

Vergaderjaar 2005–2006

**30 673**

## **Wijziging van de Wet sociale werkvoorziening in verband met een betere realisering van de met die wet beoogde doelen**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **ALGEMEEN**

##### **1. Inleiding**

Dit wetsvoorstel vormt het sluitstuk van de modernisering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De doelgroep en het doel van de Wsw worden met dit wetsvoorstel niet veranderd. De Wsw blijft een vrijwillige voorziening voor een aparte groep van arbeidsgehandicapten die vanwege de ernst van hun lichamelijke, verstandelijke en/of psychische handicap aangewezen zijn op aangepaste arbeid in het kader van de Wsw, omdat zij duurzaam geen reguliere arbeid kunnen verrichten, ook niet met inzet van re-integratievoorzieningen. Doel van de Wsw is om aan zoveel mogelijk arbeidsgehandicapten die zijn geïndiceerd voor de Wsw aangepaste arbeid te bieden welke aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde.

De aanleiding voor de modernisering van de Wsw is in de kabinetsreactie op het RWI-advies over de Wsw van september 2003<sup>1</sup> geschetst en vervolgens in de hoofdlijnennotitie «Vervolg modernisering Wsw» van september 2004<sup>2</sup> verder uitgewerkt. Deze brieven zijn uitgemond in een eerste wetsvoorstel, waarmee de Wsw-indicatiestelling werd overgedragen van gemeenten naar de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI)<sup>3</sup>. In de brief van september 2004 en in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel werd aangegeven dat de regering de modernisering van de Wsw vorm zou geven in twee fasen. Doel van de overdracht van de Wsw-indicatiestelling in de eerste fase was om te komen tot een meer onafhankelijke en uniforme uitvoering van de indicatiestelling, om aldus te kunnen waarborgen dat de toelating tot de Wsw voorbehouden blijft aan personen die als het gaat om arbeidsinschakeling vanwege hun handicap exclusief op de Wsw zijn aangewezen. De overdracht van de Wsw-indicatiestelling is per 1 januari 2005 gerealiseerd.

Met dit wetsvoorstel zijn de voorstellen die zijn gedaan in de tweede fase van de modernisering van de Wsw geformaliseerd. Het gaat er om binnen het kader van de Wsw het aangepast werken in een zo regulier mogelijke omgeving daar waar de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïn-

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2003/04, 26 448, nr. 87.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2004/05, 29 817, nr. 1.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2003/04, 29 225.

diceerde dit toelaten te bevorderen. In de brief aan de Tweede Kamer van juni 2005<sup>1</sup> zijn deze voorstellen en het daaraan ten grondslag liggende doel beschreven. De voorstellen zijn een concretisering van de hoofdlijnennotitie uit september 2004 en zijn tot stand gekomen op basis van een uitgebreide consultatie van alle bij de uitvoering van de Wsw betrokken partijen; gemeenten en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), sw-bedrijven en de brancheorganisatie van sw-bedrijven Cedris, individuele cliënten en cliëntenorganisaties, te weten de Landelijke Cliëntenraad (LCR), de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland (CG-Raad) en de Federatie van Ouderverenigingen (FvO). In diverse landelijke bijeenkomsten zijn de uitgangspunten en voorstellen uit de hoofdlijnennotitie van september 2004 besproken en knelpunten bij de uitvoering van de huidige Wsw en mogelijke oplossingsrichtingen geïnventariseerd. Daarbij zijn de verschillende, soms uiteenlopende, invalshoeken die betrokken partijen hebben als het gaat om de uitvoering van de Wsw in kaart gebracht. De resultaten van deze consultaties zijn vervolgens met VNG, Cedris en de cliëntenorganisaties verder uitgewerkt in de vorm van concrete voorstellen. Ondersteunend aan dit proces is samen met deze partijen een aantal onderzoeken uitgevoerd die ook met de hoofdlijnennotitie van juni 2005 aan de Tweede Kamer zijn aangeboden<sup>2</sup>.

Gedurende het totstandkomingsproces van de voorstellen is gebleken dat de aan de modernisering ten grondslag liggende uitgangspunten door alle betrokken partijen worden onderschreven en dat overeenstemming bestaat over de hoofdrichting van de voorstellen. Een aantal maatregelen dat op grond van de hoofdrichting door het kabinet in de hoofdlijnennotitie van juni 2005 is voorgesteld, bleek bij een meerderheid van de bij de uitvoering betrokken partijen niet op instemming te kunnen rekenen. Bij de behandeling van de moderniseringsvoorstellen in de Tweede Kamer werd duidelijk dat voor deze maatregelen ook onvoldoende draagvlak bestond bij de Tweede Kamer. De Tweede Kamer heeft daarop bij motie Van Hijum en Bussemaker<sup>3</sup> verzocht de moderniseringsvoorstellen op deze onderdelen aan te passen. In concreto ging het om het voorstel een deel van de Wsw-werknemers die vóór 1998 in de Wsw zijn ingestroomd te herindiceren, het voorstel om wettelijk te regelen dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten pas een Wsw-indicatie kunnen aanvragen nadat is gebleken dat re-integratie naar de reguliere arbeidsmarkt niet mogelijk is en het voorstel om in het kader van de vereenvoudiging van de financieringssystematiek het onderscheid in de subsidiecategorieën voor matig en ernstig gehandicapten te laten vervallen. Met het door de Tweede Kamer aangenomen amendement Verburg van 13 december 2005<sup>4</sup> ten slotte, is bepaald dat de middelen die in de oorspronkelijke moderniseringsvoorstellen bestemd waren voor de introductie van een bonusregeling begeleid werken worden toegevoegd aan het Wsw-macro-budget. Daarmee is het voornemen om een bonusregeling te introduceren, vervallen. In dit wetsvoorstel en de verdere uitwerking daarvan in lagere regelgeving, zijn bovengenoemde maatregelen derhalve niet meer aan de orde. De overige voorstellen uit de brief van juni 2005 worden met dit wetsvoorstel en daaropvolgende aanpassing van de lagere regelgeving gerealiseerd.

## 2. Noodzaak tot modernisering

De noodzaak om de Wsw te herzien, is gelegen in twee factoren. Enerzijds gaat het om de in de praktijk gevoelde behoefte de uitvoering van de Wsw te verbeteren en een aantal elementen in de Wsw dusdanig te wijzigen, dat de doelstelling die met de wet wordt beoogd beter kan worden gerealiseerd (zie paragraaf 2.2). Anderzijds noopt de veranderde context van wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsmarkt- en re-integratie-

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2004/05, 29 817, nr. 7.

<sup>2</sup> Kosten per sw-plaats (SEOR, 2005); Goede praktijkvoorbeelden modernisering Wsw (Berenschot 2004); De ontwikkeling van de Wsw-cao (SEOR 2005, ministerie van SZW en Arbeidsinspectie 2005).

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2005/06, 29 817, nr. 14.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2005/06, 30 300 XV, nr. 41.

beleid en, in het verlengde daarvan, de gewijzigde verantwoordelijkheidsverdeling tussen rijk en gemeenten, tot herziening van de Wsw (zie paragraaf 2.1).

### *2.1 Context van wet- en regelgeving*

De veranderde context heeft onder meer geleid tot een verdergaande decentralisering van verantwoordelijkheden op het terrein van arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid in de vorm van de introductie van de Wet werk en bijstand (WWB). Met de WWB hebben gemeenten meer beleidsvrijheid en -verantwoordelijkheid gekregen om op lokaal niveau arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid vorm te geven en is ook de financiële verantwoordelijkheid voor dit beleid verschoven in de richting van gemeenten. Gemeenten financieren met behulp van een lumpsumbudget zelf de re-integratie van gemeentelijke werkzoekenden en bekostigen zelf de uitkeringslasten voor bijstandsgerechtigde werkzoekenden die er nog niet in zijn geslaagd te re-integreren op de arbeidsmarkt. De Wsw is daardoor als rijksgefinancierde voorziening in financieel opzicht aantrekkelijk geworden voor gemeenten om moeilijk te re-integreren bijstandsgerechtigde cliënten te plaatsen. Dat gegeven draagt het risico in zich dat daarmee een oneigenlijke druk op de instroom in de Wsw ontstaat. Een toenemende nadruk op re-integratie naar werk in het kader van de arbeidsongeschiktheidsregelingen die met de introductie van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) zal worden gerealiseerd kan er ook toe leiden dat nadrukkelijker naar de Wsw gekeken wordt als alternatief voor een reguliere arbeidsplaats. In combinatie met de stijging van de wachtlijsten in de Wsw die zich sinds eind 2002 voordoet kan dit ertoe leiden dat personen die uitsluitend op de Wsw zijn aangewezen worden verdrongen, hetgeen contrair is aan de bedoeling van de Wsw. Mede om die reden is in de eerste fase van de modernisering de verantwoordelijkheid voor de Wsw-indicatiestelling, waarmee wordt bepaald of personen die zich vrijwillig aanmelden voor de Wsw ook daadwerkelijk op de Wsw zijn aangewezen, overgedragen van gemeenten aan CWI. Daarmee wordt een onafhankelijke en uniforme toelating tot de Wsw gewaarborgd.

### *2.2. Het beter realiseren van het met de wet beoogde doel*

Met de overdracht van de Wsw-indicatiestelling per 1 januari 2005 werd de uitvoering van de Wsw zelf niet gewijzigd. Daarom werd bij de start van de modernisering van de Wsw al aangegeven dat in een tweede fase de uitvoeringssystematiek verder zou worden herzien om het bieden van aangepaste arbeid, welke aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde, te bevorderen. Het realiseren van dit doel van de wet is na inwerkingtreding van de wet uit 1998 nog onvoldoende van de grond gekomen en derhalve voor verbetering vatbaar.

Belangrijke aanleiding voor deze constatering is dat het aandeel Wsw-geïndiceerden dat bij (her)indicatie een positief advies begeleid werken krijgt niet in overeenstemming is met het aandeel daadwerkelijk gerealiseerde begeleid werkenplaatsen en evenmin met het aandeel Wsw-geïndiceerden dat anderszins, via detachering vanuit het sw-bedrijf, onder aangepaste omstandigheden bij reguliere werkgevers werkzaam is. Het verkrijgen van een positief advies begeleid werken wijst erop dat het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden in een reguliere omgeving gezien de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde mogelijk is. Eind 2005 heeft 39 procent van de Wsw-geïndiceerden op de Wsw-wachtlijst en 34 procent van de mensen met een Wsw-arbeidsplaats van na 1998 een positief advies begeleid werken. Van de mensen met een Wsw-arbeidsplaats van voor 1998 is niet bekend welk aandeel van hen in staat zou zijn tot begeleid werken, aangezien het begrip begeleid werken

met de wetwijziging van 1998 is geïntroduceerd en deze mensen zijn vrijgesteld van herindicatie. Ervan uitgegaan kan echter worden dat het minstens een vergelijkbaar percentage zal zijn, gelet op het feit dat met de wetwijziging van 1998 de toelatingscriteria voor de Wsw zijn aangescherpt en er zich onder de doelgroep van vóór 1998 dus Wsw-werknemers bevinden die tot de Wsw zijn toegelaten op grond van in de persoon gelegen factoren die volgens de huidige criteria niet worden gezien als dermate ernstig dat zij tot toelating tot de Wsw zouden leiden. Ondanks dit relatief hoge aandeel Wsw-geïndiceerden dat op grond van de aard en ernst van de arbeidshandicap in staat kan worden geacht tot het verrichten van aangepaste arbeid onder meer reguliere omstandigheden, werkt eind 2005 slechts 2 procent van het totale aantal Wsw-werknemers begeleid bij een reguliere werkgever en is 16 procent gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Het merendeel, 83 procent, is werkzaam in de beschutte omgeving van het sw-bedrijf. Geconstateerd kan dus worden dat Wsw-geïndiceerden gezien hun capaciteiten en mogelijkheden nog te vaak werken op een beschutte arbeidsplaats in het sw-bedrijf. De mogelijkheden voor detachering bij een reguliere werkgever of voor begeleid werken in dienst van een reguliere werkgever met behulp van de Wsw-subsidie worden nog onvoldoende benut.

