang van de Afdeling advisering dat ook argumenten voorhanden zijn om te kiezen voor onmiddellijke of uitgestelde werking van het nieuwe stelsel.

**Onze referentie**  
WNV/2012/409

Het kabinet volgt met de gemaakte keuze de afspraken die voortvloeien uit het Regeerakkoord. Daarom is gekozen voor het overgangsrecht, zoals neergelegd in de Wwv.

In het kader van de Wsw heeft het kabinet bewust gekozen de huidige werkenden in de Wsw niet te herindiceren op basis van de nieuwe criteria. Mensen die met een Wsw-indicatie werkzaam zijn hebben een dienstbetrekking naar arbeidsrecht. Indien zij bij herindicatie hun Wsw-indicatie verliezen dienen gemeenten conform de Wsw voldoende inspanning te plegen deze mensen aan een alternatieve dienstbetrekking te helpen.

Naar aanleiding van het advies van de Afdeling advisering is in hoofdstuk 6 van de memorie van toelichting de nadere overweging bij de keuze voor eerbiedigende werking met betrekking tot de Wsw en de Wajong opgenomen.

### 3. Gemeenten

#### 3.1 Wsw

##### a. Exploitatie

De Afdeling adviseert om nader in te gaan op het perspectief voor de uitvoering van de Wsw, De Afdeling advisering wijst er op dat Wsw-bedrijven zich gesteld zullen zien voor steeds zwaardere problemen in het rond krijgen van hun exploitatie, enerzijds vanwege de in een cao vastgelegde beloningsstructuren voor hen die thans al in de Wsw werkzaam zijn en anderzijds vanwege de nieuwe instroom met beperkte verdienmogelijkheden.

Met de brief van 27 mei 2011<sup>2</sup> is de Tweede Kamer geïnformeerd over de middelen in het gebundelde re-integratiebudget dat gemeenten gaan ontvangen voor de doelgroep van de Wwv. In deze brief heb ik uiteengezet dat er binnen de uitvoering van de Wsw ruimte is voor efficiencyverbeteringen. Zo kan er meer werk gemaakt worden van detachering en begeleid werken. Door meer mensen buiten het sw-bedrijf te laten werken kan er worden bespaard op kosten voor huisvesting, facilitaire zaken, indirect personeel en dergelijke. Tevens kunnen opbrengsten worden verhoogd; er is ruimte voor hogere inleenvergoedingen bij detacheringen en lagere loonkostensubsidies bij begeleid werken. Voorts zijn besparingen mogelijk wanneer kritischer wordt gekeken naar de wijze waarop de uitvoering is ingericht. Hier gaat het bijvoorbeeld om huisvesting, overheadkosten en niet-rendabele productielijnen en werkvormen. Gemeenten kunnen verliesgevende en kapitaalintensieve werksoorten afstoten en deze vervangen door werksoorten met een hogere toegevoegde waarde en lagere kostenstructuur. Daarnaast zullen door de uitstroom van met name de "dure" doelgroep van voor

---

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2010-2011, 28 719, nr. 78

1998 de totale loonkosten afnemen. In 2009 maakte deze groep nog 53 procent van de Wsw-populatie uit. In 2015 is dat gedaald naar 40 procent.

De commissie Toekomst en transitie sociale werkvoorziening concludeert in haar in opdracht van de VNG en Cedris gemaakte rapport "Goed benut, goed bestuurd" dat op langere termijn een uitvoering mogelijk is die past binnen de huidige en toekomstige financiële kaders. Voor de transitieperiode ziet de commissie het tempo van bezuinigingen als risico. De commissie doet daarom de aanbeveling om een herstructurerings- en transitiefonds te realiseren. Het kabinet voorziet in een herstructureringsfaciliteit, waarvoor in de periode 2012-2018 400 miljoen euro beschikbaar is. In paragraaf 4.6 van de memorie van toelichting wordt hier nader op ingegaan.

**Datum**  
27 januari 2012

**Onze referentie**  
WNV/2012/409

In het kader van de pilots Werken naar vermogen heeft sw-bedrijf Novatec een instrument opgezet om de toegevoegde waarde van de huidige en toekomstige werksoorten te analyseren. Op basis daarvan kan een sw-bedrijf een meer bedrijfsmatige keuze maken. Het instrument staat voor alle sw-bedrijven open en is te vinden op <http://www.cedris-kennisbank.nl/>.

Ik ben het niet eens met de Afdeling advisering dat de nieuwe doelgroep alleen bestaat uit mensen die door hun lage arbeidsproductiviteit slechts een afgeleide economische betekenis hebben. Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven, zijn twee criteria van belang bij de vraag of iemand in de toekomst in aanmerking komt voor de Wsw:

- Er zijn veel technische aanpassingen in de werkplek nodig, dan wel de productiviteit is te laag voor een reguliere werkgever om lonend te zijn;
- Er is permanente begeleiding noodzakelijk.

Deze criteria laten onverlet dat er sprake kan zijn van een arbeidsproductiviteit met een economische betekenis.