De wijzigingen in het wetsvoorstel en de daarop volgende wijzigingen in de lagere regelgeving zijn er op gericht om te stimuleren dat meer ingezet wordt op het realiseren van aangepaste Wsw-arbeidsplaatsen die passen bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde. Het vergroten van het aantal begeleid werkenplaatsen is derhalve geen doelstelling op zichzelf. Het gaat erom dat Wsw-geïndiceerden de kans krijgen zich te ontplooiën in een arbeidsomgeving die het beste recht doet aan hetgeen de Wsw-geïndiceerde kan. Om dit te realiseren beoogt de modernisering van de Wsw de uitvoeringsstructuur weer terug te brengen bij de doelstelling van de wet.

Uit onder meer overleg met alle bij de uitvoering van de Wsw betrokken partijen is gebleken dat belemmeringen bij het realiseren van deze doelstelling te maken hebben met de door gemeenten ervaren verantwoordelijkheid voor de Wsw (zie paragraaf 2.2.1), de mogelijkheden die Wsw-geïndiceerden zelf hebben om sturing te geven aan het realiseren van een passende Wsw-arbeidsplaats (zie paragraaf 2.2.2) en de bereidheid van werkgevers om arbeidsplaatsen voor Wsw-geïndiceerden beschikbaar te stellen (zie paragraaf 2.2.3).

#### 2.2.1 Versterken van de gemeentelijke verantwoordelijkheid

De noodzaak tot het verder versterken van de gemeentelijke verantwoordelijkheid is ingegeven door de uitvoeringspraktijk die in de afgelopen jaren – mede door de gehanteerde financieringssystematiek – is ontstaan. In de meeste gevallen heeft het gemeentebestuur op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) de uitvoering overgedragen aan een openbaar lichaam en zijn alle verantwoordelijkheden voor de uitvoering van de Wsw overgeheveld naar het Wgr-verband. In het geval gemeenten samenwerken in een Wgr-verband wordt ook het rijksbudget hiernaartoe overgemaakt. Daarnaast biedt de huidige Wsw de mogelijkheid aan gemeenten en Wgr-verbanden om een sw-bedrijf als privaatrechtelijk rechtspersoon aan te wijzen als verantwoordelijke voor de uitvoering van de Wsw. Door de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Wsw in handen te leggen van een Wgr-verband of een privaatrechtelijk sw-bedrijf kunnen individuele gemeenten een belemmering ervaren bij het aansturen van de uitvoering naar eigen inzicht. Gemeenten komen hierdoor op een relatief grote afstand te staan van de eigen Wsw-geïndiceerde ingezetenen en het aanbod dat aan hen in het kader van de Wsw

wordt gedaan. In de praktijk gebeurt het lang niet altijd dat een arbeidsplaats op maat gesneden wordt voor een instromende Wsw-werknemer. Vooral in de situatie waarin het sw-bedrijf een centrale positie inneemt bij de inzet van de Wsw-subsidie en het plaatsen van Wsw-geïndiceerden van de wachtlijst, is bij plaatsing van Wsw-geïndiceerden vaak de beschikbare «vacature» in het sw-bedrijf het uitgangspunt, en niet de vraag of deze arbeidsplaats ook de best passende plaats is. Vanuit bedrijfseconomisch belang van het sw-bedrijf is het vaak aantrekkelijker en eenvoudiger om een Wsw-geïndiceerde – zeker de meer productieve Wsw-geïndiceerden – in het sw-bedrijf te plaatsen dan om op zoek te gaan naar een werkgever buiten het sw-bedrijf waar een aangepaste arbeidsplaats met inzet van het Wsw-budget gerealiseerd zou kunnen worden. Zelfs als die arbeidsplaats beter past bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde zelf.

In de overleggen met gemeenten bij de voorbereiding van de moderniseringsvoorstellen is ook duidelijk gebleken dat gemeenten zelf de noodzaak inzien om de Wsw-geïndiceerde meer centraal te stellen bij de uitvoering van de Wsw. Los daarvan zijn gemeenten ook vanuit financieel oogpunt overtuigd van de noodzaak een omslag in het sw-bedrijf te bewerkstelligen. Vanuit gemeenten en sw-bedrijven komen signalen dat het moeilijker wordt om werkzaamheden voor Wsw-werknemers aan te bieden die voldoende opbrengsten genereren om de Wsw kostendekkend te kunnen uitvoeren. De wijze waarop grootschalige sw-bedrijven zijn ingericht, in combinatie met veranderende marktverhoudingen en een afnemende vraag naar bepaalde soorten van laaggeschoolde arbeid, blijkt in een toenemend aantal gemeenten te leiden tot een verminderde rendabiliteit van de bedrijfsvoering binnen sw-bedrijven. Samen met de sector is dan ook geconstateerd dat een omslag moet plaatsvinden van de gerichtheid op deze kapitaalintensieve werkvormen naar werkvormen waarmee de verhouding tussen de kosten en opbrengsten van een Wsw-plaats beter in balans zijn en de risico's lager zijn. Dit past in de gewenste ontwikkeling die door de sector zelf wordt aangeduid als de beweging van het sw-bedrijf als productiebedrijf naar het sw-bedrijf als mensontwikkelbedrijf, waarin arbeid op maat en expertise ten aanzien van passende begeleiding zorgen voor een werkomgeving waarin aan Wsw-geïndiceerden een arbeidsplaats wordt geboden die optimaal aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde zelf. De binnen de Wsw beschikbare middelen dienen daarvoor te worden aangewend en niet te worden geïnvesteerd in het op peil houden van productielijnen en productie-omgevingen die gezien de huidige marktontwikkelingen steeds minder rendabel worden en dus de inzet van een steeds groter deel van de Wsw-middelen vergen. Daar komt nog bij dat aangepaste arbeidsplaatsen buiten het sw-bedrijf over het algemeen goedkoper te realiseren zijn dan arbeidsplaatsen in het sw-bedrijf.

Een toelichting op de concrete maatregelen die ten aanzien van het versterken van de gemeentelijke verantwoordelijkheid zijn getroffen en de gevolgen daarvan voor het sw-bedrijf is opgenomen in paragraaf 3.2.

#### 2.2.2 Het creëren van meer rechten voor de Wsw-geïndiceerde

De doelstelling om het werken in een zo regulier mogelijke omgeving te bevorderen is ingegeven vanuit het uitgangspunt dat de Wsw als vrijwillige voorziening voor een specifieke groep arbeidsgehandicapten zo goed mogelijk moet aansluiten bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerden. Bij het centraal stellen van de Wsw-geïndiceerde past ook het zorgdragen voor voldoende rechten voor de Wsw-geïndiceerde. Wanneer de Wsw-geïndiceerde de mogelijkheid heeft om mede te bepalen op welke plek en op welke manier zijn arbeidsplaats wordt gereaa-

liseerd komt dit het maatwerk ten goede. Binnen de kaders van meer beleidsvrijheid en -verantwoordelijkheid voor gemeenten is het daarom van belang dat de Wsw-geïndiceerde zijn stem kan laten gelden bij het vormgeven van het aanbod dat in het kader van de Wsw aan hem wordt gedaan.

Ook de voorgenomen Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) gaat uit van meer sturing en regie door gemeenten en meer eigen verantwoordelijkheid voor de cliënt. Meer eigen verantwoordelijkheid van de cliënt voor re-integratie komt tevens terug in de Wet WIA. De aanpassingen van de Wsw in het kader van de tweede fase van de modernisering sluiten hierbij aan. Daarmee kan de Wsw, als aparte voorziening voor een specifieke doelgroep, worden ingezet op een manier die past bij de lokale situatie én aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde.

In paragraaf 3.3 worden de maatregelen ter vergroting van de rechten van de Wsw-geïndiceerden beschreven.

### 2.2.3. Het betrekken van reguliere werkgevers

Medewerking van reguliere werkgevers is onontbeerlijk om het aangepaste werken in een zo regulier mogelijke omgeving te kunnen bevorderen. Voor het realiseren van Wsw-arbeidsplaatsen buiten het sw-bedrijf in de vorm van begeleid werken kunnen gemeenten afspraken maken met reguliere werkgevers over de inzet van de Wsw-subsidie ten behoeve van een loonkostensubsidie, de aanpassingen die noodzakelijk zijn om arbeid te kunnen verrichten en de inkoop van begeleiding op de werkvloer. Dit blijkt in de praktijk niet genoeg om werkgevers te overtuigen Wsw geïndiceerden in dienst te nemen. Werkgevers zijn onbekend met de doelgroep van de Wsw en de mogelijkheden die de Wsw-subsidie biedt. Daarnaast geven werkgevers aan huiverachtig te zijn voor het in dienst nemen van een Wsw-geïndiceerde in verband met de risico's in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid en het wegvallen van de Wsw-subsidie als betrokkene bij herindicatie niet meer tot de doelgroep blijkt te behoren.

In paragraaf 3.4. wordt nader ingegaan op de weg waarlangs de betrokkenheid van reguliere werkgevers kan worden vergroot.

## 3. Nieuwe situatie

### 3.1. Context van wet- en regelgeving

In de hoofdlijnennotitie vervolg modernisering Wsw van september 2004 en de brief van juni 2005 is uitgebreid ingegaan op de positionering van de Wsw en de noodzaak om deze ten opzichte van omliggende wet- en regelgeving beter af te bakenen om daarmee de Wsw voor de doelgroep te kunnen behouden. Met de wijzigingen in het kader van de modernisering van de Wsw is in deze afbakening van de Wsw ten opzichte van het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid enerzijds en het zorgbeleid anderzijds voorzien.

Het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid dat op lokaal niveau gevoerd wordt door gemeenten en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) is er op gericht om werkzoekenden toe te leiden naar een plek op de reguliere arbeidsmarkt. Voor groepen voor wie een reguliere arbeidsplaats niet direct tot de mogelijkheden behoort, kunnen voorzieningen in het kader van re-integratie worden ingezet, waaronder tijdelijk gesubsidieerde arbeidsplaatsen. De Wsw is niet bedoeld voor deze groepen. De Wsw is uitsluitend bedoeld voor personen met een lichame-

lijke, verstandelijke en/of psychische arbeidshandicap die vanwege die handicap duurzaam niet in staat zijn om arbeid onder reguliere omstandigheden te verrichten. Voor zover deze personen op vrijwillige basis in het kader van de Wsw op een aangepaste arbeidsplaats willen participeren, komen deze personen in aanmerking voor een Wsw-indicatie. Toeleiding van moeilijk te re-integreren doelgroepen naar de Wsw door gemeenten en UWV is dan ook niet aan de orde. Voor gehandicapten die vanwege de ernst van de handicap niet kunnen werken, ook niet in het kader van de Wsw, bestaat de mogelijkheid van een zorgaanbod in het kader van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ), ook wel dagbesteding genoemd, dat is gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid en het voorkomen van sociaal isolement.

De bovenstaande positionering van de Wsw als vrijwillige aparte voorziening voor een specifieke, afgebakende groep arbeidsgehandicapten die op de Wsw is aangewezen dient ook gewaarborgd te zijn in omliggende wet- en regelgeving (WWB, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Werkloosheidswet (WW), Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ), Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (WAJONG), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet WIA, AWBZ). In paragraaf 3.5. worden de maatregelen toegelicht die zijn getroffen om te waarborgen dat er sprake is van sluitendheid in het aanbod dat vanuit deze wetten wordt gedaan aan personen die daarvoor in aanmerking komen en dat de voor de Wsw-doelgroep uit de Wsw voortvloeiende rechten en plichten gestroomlijnd worden met de omliggende wet- en regelgeving.

### *3.2 Het versterken van de gemeentelijke verantwoordelijkheid*

#### *Subsidie naar individuele gemeenten*

Individuele gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw voor de Wsw-geïndiceerden die woonachtig zijn in de eigen gemeente. Om de verantwoordelijkheid van individuele gemeenten te benadrukken en hen meer mogelijkheden te bieden om regie te voeren op de uitvoering van de Wsw zullen de rijksmiddelen voor de Wsw jaarlijks aan individuele gemeenten worden verstrekt. De wijziging in de financieringsrelatie laat onverlet dat samenwerking van gemeenten in Wgr-verband mogelijk blijft. Gemeenten maken zelf bewust de afweging of en in hoeverre zij taken die gemoeid zijn met de uitvoering van de Wsw en het bijbehorende budget overdragen aan het samenwerkingsverband. Dit betekent dat gemeenten ervoor kunnen kiezen om het wachtlijstbeheer, mits uitgesplitst naar individuele gemeenten (zie paragraaf 3.3, recht op tijdige plaatsing), het verzorgen van de aanvraag voor herindicatie bij CWI en/of het realiseren van passende Wsw-arbeidsplaatsen voor de eigen Wsw-geïndiceerde ingezetenen over te laten aan het Wgr-verband. Indien gemeenten op dit moment in Wgr-verband samenwerken dienen zij bij de vraag of en onder welke voorwaarden zij in Wgr-verband willen blijven samenwerken uiteraard wel rekening te houden met bestaande afspraken en verplichtingen die met de andere gemeenten zijn aangegaan.

#### *Scheiding tussen het publieke en private domein*

Om de gemeentelijke regiefunctie te versterken is vastgelegd dat een aantal met de uitvoering van de Wsw gemoeide taken, te weten het wachtlijstbeheer, het verzorgen van de aanvraag voor herindicatie bij CWI en het bekostigen van begeleid werkenplaatsen, tot de verantwoordelijkheid behoort van het publieke domein, te weten de gemeente of het Wgr-verband als verlengd lokaal bestuur. De verantwoordelijkheid voor

bovengenoemde taken kan door de gemeente of het Wgr-verband niet meer worden gedelegeerd aan een privaatrechtelijke rechtspersoon. In de oude situatie kon dat wel. De wijziging om het sw-bedrijf als aparte rechtspersoon niet langer verantwoordelijk te laten zijn voor het wachtlijst-beheer, het verzorgen van de aanvraag voor herindicatie bij CWI en het bekostigen van begeleid werkenplaatsen past in de doelstelling om de Wsw-geïndiceerde centraal te stellen bij de uitvoering van de Wsw. Daar waar het gaat om het tijdig bieden van Wsw-plaatsen en het beoordelen van de passendheid daarvan moet het belang van de individuele Wsw-geïndiceerde altijd leidend zijn. Het is aan de gemeente of het Wgr-verband om dit te bewaken. Het bedrijfseconomisch belang in het sw-bedrijf kan immers soms tegengesteld zijn aan de doelstelling van de Wsw en de uitwerking daarvan voor individuele Wsw-geïndiceerden. Zo kan het voor een sw-bedrijf aantrekkelijk zijn om de relatief productieve Wsw-geïndiceerden snel te plaatsen vanaf de wachtlijst, ten koste van relatief minder productieve Wsw-geïndiceerden. Ook het actief bevorderen van uitstroom van relatief productieve Wsw-geïndiceerden uit het sw-bedrijf naar begeleid werken is in bedrijfseconomisch opzicht niet in het belang van het sw-bedrijf. Door de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de taken op dit gebied bij de gemeente of het Wgr-verband te houden, wordt voorkomen dat dergelijke tegengestelde belangen van doorslaggevende invloed zijn op het beleid dat ten aanzien van individuele Wsw-geïndiceerden wordt gevoerd. Wel kan de gemeente of het Wgr-verband bovengenoemde taken mandateren aan een privaatrechtelijke sw-bedrijf. Het sw-bedrijf handelt dan echter uitsluitend in opdracht en onder verantwoordelijkheid van de gemeente of het Wgr-verband.

Voor het overige is de taak van het sw-bedrijf in het kader van de uitvoering van de Wsw gelegen in het bieden van beschutte arbeidsplaatsen, voorzover de gemeente of het Wgr-verband het sw-bedrijf daar door middel van een aanwijzingsbesluit toe heeft aangewezen, en het in opdracht van de gemeente of het Wgr-verband zoeken naar begeleid werkenplaatsen en het verzorgen van de begeleiding op de werkvloer.

Met deze wijzigingen neemt de hoeveelheid taken die met de uitvoering van de Wsw is gemoeid niet toe. Door vereenvoudiging van de financieringssystematiek (zie volgende onderdeel) is juist sprake van een aanzienlijke vermindering van administratieve- en verantwoordingslasten voor de gemeenten. De met de uitvoering van de Wsw gemoeide kosten nemen door de maatregelen in het wetsvoorstel per saldo dan ook niet toe. Wel kan in de gemeentelijke uitvoering sprake zijn van een verschuiving van taken, doordat de gemeente een aantal taken overneemt die op dit moment worden uitgevoerd door het privaatrechtelijke sw-bedrijf. Daar de gemeenten alle taken die gemoeid zijn met de uitvoering van de Wsw bekostigen vanuit het Wsw-budget, ligt het in die gevallen voor de hand om dat deel van de Wsw-middelen waarmee de uitvoering van die taken door het privaatrechtelijke sw-bedrijf thans wordt bekostigd, niet langer aan het sw-bedrijf beschikbaar te stellen maar binnen de gemeente zelf in te zetten, zodat geen sprake is van een netto kostenstijging voor de gemeente.

Door voornoemde maatregelen is de regie op de uitvoering van de Wsw nadrukkelijker in handen gelegd van individuele gemeenten. Gemeenten worden hiermee gestimuleerd vooraf na te denken op welke wijze zij het doel van de wet, het realiseren van aangepaste arbeid welke aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde, het beste kunnen realiseren. Gemeenten zullen voor het realiseren van meer Wsw-arbeid buiten het sw-bedrijf, door in te zetten op directe plaatsing vanaf de wachtlijst bij een reguliere werkgever middels detachering of begeleid werken en door in te zetten op doorstroom vanuit het sw-bedrijf,



tijd nodig hebben. Voor zover dat leidt tot een vermindering van de inkomsten van het sw-bedrijf, waarmee de gemeente vervolgens zelf geconfronteerd wordt, is de gedachte dat de focus van de gemeente desalniettemin minder eenzijdig bij het bedrijfseconomische belang van het sw-bedrijf ligt en dat de gemeenten in staat zullen zijn goede afwegingen te maken tussen het belang van het sw-bedrijf enerzijds en het belang van de Wsw-geïndiceerde anderzijds. Gemeenten zullen samen met sw-bedrijven een toekomstvisie moeten ontwikkelen. Daarbij zal gekeken moeten worden in hoeverre de werkzaamheden die nu aangeboden worden door sw-bedrijven passen bij de doelgroep van de Wsw die is aangewezen op beschutte arbeid en ook in financieel opzicht rendabel kunnen zijn. Met de verhoogde beleidsvrijheid die gemeenten geboden wordt en de vereenvoudiging van de uitvoering van de Wsw krijgen gemeenten de ruimte om aan een eventueel noodzakelijke afbouw, hervorming en/of het anderszins benutten van de infrastructuur van het sw-bedrijf op eigen wijze en in eigen tempo vorm te geven.

#### *Vereenvoudiging van de financieringssystematiek*

Om gemeenten optimaal de ruimte te geven om op lokaal niveau vorm te geven aan de uitvoering van de Wsw en hierbij eigen, op de lokale situatie toegespitste keuzes te maken ten aanzien van de uitvoeringsstructuur, is de Wsw-financieringssystematiek vereenvoudigd. Gemeenten zullen te maken krijgen met een sterke vermindering van de verantwoordingslasten en minder beperkende voorwaarden bij de inzet van het Wsw-budget. Tegelijkertijd wordt met de nieuwe verdeelsystematiek de verantwoordelijkheid van de gemeenten voor de eigen Wsw-geïndiceerden, dat wil zeggen de Wsw-geïndiceerden die in de eigen gemeente woonachtig zijn, benadrukt.

Het beschikbare Wsw-macrobudget van circa 2,2 miljard euro zal jaarlijks over gemeenten worden verdeeld op basis van het aantal Wsw-geïndiceerden dat in elke gemeente woonachtig is. Het aandeel van het landelijk beschikbare Wsw-budget dat een individuele gemeente zal ontvangen is gelijk aan het aandeel Wsw-geïndiceerden dat woonachtig is in die gemeente ten opzichte van het totale aantal Wsw-geïndiceerden in Nederland. Het Wsw-budget dat gemeenten ontvangen, dient in beginsel volledig te worden aangewend voor de uitvoering van de Wsw. Het beschikbare Wsw-macrobudget is in de huidige systematiek gebaseerd op de structurele financiering van circa 90 000 voltijds Wsw-arbeidsplaatsen. Dit aantal blijft in de nieuwe systematiek gehandhaafd. Ontvangt een gemeente een x-percentag van het totale Wsw-budget, dan zal deze gemeente ten minste hetzelfde percentage van de circa 90 000 Wsw-arbeidsplaatsen moeten realiseren. Gemeenten zijn verplicht om Wsw-arbeidsplaatsen waarop hun eigen Wsw-geïndiceerden werkzaam zijn te financieren. Dat betekent, dat wanneer Wsw-werknemers die woonachtig zijn of gaan wonen in een andere gemeente dan de gemeente die de Wsw-plaats heeft gerealiseerd, de eerstgenoemde gemeente de kosten voor de Wsw-plaats, zolang deze voortduurt, dient te betalen.

Gemeenten dienen overschotten op het Wsw-budget die er zijn na realisatie van het minimale aantal Wsw-arbeidsplaatsen altijd in te zetten voor de uitvoering van de Wsw. Daarmee worden gemeenten gestimuleerd om met het verstrekte Wsw-budget méér Wsw-arbeidsplaatsen te realiseren dan het minimale aantal. Alleen indien het minimale aantal Wsw-arbeidsplaatsen is gerealiseerd en er geen Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst staan in de desbetreffende gemeente, mag de gemeente een eventueel overschot op het Wsw-budget voor andere doeleinden inzetten.

De andere wijze van verdelen van het Wsw-budget over gemeenten kan tot herverdeeffecten leiden. Onder herverdeeffecten wordt verstaan de

mate waarin een gemeente in enig jaar meer of minder Wsw-budget ontvangt dan in het voorgaande jaar ten koste of ten gunste van de verstrekking van Wsw-budget aan andere gemeenten. Ook in de huidige systematiek is jaarlijks sprake van herverdeeleffecten. Om deze effecten te beperken en gemeenten niet met te grote wisselingen in de budgetverstrekking van jaar op jaar te confronteren wordt thans de zogenaamde 95-procentgarantie gehanteerd. Ook in de nieuwe verdeelsystematiek zal sprake zijn van een 95-procentgarantie.