#### b. Financiën

De Afdeling advisering is van opvatting dat het aangewezen is in de toelichting in te gaan op de mogelijkheden die gemeenten hebben om te komen tot neerwaartse aanpassing van het loonniveau. Het kabinet is echter geen partij in de cao-onderhandeling. De arbeidsvoorwaarden zijn aan de VNG (namens de gemeenten) en de vakbonden. Het is derhalve niet aan het kabinet de mogelijkheden te schetsen om het loonniveau neerwaarts aan te passen. Het kabinet is ook geen partij in de pensioenregeling die door het Pensioenfonds voor Werk en (Re)integratie (PWRI) wordt uitgevoerd.<sup>3</sup> Derhalve wordt in de memorie van toelichting niet nader ingegaan op deze pensioenregeling.

De Afdeling advisering merkt op dat een aantal gemeenten op het moment van inwerkingtreding van het voorstel ten aanzien van de WWB een financiële achterstand kent. De Afdeling doelt op de gemeentelijke tekorten op het I-deel. Tevens wijst de Afdeling op de cumulatieve effecten – en eventuele risico's – van de verschillende maatregelen waarmee gemeenten thans geconfronteerd worden, zoals de voorgenomen overheveling van een gedeelte van de AWBZ en de uitvoering van de jeugdzorg.

Het kabinet heeft ervoor gekozen bij de financiering via het inkomensdeel van de bijstand terug te keren naar de systematiek van vóór het bestuursakkoord uit

---

<sup>3</sup> Zie: beantwoording Kamervragen van het lid Vermeij d.d. 28 juni 2011 (Kamervragen (aanhangel) II 2010-2011, 3014)

2007. Daarmee zijn de financiële risico's voor gemeenten aanzienlijk kleiner dan in de periode van het bestuursakkoord uit 2007.

Daarnaast hebben verschillende decentralisaties (van begeleiding van AWBZ naar WMO en van de jeugdzorg) de aandacht van het kabinet. De decentralisatie naar gemeenten van taken op het terrein van onder andere begeleiding, jeugdzorg, werk en bijstand, geeft gemeenten de ruimte om te komen tot meer samenhang en maatwerk. De decentralisaties maken het effectiever.

Het kabinet kiest voor een zorgvuldige implementatie van deze maatregelen. Voor de taken die de komende jaren naar gemeenten gaan, worden – veelal in samenwerking met de VNG en andere stakeholders – zogeheten transitie- of implementatiebureaus ingericht. Die voorzien in het verstrekken van goede voorbeelden, factsheets, handreikingen en leveren informatie aan relevante partijen om de communicatie richting cliënten vorm te geven.

**Datum**  
27 januari 2012

**Onze referentie**  
WNV/2012/409

### *3.2 Overgangsmaatregelen: verschillende regimes*

De uitvoering van de Wajong blijft in handen van UWV. Mensen die vanaf 2013 niet (meer) in aanmerking komen voor de Wajong komen onder het regime van de WWNV, uitgevoerd door gemeenten.

Vanaf 1 januari 2013 wordt de toegang tot de Wsw beperkt tot mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken. De Wsw als route naar werk blijft in zijn huidige vorm bestaan. Gemeenten hebben de mogelijkheid mensen met zowel een oude als een nieuwe Wsw-indicatie een Wsw-dienstbetrekking aan te blijven bieden. Voor diegene die na invoering van de WWNV niet meer in aanmerking komt voor een Wsw-indicatie staat de mogelijkheid voor inzet van loondispensatie open. In paragraaf 3.1 van de memorie van toelichting is, mede naar aanleiding van punt 2b, het onderscheid tussen de verschillende doelgroepen nader gepreciseerd.

## 4. Overige opmerkingen

### *a. Delegatiebepaling*

Naar aanleiding van het advies van de Afdeling advisering om de delegatiebepaling in artikel 12, vierde lid, van de Wsw te preciseren en toe te lichten, is besloten om de delegatiebepaling te schrappen en de regels omtrent beschikbaarheid van de geïndiceerde in de wet zelf op te nemen. De omstandigheden waaronder een geïndiceerde niet beschikbaar is om een dienstbetrekking te aanvaarden worden nu genoemd in artikel 12, vierde en vijfde lid, van de Wsw. De artikelsgewijze toelichting is op dit punt uitgebreid.

### *b. Indeling Wajong*

Terecht merkt de Afdeling advisering op dat ook in hoofdstuk 2 de plichten van jonggehandicapten met recht op arbeidsondersteuning op grond van dat hoofdstuk zijn uitgeschreven. Hiervoor is destijds gekozen omdat in hoofdstuk 2 meer en andere plichten gingen gelden dan de plichten die al waren opgenomen in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 1a is echter, anders dan bij hoofdstuk 2, zoveel als mogelijk aansluiting gezocht bij hoofdstuk 3. In hoofdstuk 1a worden daarom uitsluitend regels opgenomen voor zover zij afwijken van hoofdstuk 3. De plichten in het nieuwe hoofdstuk 1a zijn gelijk aan de plichten in hoofdstuk 3. Nu in artikel 1a:13 exact is aangegeven welke artikelen uit hoofdstuk 3 van overeenkomstige toepassing zijn op hoofdstuk 1a, ben ik van mening dat het wetsvoorstel hiermee voldoende leesbaar is.