De rijksfinanciering van Wsw-arbeidsplaatsen is gericht op personen met een Wsw-indicatie, die voor hun arbeidsinschakeling uitsluitend op de Wsw aangewezen zijn. Dat betekent ook dat voor personen die blijkens een herindicatiebeschikking niet meer behoren tot de Wsw-doelgroep, arbeidsplaatsen niet blijvend met het rijks-Wsw-budget kunnen worden gefinancierd. De rijkssubsidie voor arbeidsplaatsen van personen die geen Wsw-indicatie meer hebben, loopt om die reden in een periode van vijf jaar tijd af. Deze periode dient door gemeenten te worden benut om een alternatief aanbod voor de betrokken werknemer te realiseren. Gemeenten kunnen Wsw-geïndiceerden niet uit hun Wsw-arbeidsplaats ontslaan zonder hen een dergelijk alternatief aanbod te hebben gedaan. Lukt dit niet binnen vijf jaar dan zijn de gemeenten zelf volledig verantwoordelijk voor de doorfinanciering van de arbeidsplaats tot het moment waarop alsnog een alternatief aanbod beschikbaar is. Gemeenten kunnen hiervoor – naast andere middelen – ook het werkdeel van het WWB-budget inzetten. In de oude situatie werd de financiering vanuit het Wsw-budget na verlies van de Wsw-indicatie pas stopgezet op het moment dat de gemeente een passend ander aanbod had gedaan aan de voormalige Wsw-geïndiceerde. In de praktijk komt het voor dat een dergelijk aanbod van de gemeente bewust achterwege blijft, waardoor de betrokkene zonder Wsw-indicatie in beginsel tot de pensioengerechtigde leeftijd op een Wsw-arbeidsplaats met Wsw-subsidie werkzaam kan blijven. Aan die praktijk wordt met deze maatregel een einde gemaakt door de termijn van doorfinanciering met Wsw-middelen voor deze arbeidsplaatsen tot maximaal vijf jaar te beperken. Op die manier komt ook ruimte vrij voor personen die wél tot de Wsw-doelgroep behoren en nog op de wachtlijst staan in afwachting van plaatsing op een Wsw-arbeidsplaats.

Individuele gemeenten zullen zelf verantwoording over de besteding van de rijksmiddelen moeten afleggen. Hiermee wordt gewaarborgd dat de gemeenteraden in alle gevallen nauw betrokken zijn bij en op de hoogte zijn van de prestaties die worden geleverd voor de Wsw-geïndiceerden die ingezetenen zijn van de eigen gemeente.

Gemeenten hoeven daarvoor niet langer een apart verantwoordingsverslag in te dienen, maar kunnen de benodigde gegevens opnemen in de gemeentelijke jaarrekening. De jaarrekening met daarin de benodigde gegevens is voldoende voor het Rijk om het Wsw-budget per gemeente te kunnen vaststellen. De verantwoording over de Wsw wordt hierdoor voor gemeenten vereenvoudigd, hetgeen gepaard gaat met een aanzienlijk vermindering van administratieve- en verantwoordingslasten. Dit past in het algemene beleid van het kabinet om ernaar te streven de administratieve- en verantwoordingslasten waar mogelijk terug te dringen en spoort tevens met de aanbevelingen die zijn gedaan door de commissie Brinkman in het rapport «*Anders gestuurd beter bestuurd: de specifieke uitkeringen doorgelicht*» en het daarop geformuleerde kabinetsstandpunt<sup>1</sup>. Conform het in het kabinetsstandpunt geformuleerde voornemen wordt met deze wijziging van de Wsw ook het principe van single audit en single information voor de Wsw ingevoerd. Het Rijk vraagt bij single information en single audit naar informatie die zo veel mogelijk aansluit bij de informatiebehoefte en verantwoordingsmomenten van de gemeenten en

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2004/05, 29 800 B, nr. 16.

provincies zelf. Dat betekent voor de Wsw dat het Rijk voldoende heeft aan het jaarverslag inclusief de jaarrekening van een gemeente. Deze jaarstukken moeten ieder jaar volgend op het jaar waarover verantwoording wordt afgelegd, uiterlijk 15 juli aan het rijk worden aangeleverd. Inherent aan invoering van single information en single audit is dat er geen aparte verantwoording- en accountantverklaring per specifieke uitkering meer wordt gevraagd. Daarvoor in de plaats wordt een bijlage bij de jaarrekening van iedere mede-overheid meegenomen. In deze bijlage wordt alleen de noodzakelijke verantwoordingsinformatie per specifieke uitkering opgenomen, zodat het Rijk zijn verantwoordelijkheid voor het beheer van specifieke uitkeringen beter kan waarmaken.

Gezien de beoogde inwerkingtreding van de wet op 1 januari 2008 zal de subsidieverstrekking voor het uitvoeringsjaar 2008, die plaatsvindt in 2007, conform de in dit wetsvoorstel en in het voorstel tot wijziging van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleiding werken opgenomen systematiek plaatsvinden. Gemeenten zullen voor 1 oktober 2007 een subsidietoekenning ontvangen volgens de nieuwe systematiek, onder het voorbehoud van inwerkingtreding van deze wet op 1 januari 2008.

#### *Neveneffecten*

In veel gevallen zullen de in het wetsvoorstel opgenomen wijzigingen voor gemeenten aanleiding zijn om de uitvoeringsstructuur te herzien. De gemoderniseerde Wsw biedt gemeenten echter ook de mogelijkheid om, ten opzichte van de huidige gemeentelijke uitvoering, andere beleidskeuzes te maken, maar daarbij de huidige uitvoeringsstructuur goeddeels onaangepast te laten. Als gemeenten ervoor kiezen om het als zelfstandige gemeente te ontvangen Wsw-budget integraal over te dragen aan het Wgr-verband of de taken die voortvloeien uit de Wsw te mandateren aan het privaatrechtelijke sw-bedrijf dan kan dat. Het enige waar gemeenten dan rekening mee moeten houden is dat een deel van het ontvangen budget mogelijk ingezet moet worden voor Wsw-geïndiceerden uit de eigen gemeente die in een andere gemeente werkzaam zijn en dus door de woongemeente gefinancierd moeten worden. Voor het overige hoeft de wijziging van de financierings- en uitvoeringssystematiek voor gemeenten geen consequenties te hebben. Desalniettemin is de op grond van signalen van gemeenten gestaafde verwachting dat veel gemeenten in de wijzigingen aanleiding zullen zien om de uitvoering van de Wsw mede uit eerder genoemde overwegingen ten aanzien van de financiële houdbaarheid van de sw-bedrijven, te heroverwegen.

Voor de sw-bedrijven kan een toenemende gerichtheid op aangepaste Wsw-arbeidsplaatsen buiten het sw-bedrijf op termijn een krimp betekenen. Daarvoor geldt ten eerste dat het instandhouden van een sw-bedrijf niet het doel van de Wsw kan zijn en in die zin geen overweging mag vormen voor het blijven plaatsen van Wsw-geïndiceerden in het sw-bedrijf. Het Wsw-budget moet worden ingezet ten behoeve van de Wsw-geïndiceerde en niet ten behoeve van het instandhouden van een infrastructuur als dat laatste ten koste zou gaan van de mogelijkheden die de Wsw-geïndiceerden kan worden geboden. Ten tweede geldt dat het gemeenten en UWV in het kader van het voeren van integraal arbeidsmarktbeleid vrij staat om de infrastructuur van het sw-bedrijf desgewenst ook voor andere, niet-Wsw-geïndiceerde, personen in te zetten. Trajecten en gesubsidieerde arbeidsplaatsen in een sw-bedrijf voor niet-Wsw-geïndiceerde personen vallen echter buiten het kader van de Wsw en kunnen onder geen enkele voorwaarde met Wsw-middelen worden gefinancierd. Voor zover sw-bedrijven naast Wsw-plaatsen voor Wsw-geïndiceerde personen ook andere, al of niet overheidsgefinancierde, arbeidsplaatsen aanbieden, dient sprake te zijn van een transparante boekhouding.

Een neveneffect voor sw-bedrijven kan tevens zijn dat de meer productieve Wsw-geïndiceerden waarvoor een aangepaste Wsw-arbeidsplaats relatief minder duur is, steeds meer buiten het sw-bedrijf gepositioneerd zullen gaan worden, waardoor de Wsw-arbeidsplaatsen in het sw-bedrijf, voor de minst productieve en meest ernstig gehandicapte werknemers, relatief duurder worden. Doordat gemeenten de ruimte hebben om te differentiëren in de per Wsw-plaats in te zetten middelen, kan dit verschil worden opgevangen: door buiten het sw-bedrijf arbeidsplaatsen te realiseren waarvoor minder dan de per Wsw-plaats beschikbare subsidie hoeft te worden ingezet, is meer subsidie per Wsw-plaats beschikbaar voor Wsw-plaatsen in het sw-bedrijf. Daardoor kan ook meer maatwerk geleverd worden voor de Wsw-werknemers die aangewezen zijn op een beschutte Wsw-arbeidsplaats in het sw-bedrijf.

Om gemeenten te ondersteunen bij het maken van strategische keuzes ten aanzien van de uitvoeringsstructuur, de samenwerking in Wgr-verband en de positionering van het sw-bedrijf is door het ministerie van SZW aan Ecorys de opdracht gegeven een onderzoek te verrichten naar de verschillen tussen gemeenten, Wgr-verbanden en sw-bedrijven als het gaat om de met de uitvoering van de Wsw en het bieden van Wsw-plaatsen gemoeide kosten. Er zijn sw-bedrijven waar de rijkssubsidie en de met de Wsw-arbeid gegenereerde opbrengsten structureel in gunstige verhouding staan tot deze kosten en waar dus, ook zonder een gemeentelijke bijdrage, altijd winst gemaakt wordt. Andere sw-bedrijven zijn van oudsher afhankelijk van een gemeentelijke bijdrage om exploitatietekorten te kunnen dekken. Daarnaast zijn er sw-bedrijven waar het exploitatieresultaat van jaar op jaar varieert, zij het dat in de afgelopen jaren een toenemend aantal sw-bedrijven geconfronteerd is met het oplopen van tekorten. Door op basis van onderzoek inzicht te bieden in de oorzaken en de factoren die ten grondslag liggen aan de uiteenlopende financiële resultaten van de uitvoering van de Wsw door gemeenten, kan gemeenten een handvat worden geboden om de eigen uitvoeringssituatie te bezien, te vergelijken met anderen en zo nodig te herzien.

### *3.3 Het creëren van meer rechten voor de Wsw-geïndiceerde*

#### *Recht op tijdige plaatsing*

Wsw-geïndiceerden krijgen recht op tijdige plaatsing op een passende Wsw-arbeidsplaats. In concreto betekent dit dat de Wsw-geïndiceerde bij de gemeente een klacht kan indienen indien na 12 maanden wachttijd voor het realiseren van een Wsw-arbeidsplaats nog voldoende Wsw-budget beschikbaar is, omdat het minimumaantal plaatsen nog niet is gerealiseerd, of een Wsw-geïndiceerde die later op de Wsw-wachtlIJst is ingestroomd eerder is geplaatst. De gemeente is dan verplicht om betrokkene onverwijld in dienst te nemen. Voldoet de gemeente hier niet aan dan kan de Wsw-geïndiceerde bij de civiele rechter een vordering tegen het college van burgemeester en wethouders instellen wegens onrechtmatige daad (het niet uitvoeren van de wet). Om dit recht te kunnen effectueren wordt geregeld dat gemeenten aan Wsw-geïndiceerden die langer dan twaalf maanden tot de doelgroep behoren en op de wachtlIJst staan zodanig inzage dienen te geven in de plaatsingen die door de gemeente zijn gerealiseerd, dat de Wsw-geïndiceerde kan beoordelen of er sprake is geweest van plaatsing van andere Wsw-geïndiceerden in afwijking van de geldende volgorde (zie artikel 8, achtste lid van het voorstel tot wijziging van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken). Er zijn geen aanvullende wettelijke voorschriften opgenomen over de wijze waarop de gemeente dit exact moet doen, om gemeenten de ruimte te geven hieraan op een op de lokale situatie toegespitste wijze vorm te geven. In een gemeente met 5 Wsw-geïndiceerden op de wachtlIJst is mogelijk een andere systematiek passend dan in een gemeente met 500

Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst. De wijze waarop de gemeente vormgeeft aan zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van het inzichtelijk maken van de positie op de wachtlijst aan zijn Wsw-geïndiceerden, is een passend onderwerp van overleg tussen de gemeente en de Wsw-geïndiceerden in het kader van de cliëntenparticipatie (zie onderstaand). Met het vastleggen van het recht van de Wsw-geïndiceerde op tijdige plaatsing komt de huidige verplichting voor gemeenten om verantwoording aan het Rijk af te leggen over het wachtlijstbeheer te vervallen.

#### *Recht op keuze begeleidingsorganisatie*

Als de gemeente een begeleidingsorganisatie inschakelt voor het zoeken naar een passende begeleid werkplaats en het verzorgen van de begeleiding op de werkvloer, heeft de Wsw-geïndiceerde het recht een keuze te maken tussen ten minste twee begeleidingsorganisaties (zie artikel 11, tweede lid, van het voorstel tot wijziging van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken). Tevens wordt geregeld dat indien de inspanningen van gemeenten om een begeleid werkplaats te realiseren na zes maanden nog niet hebben geleid tot een Wsw-arbeidsplaats, de Wsw-geïndiceerde het recht heeft om zelf een begeleidingsorganisatie aan te dragen (zie artikel 11, vierde lid, van het voorstel tot wijziging van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken).

#### *Recht op een persoonsgebonden budget begeleid werken*

In het verlengde hiervan is de rol van de Wsw-geïndiceerde zelf ook vergroot door het introduceren van de mogelijkheid gebruik te maken van een persoonsgebonden budget voor begeleid werken. De gemeente is gehouden het beschikbare Wsw-budget conform de wens van de Wsw-geïndiceerde in te zetten voor begeleid werken als:

1. de door de Wsw-geïndiceerde of de door hem aangedragen begeleidingsorganisatie voorgestelde werkplek en de begeleiding op de werkplek aan de door de gemeente gestelde kwaliteitseisen voldoen;
2. de betrokkene werknemer is of recht heeft op plaatsing; en
3. de door de gemeente aan de werkgever te verstrekken periodieke subsidie en de aan de begeleidingsorganisatie te verstrekken vergoeding, na aftrek van de door de gemeente rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten, binnen het voor een Wsw-plaats beschikbare budget passen.

De gemeenteraad dient bij verordening nadere regels te stellen over de wijze waarop het college vorm geeft aan het persoonsgebonden budget. Die regels dienen in ieder geval betrekking te hebben op:

1. de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld;
2. de hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;
3. de voorwaarden waaronder het college aan de werkgever een vergoeding verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht; en
4. de voorwaarden waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde zelf is aangewezen.

Door de Wsw-geïndiceerde het recht te geven op een persoonsgebonden budget, wordt een impuls gegeven aan het zoeken naar begeleid werkplaatsen. Temeer daar de gemeente het aanspreekpunt is voor de Wsw-geïndiceerde, en niet het sw-bedrijf. Ook in gevallen waarin vanuit het sw-bedrijf geen initiatief wordt genomen om een passende arbeidsplaats buiten het sw-bedrijf te zoeken of het sw-bedrijf de Wsw-geïndiceerde daartoe geen mogelijkheid biedt, kan de Wsw-geïndiceerde bij de gemeente verzoeken om een persoonsgebonden budget, waarmee de

geïndiceerde zelf op zoek kan gaan naar een begeleid werkenplek of daarvoor een organisatie in kan schakelen.

Met deze nieuwe stimulerende maatregel zal de huidige taakstelling begeleid werken, die aan de gemeenten jaarlijks wordt opgelegd en waarover gemeenten verantwoording aan het Rijk moeten afleggen, komen te vervallen. Een vooraf opgelegde taakstelling past ook niet bij het doel van de wet om de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde leidend te laten zijn bij het realiseren van een passende Wsw-arbeidsplaats.

#### *Recht op cliëntenparticipatie*

Om Wsw-geïndiceerden en hun vertegenwoordigers nadrukkelijker te betrekken bij de wijze waarop de gemeente uitvoering geeft aan de Wsw, is ten slotte opgenomen dat elke gemeente de participatie van Wsw-geïndiceerden en de wijze waarop de gemeente aan deze cliëntenparticipatie vormgeeft in een gemeentelijke verordening verankert. Daarbij kan de gemeente zelf bepalen hoe de cliëntenparticipatie zich verhoudt tot de wettelijk georganiseerde inspraak en medezeggenschap van Wsw-werknemers op grond van de Wet op de ondernemingsraden (Wor).

### *3.4 Het betrekken van reguliere werkgevers*

#### *Permanente no-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid*

Om begeleid werken voor werkgevers aantrekkelijker te maken is per 1 januari 2006 reeds voorzien in een permanente no-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor Wsw'ers die begeleid gaan werken.

#### *Doorlopen subsidie bij verlies Wsw-indicatie*

Tevens wordt geregeld dat gemeenten de verplichting hebben om de subsidie aan de werkgever door te betalen in geval de Wsw-werknemer bij herindicatie blijkt niet meer tot de doelgroep te behoren tot het moment dat de gemeente een passend alternatief aanbod heeft gedaan.

#### *Werkgeversaanpak*

Het wegnemen van financiële risico's is echter niet voldoende om werkgevers over de streep te trekken. Ook goede voorlichting maar vooral een aanpak op lokaal niveau, waarbij met name de gemeente als verantwoordelijke voor de uitvoering van de Wsw de werkgevers actief betrekt zijn nodig om het aangepast werken in een zo regulier mogelijke omgeving daadwerkelijk naar een hoger plan te brengen. De RWI is om advies gevraagd over de vraag hoe gemeenten meer werkplekken voor Wsw'ers bij reguliere werkgevers kunnen realiseren zowel via detachering als via begeleid werken. De RWI is gevraagd de aanpak voor de doelgroep van de Wsw niet geïsoleerd te benaderen, maar tevens te kijken naar activiteiten die gemeenten reeds ondernemen voor andere doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In het najaar van 2006 brengt de RWI haar advies uit. Daarna zal samen met de bij de modernisering betrokken partijen in het kader van de implementatie een werkgeversaanpak worden ontwikkeld.

### *3.5 Stroomlijning*

De positionering van de Wsw als vrijwillige voorziening voor arbeidsgehandicapten die vanwege de aard en ernst van hun handicap exclusief op de Wsw zijn aangewezen, dient ook gewaarborgd te zijn in omliggende wet- en regelgeving. Derhalve is het volgende geregeld.

Vanwege het vrijwillige karakter van de Wsw kan niemand uit hoofde van zijn uitkering verplicht worden om een aanvraag voor een Wsw-indicatie

te doen of een Wsw-arbeidsplaats te aanvaarden. Dat betekent dat dus ook geen sanctie op de uitkering kan worden opgelegd als iemand geen aanvraag voor een Wsw-indicatie wil doen. Evenmin kan op grond van het feit dat een Wsw-geïndiceerde op de wachtlijst een passend aanbod voor Wsw-arbeid weigert, een sanctie op de uitkering worden opgelegd. Wel kan de gemeente de Wsw-indicatie om die reden intrekken. Gaat het om een Wsw-werknemer die een ander passend aanbod voor Wsw-arbeid weigert, bijvoorbeeld in het geval een passende begeleid werkenplek wordt aangeboden aan iemand die gedetacheerd is of werkzaam is in het sw-bedrijf, dan kan de gemeente de Wsw-indicatie intrekken alsook de dienstbetrekking opzeggen.

Heeft een Wsw-geïndiceerde eenmaal een dienstbetrekking in de zin van hoofdstuk 2 of 3 van de Wsw dan is dat niet vrijblijvend. Bij het verwijtbaar verlies van een dergelijke dienstbetrekking is het normale maatregelenregime van de WW, Wet WIA en WWB van toepassing. In geval van beëindiging van een dienstbetrekking in de zin van hoofdstuk 2 of 3 van de Wsw zal het UWV in het kader van de WW bijvoorbeeld beoordelen of sprake is van verwijtbare werkloosheid. Daarbij zullen alle omstandigheden van het geval worden gewogen. Als daaruit bijvoorbeeld volgt dat er sprake is van ontslagname zonder dat aan de voortzetting van de dienstbetrekking zodanige bezwaren zijn verbonden dat de voortzetting ervan redelijkerwijs niet van de Wsw-geïndiceerde kan worden gevergd, is inderdaad sprake van verwijtbare werkloosheid. In beginsel dient het UWV de WW-uitkering dan blijvend geheel te weigeren. Kan een en ander de Wsw-werknemer niet in overwegende mate worden verweten, dan dient het UWV het uitkeringspercentage te verlagen naar 35 over een periode van 26 weken.

Daarnaast geldt dat iemand pas voor een Wsw-indicatie in aanmerking komt als hij duurzaam niet in staat is om reguliere arbeid te verrichten, ook niet met inzet van re-integratievoorzieningen. Dat betekent dat personen die in het bezit zijn van een Wsw-indicatie vrijgesteld worden van re-integratie- en/of sollicitatieverplichtingen die voortvloeien uit een eventuele uitkering.

Omdat Wsw-arbeid niet als reguliere arbeid kan worden aangemerkt, is de inzet van gemeentelijke en UWV-re-integratiemiddelen voor personen op de Wsw-wachtlijst, ter toeleiding naar een Wsw-dienstbetrekking ook niet toegestaan. De re-integratiemiddelen zijn immers bedoeld voor toeleiding naar reguliere arbeid. Inzet van het overschot op het I-deel van de WWB of van middelen uit het gemeentefonds hiervoor is wel mogelijk. Vrijwillig werken met behoud van uitkering in het sw-bedrijf of elders in afwachting van een Wsw-plaats behoort ook tot de mogelijkheden (met uitzondering van WW'ers).

Zodra een Wsw-geïndiceerde zijn Wsw-indicatie verliest, omdat hij in staat kan worden geacht om reguliere arbeid te verrichten, is het aan gemeenten om zorg te dragen voor toeleiding naar een passend alternatief op de reguliere arbeidsmarkt. Hiervoor mogen gemeenten – voor zover het WWB'ers, IOAW'ers, IOAZ'ers, ANW'ers en niet-uitkeringsgerechtigden betreft – en UWV – voor zover het WW'ers, WAZ'ers, WAJONG'ers, WAO'ers en WIA'ers betreft – wel re-integratiemiddelen inzetten.

Wsw-arbeidsplaatsen dienen uitsluitend beschikbaar te zijn voor personen die tot de doelgroep behoren. Daarom was in artikel 6, tweede lid, van de Wsw een aantal omstandigheden opgenomen waaronder het college van burgemeester en wethouders (het college) de dienstbetrekking moet opzeggen. Zo dient ontslag bijvoorbeeld plaats te vinden als er sprake is van een onaantastbaar geworden herindicatiebeschikking waaruit blijkt

dat de werknemer niet langer tot de doelgroep behoort en wel op het moment, ingeval iemand «te slecht» is geworden voor de Wsw, dat dagbesteding in het kader van de AWBZ feitelijk beschikbaar is dan wel als de persoon niet wil deelnemen aan dagbesteding of, ingeval iemand «te goed» is geworden voor de Wsw, zodra hij een aanbod tot passende arbeid onder normale omstandigheden heeft geweigerd. Deed zich echter de situatie voor dat de arbeidshandicap van een Wsw-werknemer dusdanig is verslechterd dat hij duurzaam geen Wsw-arbeid meer kan verrichten en hij derhalve bij herindicatie niet meer tot de Wsw-doelgroep wordt gerekend, dan kon die persoon op grond van het huidige artikel 6 niet ontslagen worden. Dit kwam doordat in artikel 6 niet expliciet was opgenomen dat afgeweken kan worden van de opzegverboden van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW), waaronder het opzegverbod van het dienstverband gedurende de eerste 104 weken van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebrek. Met het wetsvoorstel is artikel 6 derhalve aangepast.