### *c. Definitie begrip voorziening*

De Afdeling advisering stelt terecht dat ondersteuning bij arbeidsinschakeling niet als voorziening kan worden gedefinieerd. In het begrip re-integratievoorziening wordt echter niet naar de ondersteuning bij arbeidsinschakeling verwezen, maar naar de voorzieningen die in het kader van die ondersteuning kunnen worden aangeboden.

**Datum**  
27 januari 2012

**Onze referentie**  
WNV/2012/409

### 5. Redactionele kanttekeningen

De redactionele kanttekeningen van de Afdeling advisering zijn overgenomen, met uitzondering van:

- Het voorstel om de doelgroepen in het in artikel I, onderdeel B, voorgestelde artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2, te omschrijven zonder te verwijzen naar bepalingen uit de Wet WIA. Het omschrijven van die doelgroepen zonder gebruik te maken van verwijzingen levert een niet duidelijk leesbare bepaling op.
- Het voorstel om het in artikel II, onderdeel E, voorgestelde artikel 8 van de Wsw anders te formuleren. De tekst van het door de Afdeling advisering voorgestelde nieuwe artikel 8 levert echter onduidelijkheid op door de verwijzing naar kosten van uitvoering met uitzondering van de uitvoeringskosten. Om tegemoet te komen aan de opmerking van de Afdeling advisering is in de artikelsgewijze toelichting verduidelijkt dat de uitkering zijn grondslag vindt in de Wet participatiebudget.
- Het vervangen van de verwijzing van het in artikel II, onderdeel G, voorgestelde artikel 11, tweede lid, van de Wsw naar artikel 6, tweede lid, onderdeel a, van de Wsw. Met de huidige zinsnede wordt bedoeld te verwijzen naar de regels die worden gehanteerd voor herindicatie. Indien we deze zinsnede vervangen door de voorgestelde zinsnede, wordt niet naar de regels omtrent herindicatie verwezen, maar naar de personen uit artikel 6, tweede lid, onderdeel a.
- Het voorstel om in artikel 3a, derde lid, van de Wet participatiebudget in te voegen "in een jaar" is niet overgenomen omdat dit te weinig vrijheid laat voor gemeenten. Daarnaast zou dit veel administratieve lasten met zich meebrengen. Voor de duidelijkheid is in paragraaf 8.4 van het algemeen deel van de memorie van toelichting het woord "jaarlijks" geschrapt.

### *Overige aanpassingen*

Ten slotte is van de gelegenheid gebruik gemaakt om in het wetsvoorstel en de memorie van toelichting een aantal wijzigingen aan te brengen.

Het is mogelijk dat de mensen die de gemeente aan het werk helpt, snel uitvallen door ziekte. Het gaat dan om personen die werken met loondispensatie en mensen die werken tegen tenminste het minimumloon, maar dat korter dan twee jaar volhouden. In dat geval bestaat het risico op bovenmatige verstrekkingen van uitkeringen van de werknemersverzekeringen zoals de ZW en de WIA. Het wetsvoorstel regelt dat de gemeente verantwoordelijk is voor de re-integratie van deze personen, ook als zij uitvallen door ziekte en een ZW- of WIA-uitkering hebben. In het wetsvoorstel wordt daarnaast de mogelijkheid geïntroduceerd om bij algemene maatregel van bestuur te regelen dat de uitkeringslasten ZW en WIA van deze groep ten laste worden gebracht van de gemeente waar de betreffende werknemer woont. Van deze mogelijkheid zal gebruik worden gemaakt als uit monitoring blijkt dat sprake is van bovenmatige verstrekking van uitkeringen aan mensen die vanuit de WWNV aan het werk zijn gegaan.

In het wetsvoorstel en hoofdstuk 3 van de memorie van toelichting is verduidelijkt dat als iemand niet werkt met loondispensatie de gemeente niet periodiek middels een toegangstoets hoeft vast te laten stellen of iemand nog tot de doelgroep behoort. Pas als de gemeente na de bij lagere regelgeving geregelde termijn voor de periodieke herhaling van de toegangstoets het instrument loondispensatie alsnog voor deze persoon wil inzetten, zal middels een toegangstoets eerst moeten worden vastgesteld of iemand nog tot de doelgroep loondispensatie behoort.

**Datum**  
27 januari 2012

**Onze referentie**  
WNV/2012/409

In hoofdstuk 4 van de memorie van toelichting is de tekst over de herstructureeringsfaciliteit geactualiseerd naar de laatste stand van zaken.

In het wetsvoorstel is een aantal technische aanpassingen aangebracht en er zijn enkele redactionele wijzigingen in de memorie van toelichting doorgevoerd.

Ik moge U verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

P. de Krom