Daarnaast heeft de gemeente op grond van artikel 11 de mogelijkheid om na 13 weken van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebrek een vervroegde aanvraag voor herindicatie te doen bij CWI. Dit is alleen bedoeld voor die beperkte gevallen waarin het evident is dat de Wsw-werknemer vanwege verslechtering van zijn arbeidshandicap duurzaam niet meer in staat is om Wsw-arbeid te verrichten. De gemeente dient dit aannemelijk te maken middels indiening van een re-integratieverslag. Het college kan in geval een negatieve herindicatiebeschikking wordt afgegeven door CWI de dienstbetrekking van de Wsw-werknemer opzeggen zodra dagbesteding in het kader van de AWBZ feitelijk beschikbaar is dan wel als de persoon niet wil deelnemen aan dagbesteding.

Met voornoemde maatregelen wordt voorkomen dat Wsw-werknemers die eigenlijk niet meer tot de doelgroep behoren, en voor wie inspanningen gericht op re-integratie naar Wsw-arbeid geen kans van slagen hebben, gedurende de volledige duur van het opzegverbod een Wsw-arbeidsplaats bezet houden, waardoor instroom vanaf de Wsw-wachttijlister van een andere Wsw-geïndiceerde op die plek niet kan plaatsvinden. Anderzijds krijgen deze werknemers de mogelijkheid om eerder door te stromen naar dagbesteding in het kader van de AWBZ, waarmee hun maatschappelijke participatie wordt gewaarborgd.

Gewaarborgd wordt dat in het inkomen van de Wsw-werknemer voorzien blijft worden als na afgifte van een onaantastbaar geworden herindicatiebeschikking de dienstbetrekking door het college wordt opgezegd zodra dagbesteding in het kader van de AWBZ feitelijk beschikbaar is dan wel als de persoon niet wil deelnemen aan dagbesteding. In die gevallen is geen sprake meer van de loondoorbetaling bij ziekte of gebrek, maar zal in het inkomen van de Wsw-werknemer tot 104 weken na aanvang van de ziekte of het gebrek worden voorzien door ziekengeld op grond van de Ziektewet. Na afloop van de 104 weken ontstaat eventueel het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor betrokkene of komt een tijdens de Wsw-dienstbetrekking niet of niet geheel uitbetaalde arbeidsongeschiktheidsuitkering weer geheel tot uitbetaling.

Ook met betrekking tot de overige situaties waarin het college de Wsw-dienstbetrekking dient op te zeggen is nu geregeld dat de opzegverboden in het BW daaraan niet in de weg staan. Dat is dus de situatie dat de werknemer blijkens een onaantastbaar geworden herindicatiebeschikking niet langer tot de doelgroep behoort zodra voor hem een alternatieve opvangmogelijkheid feitelijk beschikbaar is of door zijn toedoen niet beschikbaar komt dan wel zodra hij een passend aanbod tot arbeid onder normale omstandigheden heeft geweigerd, de situatie dat de werknemer niet meewerkt aan een herindicatie (dat wil zeggen een periodieke herindicatie of een herindicatie op verzoek van de gemeente zoals



hierboven beschreven), en de situatie dat hij niet meewerkt aan het behoud dan wel het bevorderen van zijn arbeidsbekwaamheid en aan het verkrijgen van arbeid onder normale omstandigheden, voor zover hij daartoe in staat wordt geacht.

Ten aanzien van het opzeggen van een Wsw-dienstbetrekking geldt, dat alleen het college waarmee de dienstbetrekking is aangegaan deze dienstbetrekking kan opzeggen. Het kan echter voorkomen dat de betrokken Wsw-werknemer woonachtig is in een andere gemeente en dat het college van die gemeente verantwoordelijk is voor de financiering van de Wsw-dienstbetrekking. In die gevallen kan het college dat verantwoordelijk is voor de financiering van de Wsw-dienstbetrekking het college waarmee de dienstbetrekking is aangegaan verzoeken de dienstbetrekking op te zeggen in situaties waarin dat aan de orde is. Het laatstgenoemde college is er in die gevallen aan gehouden dit verzoek onverwijld in te willigen.

#### **4. Reactie van de uitvoerende partijen**

De moderniseringsvoorstellen zijn in samenspraak met de bij de uitvoering van de Wsw betrokken partijen – VNG, Cedris, CG-Raad, LCR en FvO – tot stand gekomen. De nadere uitwerking van de voorstellen in dit wetsvoorstel heeft eveneens plaatsgevonden in afstemming met deze partijen. Zo heeft de uitwerking van het bepaalde ten aanzien van bijvoorbeeld het persoonsgebonden budget samen met deze partijen plaatsgevonden. In aanvulling op het gezamenlijk overleg dat over het wetsvoorstel heeft plaatsgevonden, is aan elk van de partijen afzonderlijk gevraagd op de inhoud van het wetsvoorstel te reageren. Daarnaast is het wetsvoorstel voorgelegd aan een uitvoeringspanel van gemeenten, aan de Inspectie Werk en Inkomen (IWI), aan UWV en aan CWI. Dit heeft geleid tot een aantal technische en inhoudelijke opmerkingen en aanvullingen die waar mogelijk in dit wetsvoorstel zijn verwerkt. De opmerkingen en aanvullingen van inhoudelijke aard zijn alleen verwerkt voorzover deze een uitwerking waren van de voorstellen zoals aan de Tweede Kamer voorgelegd en waarmee de Tweede Kamer heeft ingestemd. Voor zover opmerkingen en aanvullingen in strijd waren met de door de Tweede Kamer aangegeven richting zijn deze niet verwerkt.

Naar aanleiding van de reactie van IWI is een aantal technische formuleringen in het wetsvoorstel gewijzigd en zijn enkele passages in de memorie van toelichting verduidelijkt. Voorts is naar aanleiding van de reactie van IWI en VNG een overgangsbepaling opgenomen ten aanzien van personen die op het moment van inwerkingtreding van het voorgestelde artikel 10 van de Wsw werkzaam zijn in een andere gemeente of werkvoorzieningschap dan waar zij woonachtig zijn.

Op verzoek van CWI is in artikel 11, zesde lid, van de Wsw bepaald dat CWI 16 weken de tijd heeft om een bezwaar tegen een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking af te handelen. Daarvoor stond een periode van 6 weken. De praktijk leert echter dat CWI in geval van bezwaar vaak de gehele indicatieprocedure, inclusief inschakeling van medisch deskundige derden, moet overdoen, waarvoor een periode van maximaal 16 weken staat.

Daarnaast heeft de reactie van CWI ertoe geleid dat in artikel 11, vijfde lid, wordt opgenomen dat indicatie-aanvragen van personen waarvan de indicatie of herindicatie in de voorliggende periode van 12 maanden is ingetrokken, niet in behandeling hoeven te worden genomen. Daarmee is geregeld dat personen van wie de indicatie is ingetrokken, bijvoorbeeld omdat zij weigerden een passend Wsw-aanbod te aanvaarden, zich niet direct weer voor een nieuwe Wsw-indicatie kunnen aanmelden.

Op verzoek van de VNG is in de memorie van toelichting een aantal verduidelijkingen aangebracht. Zo is duidelijker aangegeven welke taken die zijn gemoeid met de uitvoering van de Wsw tot de verantwoordelijkheid van het publieke domein behoren en dus niet mogen worden gedelegeerd aan een privaatrechtelijk sw-bedrijf.

De VNG heeft tevens gewezen op het belang van een overgangsbepaling voor mensen op de Wsw-wachtnlijst met een dienstbetrekking die op grond van artikel 14 van de Invoeringswet Wet werk en bijstand geldt als voorziening op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de WWB. Omdat met dit wetsvoorstel expliciet geregeld wordt dat re-integratiemiddelen niet mogen worden ingezet voor mensen op de wachtnlijst in afwachting van een Wsw-arbeidsplaats, moet voor personen op de wachtnlijst waarvoor dit thans wel het geval is een uitzondering worden gemaakt. Artikel VII, onderdeel C, voorziet hierin.

Op aangeven van de cliëntenorganisaties is de gemeentelijke verantwoordelijkheid om vorm te geven aan cliëntenparticipatie in de wet verankerd door in artikel 2, derde lid, van de Wsw vast te leggen dat de gemeenteraad bij verordening regels dient te stellen over de wijze waarop de Wsw-geïndiceerden of hun vertegenwoordigers worden betrokken bij de uitvoering van deze wet. Voor de formulering van dit artikel is aangesloten bij de manier waarop in de WWB de cliëntenparticipatie is vormgegeven. In de memorie van toelichting is daarbij op verzoek van de cliëntenorganisaties nog gewezen op het onderscheid tussen Wsw-werknemers en Wsw-geïndiceerden op de wachtnlijst en de mogelijke verschillen in de specifieke belangen en behoeften van beide groepen. In tegenstelling tot de Wsw-geïndiceerden op de wachtnlijst is de participatie van Wsw-werknemers immers ook al vormgegeven in de vorm van ondernemingsraden en door middel van de vakbonden. Met dit verschil zal de gemeente bij het uitwerken van de cliëntenparticipatie rekening moeten houden. Mede op aanraden van de cliëntenorganisaties wordt met het bepaalde onder artikel 12, derde lid, geregeld dat in geval van ontslag door verwijtbaar gedrag van een Wsw-werknemer de Wsw-indicatie door het college pas kan worden ingetrokken vanaf het moment dat de opzegging van de dienstbetrekking rechtens onaantastbaar is geworden. Daarmee wordt voorkomen dat Wsw-geïndiceerden die worden ontslagen en waarvan de Wsw-indicatie wordt ingetrokken – indien ze het daarmee niet eens zijn – gelijktijdig tegen beide beslissingen in bezwaar en, eventueel, beroep dienen te gaan. Ten slotte is in de memorie van toelichting op verzoek van de cliëntenorganisaties verduidelijkt dat met de Wsw-subsidie aan werkgevers alle met een begeleid werkenplek samenhangende kosten kunnen worden vergoed.

## **ARTIKELSGEWIJS**

### **Artikel I. Wijziging Wet sociale werkvoorziening**

#### *Onderdeel A, onder 1*

Met dit onderdeel is de definitie van het begrip dienstbetrekking en het begrip werknemer gewijzigd. In combinatie met het opnemen van de zorgplicht van de gemeenten in hoofdstuk 1 (het voorgestelde artikel 1, derde lid) van de Wsw en niet langer in hoofdstuk 2 – alsmede het feit dat anders dan in het huidige artikel 2, eerste lid, niet langer wordt gesproken van het college dat er zorg voor draagt dat hij een dienstbetrekking aanbiedt – is aldus verhelderd dat bij de uitvoering van de Wsw beschut werken niet het primaire uitgangspunt is doch dat begeleid werken, mits de Wsw-geïndiceerde daartoe in staat wordt geacht, ten minste een gelijk-

waardig alternatief is. Voorst zijn de begrippen college en geïndiceerd gedefinieerd.

#### *Onderdeel A, onder 2*

Met dit onderdeel is geregeld dat ook in de situatie waarin sprake is van een openbaar lichaam op grond van de Wgr waaraan de uitvoering van de Wsw volledig is overgedragen het Wsw-budget niet meer wordt verstrekt aan dat openbaar lichaam maar aan de individuele gemeenten. Het is aan de individuele gemeente om te bepalen op welke manier het Wsw-budget wordt ingezet en in hoeverre hierbij een openbaar lichaam op grond van de Wgr wordt benut (zie ook paragraaf 3.2 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting).

#### *Onderdeel A, onder 3*

Met dit onderdeel is een nieuw derde lid aan artikel 1 toegevoegd. Met dit lid wordt verhelderd dat er geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen de verschillende dienstbetrekkingen die in het kader van de Wsw kunnen worden gerealiseerd (beschut werken en detachering enerzijds en begeleid werken anderzijds).

#### *Onderdeel B*

Artikel 2, eerste lid, is aangepast in verband met het nieuwe derde lid van artikel 1. Artikel 2, tweede lid, zoals dat luidde, is vervallen in verband met de aanpassing van de definitie van het begrip dienstbetrekking. Het derde lid is vervangen door het nieuwe tweede lid. Met dit lid wordt bewerkstelligd dat ingeval het college een privaatrechtelijke rechtspersoon aanwijst voor de uitvoering van de Wsw dit slechts kan voorzover het hoofdstuk 2 betreft. Deze rechtspersoon kan derhalve niet de verantwoordelijkheid dragen voor het wachtlijstbeheer, het verzorgen van de aanvraag voor herindicatie bij CWI en het bekostigen van begeleid werkenplaatsen, noch degene zijn aan wie door het rijk het budget wordt verstrekt of die de verantwoordingsinformatie aan het rijk verstrekt. Deze taken behoren uitdrukkelijk tot de verantwoordelijkheid van het publieke domein, oftewel de gemeente of het openbaar lichaam indien de uitvoering van de Wsw volledig is overgedragen op grond van de Wgr (zie ook paragraaf 3.2. van het algemeen deel van de memorie van toelichting).

Het vierde lid van artikel 2 van de Wsw is in dit wetsvoorstel overgeheveld naar artikel 12, derde lid (zie onderdeel I).

Het derde lid regelt de cliëntenparticipatie (zie hiervoor paragraaf 3.3 van het algemeen deel van de memorie van toelichting). De gemeenten hebben inmiddels de nodige ervaring opgedaan met cliëntenparticipatie in het kader van de WWB. Het derde lid komt nagenoeg overeen met artikel 47 van de WWB en biedt flexibiliteit in keuzemogelijkheden om organisatie en vormgeving van cliëntenparticipatie in te vullen. Daarbij kan de gemeenteraad zelf bepalen hoe de cliëntenparticipatie zich verhoudt tot de wettelijk georganiseerde inspraak en medezeggenschap van Wsw-werknemers op grond van de Wor.

#### *Onderdeel C*

Van de mogelijkheid tot het stellen van regels inzake de aanpassing van de omstandigheden waaronder de Wsw-arbeid wordt verricht op grond van artikel 3, derde lid, van de Wsw is tot op heden geen gebruik gemaakt. Hiertoe bestaat ook thans geen voornemen. Gelet hierop is dit lid vervallen.

#### *Onderdeel D*

Van de mogelijkheid tot het stellen van regels inzake de samenwerking tussen de gemeenten, UWV en CWI met betrekking tot de uitstroom naar normale arbeid van de Wsw-werknemer en met betrekking tot het begeleid werken op grond van artikel 4, tweede lid, van de Wsw is tot op heden geen gebruik gemaakt. Hiertoe bestaat ook geen voornemen. Gelet hierop is dit lid vervallen. Voorts is de tekst van het huidige eerste lid aangepast. In de eerste plaats omdat het eerste lid een dode letter was: re-integratietrajecten worden niet eerder ingezet dan nadat bij herindicatiebeschikking is vastgesteld dat de werknemer te goed is geworden voor de Wsw. Ten tweede om te verduidelijken dat het de taak van het college is om inschakeling in het arbeidsproces te bevorderen van de werknemers die na herindicatie te goed zijn bevonden voor de Wsw. Het college kan daarbij, voorzover het gaat om degenen die recht hebben op een (aanvullende) uitkering op grond van de WWB of een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw) alsmede de niet-uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 6 van de WWB, op grond van artikel 7 van de WWB een voorziening aanbieden gericht op arbeidsinschakeling. De Wsw-werknemer van wie bij de herindicatie is vastgesteld dat hij te goed is bevonden voor de Wsw en die geen recht heeft op een WWB of Anw-uitkering dient zich wel als werkloze werkzoekende te registreren bij de CWI alvorens hij in aanmerking kan komen voor een dergelijke voorziening. Voor personen van wie bij herindicatiebeschikking is vastgesteld dat zij te goed zijn voor de Wsw en die recht hebben op een uitkering op grond van de WW, de WAO, de WAJONG, de WAZ, en de Wet WIA kan het UWV re-integratiemiddelen inzetten.

#### *Onderdelen E en F*

De artikelen 5 en 6, tweede lid, zijn ter verduidelijking redactioneel aangepast. De artikelen 5 en 6 zien op de situatie dat de betrokkene een Wsw-dienstbetrekking heeft met het college.

Voorts is artikel 6, tweede lid, aangepast. Voor een toelichting hierop verwijs ik naar paragraaf 3.5 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

#### *Onderdeel G*

In artikel 7 van de Wsw was de mogelijkheid voor het college opgenomen om subsidie aan de werkgever te verstrekken in het kader van het begeleid werken alsmede een vergoeding aan de begeleidingsorganisatie voor de noodzakelijke kosten van arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding van de betrokkene op de werkplek. De subsidie aan de werkgever kan zowel een loonkostensubsidie betreffen als een subsidie voor de kosten voor de noodzakelijke aanpassingen waaronder arbeid kan worden verricht. Onder dit laatste worden bijvoorbeeld verstaan kosten die gemaakt worden voor technische aanpassingen in de werkplek of intermediaire activiteiten ten behoeve van mensen met een visuele of auditieve handicap (zoals een voorleeshulp of een doventolk).

Door aanpassing van artikel 7, eerste lid, geldt nu voor de toepassing daarvan niet langer de voorwaarde dat de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking aangeeft dat betrokkene in aanmerking komt voor begeleid werken. Hiermee is een onnodige drempel voor het realiseren van begeleid werkenplekken weggenomen. De subsidie en de vergoeding op grond van het eerste lid kunnen zowel een eenmalige als een periodieke subsidie en vergoeding betreffen. Een combinatie van beiden is ook mogelijk. Voorts is het tweede lid van artikel 7 vervallen omdat het nieuwe artikel 12, derde lid, onderdelen a, b of c, van de Wsw ook met betrekking tot de situatie van het weigeren van een begeleid werkenplek – als betrokk-

kene daarvoor geïndiceerd is – respectievelijk het verwijtbaar ontslag daaruit onverkort van toepassing is. Met het tweede lid van artikel 7 is de mogelijkheid van een persoonsgebonden budget voor begeleid werken geïntroduceerd in de Wsw (zie ook paragraaf 3.3 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting). Indien een werkgever een dienstbetrekking met de betrokkene aangaat voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden (begeleid werken) is het college op verzoek van de betrokken Wsw-geïndiceerde gehouden aan de werkgever een periodieke subsidie en aan de begeleidingsorganisatie een periodieke vergoeding te verstrekken indien:

1. de inpassing in de arbeid, met inbegrip van begeleiding op de werkplek, adequaat wordt verzorgd;
2. betrokkene reeds een dienstbetrekking in de zin van de Wsw heeft of recht heeft op aanbidding van een Wsw-dienstbetrekking; en
3. het bedrag van de periodieke subsidie aan de werkgever en de periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie voor begeleiding op de werkplek omgerekend op jaarbasis niet meer bedragen dan het voor de gemeente beschikbare Wsw-budget gedeeld door het bijbehorende minimumaantal arbeidsjaren waarop de jaarlijks aan de subsidieverlening voor de gemeente klevende uitvoeringskosten in mindering zijn gebracht. Indien betrokkene is ingedeeld in de arbeids-handicapcategorie ernstig wordt de uitkomst van de deling vermenigvuldigd met 1,25 alvorens de uitvoeringskosten daarop in mindering worden gebracht.

Komt het bedrag van de periodieke subsidie en de periodieke vergoeding van begeleiding boven het hiervoor bedoelde bedrag en/of heeft betrokkene nog geen recht op aanbidding van Wsw-dienstbetrekking dan is het college niet verplicht om subsidie te verstrekken maar mag het dat, op grond van het eerste lid, wel.

Indien een periodieke subsidie wordt verleend op grond van het tweede lid kan het college ook een vergoeding verlenen voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht. Dit is niet als verplichting voor het college opgenomen om te voorkomen dat het college gebonden zou kunnen worden aanpassingen voor zijn rekening te nemen waarvan de kosten niet in een redelijke verhouding staan tot het resultaat. Voor periodieke kosten van dergelijke aanpassingen alsmede kosten van vervoer van en naar de werkplek, scholing e.d. wordt geen aparte subsidie verleend. De periodieke subsidie wordt geacht daarvoor een adequate compensatie te vormen. Het college kan zelf zorg dragen voor de totstandkoming van een dienstbetrekking in het kader van het begeleid werken, maar kan daar ook een begeleidingsorganisatie voor inschakelen. Indien een geïndiceerde gebruik wil maken van het persoonsgebonden budget is het in principe aan die geïndiceerde om zelf een werkgever te zoeken. Op grond van het vierde lid van artikel 7 kan hij evenwel het college verzoeken om hiervoor een door hem aangewezen begeleidingsorganisatie in te schakelen.

Een periodieke subsidie op grond van het eerste of tweede lid en de periodieke vergoeding voor begeleiding worden slechts beëindigd bij beëindiging van de dienstbetrekking, indien niet langer sprake is van adequate verzorging van de inpassing in de arbeid dan wel indien de betrokkene blijkens een onaantastbaar geworden herindicatiebeschikking niet langer Wsw-geïndiceerd is. In dat laatste geval wordt de loonkostensubsidie pas beëindigd op het moment dat voor betrokkene een alternatieve opvangmogelijkheid feitelijk beschikbaar is of door zijn toedoen niet beschikbaar komt dan wel zodra hij een aanbod tot passende arbeid onder normale omstandigheden heeft geweigerd. Indien de loonkostensubsidie wordt beëindigd omdat betrokkene niet langer Wsw-geïndiceerd is of in verband met het feit dat de werknemer niet meewerkt aan een herindicatie of aan de toepassing van artikel 6, eerste lid, mag de werkgever om die reden de dienstbetrekking van de werknemer opzeggen.

Het achtste en negende lid komen overeen met de oorspronkelijke leden drie en vier van artikel 7 van de Wsw met dien verstande dat het bereik ervan is uitgebreid in verband met de invoering van een persoonsgebonden budget.

Op grond van het tiende lid van artikel 7 dient de gemeenteraad bij verordening nadere regels te stellen over de wijze waarop het college vorm geeft aan het persoonsgebonden budget. Die regels dienen in ieder geval betrekking te hebben op:

1. de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld;
2. de hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;
3. de voorwaarden waaronder het college aan de werkgever een vergoeding verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht; en
4. de voorwaarden waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde zelf is aangewezen.

#### *Onderdeel H*

Met dit onderdeel is hoofdstuk 4 van de Wsw in zijn geheel vervangen. De artikelen 8 en 9 treden in de plaats van de oorspronkelijke artikelen 8 en 9. In het voorstel tot wijziging van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken is de nieuwe financierings- en verdeelsystematiek opgenomen (zie ook paragraaf 3.2 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting).

Artikel 8 bevat niet meer de bepaling die in artikel 8, derde lid, was opgenomen dat het budget na overleg met een representatieve vertegenwoordiging van gemeenten wordt vastgesteld. Een dergelijk overleg is voor de budgetvaststelling niet meer nodig omdat de systematiek die aan de budgetvaststelling ten grondslag ligt is vereenvoudigd. In de nieuwe systematiek wordt het Wsw-budget over gemeenten verdeeld op grond van het aantal Wsw-geïndiceerden per gemeente. Bij de verdeling van het Wsw-budget werden tot nu toe correctiefactoren gehanteerd die in overleg met de VNG jaarlijks werden vastgesteld. Van deze factoren is geen sprake meer. Daarnaast is het jaarlijks in overleg met de VNG vast te stellen minimumpercentage begeleid werken vervallen, waardoor ook hiervoor geen apart overleg ter uitvoering van de wet meer nodig is. Dit laat onverlet dat in het periodieke bestuurlijke overleg dat plaatsvindt met de VNG de uitvoering van de Wsw geagendeerd kan worden als daar aanleiding toe bestaat.

Indien het toegekende budget niet volledig of onrechtmatig is besteed wordt op grond van artikel 9, eerste lid, de uitkering ter hoogte van het niet of onrechtmatig bestede deel teruggevorderd. Op grond van artikel 9, zevende lid, is in het voorstel tot wijziging van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken evenwel geregeld dat indien het minimale aantal Wsw-arbeidsplaatsen is gerealiseerd en er geen Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst staan in de desbetreffende gemeente, de gemeente een eventueel overschot op het Wsw-budget voor andere doeleinden mag inzetten.

Indien het aantal gerealiseerde arbeidsjaren minder bedraagt dan het op grond van het budget te realiseren aantal arbeidsjaren wordt op grond van artikel 9, tweede lid, een evenredig deel van het toegekende budget teruggevorderd.

Indien zowel het eerste als het tweede lid van toepassing is wordt niet meer teruggevorderd dan het hoogste van beide terug te vorderen bedragen.

Omdat het toegekende budget is gebaseerd op het aantal Wsw-geïndiceerden op 31 december t-2 wordt het volgende geregeld met betrekking tot een verhuizing van de gemeente A naar de gemeente B. Zolang de Wsw-dienstbetrekking met de gemeente A blijft bestaan, dan wel de door de gemeente A gesubsidieerde dienstbetrekking in het kader van begeleid werken, blijft deze in het kalenderjaar van de verhuizing en het daaropvolgende kalenderjaar meetellen bij de berekening van de door de gemeente A gerealiseerde arbeidsjaren. Dit wordt geregeld in artikel 9, derde lid, eerste zin. Als de dienstbetrekking met de gemeente A daarna nog steeds voortduurt verstrekt de gemeente B een – overeenkomstig artikel 10, derde lid, te berekenen – vergoeding aan de gemeente A vanaf het tweede kalenderjaar volgend op het kalenderjaar van de verhuizing. Immers vanaf dat moment wordt betrokkene meegeteld in het Wsw-budget van de gemeente B en niet langer in het budget van de gemeente A. De vergoeding wordt alleen betaald voorzover de Wsw-dienstbetrekking met de gemeente A voortduurt. Eindigt deze bijvoorbeeld per 1 juli van het tweede kalenderjaar volgend op het kalenderjaar van de verhuizing dan bedraagt de vergoeding de helft van het overeenkomstig het derde lid berekende bedrag.

Met betrekking tot een dienstbetrekking in het kader van begeleid werken is in het eerste lid van artikel 10 bepaald dat het college van de gemeente B voor de toepassing van artikel 7 van de Wsw in de plaats treedt van het college van de gemeente A. Dat geschiedt per 1 januari van het tweede kalenderjaar volgend op het kalenderjaar van die verhuizing.

De in het voorgestelde artikel 10 opgenomen regeling is niet van toepassing indien de werknemer zijn ingezetenschap verliest door verhuizing uit de gemeente A naar het buitenland. In dat geval zal hij voor de vaststelling van het budget mee blijven tellen bij de gemeente A zolang de dienstbetrekking voortduurt. Dit zal geregeld worden in het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken. In artikel 9, derde lid, tweede zin, wordt geregeld dat zolang de Wsw-dienstbetrekking met de gemeente A blijft bestaan, dan wel de door de gemeente A gesubsidieerde dienstbetrekking in het kader van begeleid werken, deze blijft meetellen bij de berekening van de door de gemeente A gerealiseerde arbeidsjaren. Verhuist betrokkene daarna weer naar Nederland (gemeente B) dan blijft betrokkene, op grond van artikel 9, derde lid, tweede zin, in het kalenderjaar van de verhuizing en het daaropvolgende kalenderjaar meetellen bij de berekening van de door de gemeente A gerealiseerde arbeidsjaren. In het budget voor de gemeente A zal hij ook in die jaren nog meetellen. Daarna zal hij meetellen in het budget van de gemeente B en zal die gemeente op grond van artikel 10 een vergoeding moeten betalen aan de gemeente A, dan wel – bij begeleid werken – in de plaats treden van de gemeente A.

Het oorspronkelijke artikel 10, tweede lid, is overgebracht naar artikel 12. Het eerste lid van het oorspronkelijke artikel 10 is vervallen. Van de mogelijkheid tot het stellen van regels op grond daarvan was tot op heden geen gebruik gemaakt. Hiertoe bestaat ook geen voornemen.

#### *Onderdeel I*

Het opschrift van hoofdstuk 5 is aangepast in verband met het nieuwe artikel 12.

Met het eerste lid van artikel 11 is verduidelijkt dat de CWI pas tot het afgeven van een indicatiebeschikking verplicht is als deze wordt aangevraagd.

Met het derde lid is herindicatie mogelijk op verzoek van het college in de situatie dat de werknemer ten minste 13 weken ongeschikt is tot het

verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebrek (zie ook paragraaf 3.5. van het algemeen deel van deze memorie van toelichting).

Met het vierde lid is buiten kijf gesteld dat alleen diegenen worden geïndiceerd die zelf in aanmerking willen komen voor een dienstbetrekking op grond van de Wsw. Voorts is hiermee de tekst van het derde lid aangepast aan de aanpassingen in de artikelen 1 en 2. Ten slotte is in dit lid geregeld dat als van een Wsw-geïndiceerde de (her)indicatiebeschikking op grond van artikel 12, derde lid, is ingetrokken, hij niet binnen 12 maanden opnieuw geïndiceerd kan worden.

Het oorspronkelijke vierde lid van artikel 11 is overgeheveld naar artikel 12. Het zevende en achtste lid (de oorspronkelijke leden vijf en zes) zijn aangepast aan die overgang.

In het vijfde lid is geregeld dat de indicatiebeschikking en herindicatiebeschikking door de CWI binnen zestien weken na ontvangst van de aanvraag moeten worden afgegeven. Dit was geregeld in de artikelen 4, eerste lid, en 6, vierde lid, van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken. Deze bepalingen zijn overgebracht naar wetsniveau gelet op de samenhang met het nieuwe zesde lid. In dat lid is geregeld dat de CWI een beslistermijn heeft van zestien weken voor beslissingen op bezwaar tegen een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking. Daarvoor gold de termijn voor de beslissing op bezwaar van artikel 7:10 Awb. Die termijn is zes weken (of als ten behoeve van de beslissing op bezwaar een adviescommissie is ingesteld 10 weken). Die termijn kan met vier weken worden verlengd. Verder uitstel is mogelijk als de indiener van het bezwaar daarmee instemt en andere belanghebbenden daardoor niet in hun belangen kunnen worden geschaad of ermee instemmen. De termijn van zes weken is voor de CWI nauwelijks haalbaar. De bezwaarzaken houden een volledige heroverweging in. Indien de gronden van het bezwaar zijn gericht tegen de medische beoordeling moet een nieuwe medische beoordeling plaatsvinden. Die geschiedt door een andere arts/psycholoog dan de beoordeling in primo. Dit geldt mutatis mutandis voor het arbeidsdeskundige advies. Ook kan het noodzakelijk zijn om (wederom) het multidisciplinair overleg in te schakelen. Tevens levert het horen van bezwaarden, gezien de doelgroep, nog al eens vertraging op.

Een mededeling van verlenging van de beslistermijn is bovendien emotioneel nogal belastend voor de betrokkenen evenals een verzoek om in te stemmen met verlenging van de termijn.

Om deze redenen is in de wet een termijn opgenomen van zestien weken voor de beslissing op bezwaar tegen een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking.

In artikel 12 zijn de taken en bevoegdheden van het college opgenomen die verband houden met intrekking van de (her)indicatiebeschikking en het wachtlijstbeheer. Artikel 12, eerste lid, bevat het oorspronkelijke artikel 11, vierde lid. In het tweede lid is geregeld dat de Wsw-geïndiceerde in beginsel recht heeft op plaatsing binnen 12 maanden na de datum per wanneer hij volgens de indicatiebeschikking tot de doelgroep behoort (zie ook paragraaf 3.3 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting). Dit betekent dat zolang betrokkene nog geen 12 maanden na die datum op de wachtlijst staat het college er voor kan kiezen om iemand die korter op de wachtlijst staat eerder te plaatsen dan betrokkene. Betrokkene heeft dan nog geen (afdwingbaar) recht op aanbod van een Wsw-dienstbetrekking. Na 12 maanden is dat recht er in beginsel wel. Uitzondering hierop vormt de situatie dat er niet voldoende budget is. Dan geldt evenwel wel dat degenen die langer op de wachtlijst staan dan 12 maanden op het moment dat er wel budget beschikbaar komt voorrang hebben op degenen die korter dan 12 maanden op de wachtlijst staan en



wel in volgorde van plaatsing op de wachtlijst (degene die het langste op de wachtlijst staat dient het eerste geplaatst te worden).

Het derde lid bevat het oorspronkelijke artikel 2, vierde lid. In verband met de wijziging van het begrip dienstbetrekking kan het college de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking ook intrekken in de situatie dat een betrokkene die geïndiceerd is voor begeleid werken een aanbod voor begeleid werken weigert respectievelijk een betrokkene ontslagen wordt uit een dienstbetrekking tot begeleid werken omdat hij zich verwijtbaar zodanig heeft gedragen dat van de werkgever redelijkerwijs niet kon worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren. In de situaties genoemd in de onderdelen b en c vindt eerst beëindiging van de dienstbetrekking plaats, waarbij het college afhankelijk van de reden van opzegging op grond van artikel 6, derde lid, Wsw advies van CWI vraagt, en wordt pas na het rechtens onaantastbaar worden van de opzegging de (her)indicatiebeschikking ingetrokken. Daarnaast wordt geregeld dat het college de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking kan intrekken in de situatie dat de dienstbetrekking eindigt op verzoek van betrokkene. Dat kan zowel opzegging door betrokkene betreffen als ontbinding op diens verzoek of beëindiging met wederzijds goedvinden op verzoek van betrokkene.

Met het vijfde lid is geregeld dat indien betrokkene daarom verzoekt, het college de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking intrekt. Het zesde en zevende lid bevatten de oorspronkelijke leden vijf en zes van artikel 11 voorzover van toepassing op de taak van het college zoals opgenomen in artikel 11, vierde lid. Voorts is in het zesde lid toegevoegd dat regels kunnen worden gesteld met betrekking tot de omstandigheden waaronder de termijn van twaalf maanden, bedoeld in het tweede lid, mag worden overschreden.

In artikel 12, achtste lid is, in afwijking van het oude artikel 10, tweede lid, het apart noemen van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in hoofdstuk 3, vervallen, nu deze in artikel 1, derde lid, op één lijn is gesteld met een door de gemeente aangeboden dienstbetrekking.

#### *Onderdeel J*

In de eerste plaats is het eerste lid van artikel 13 aangepast. Duidelijk wordt gemaakt dat toezicht wordt gehouden op zowel de rechtmatigheid als de doeltreffendheid van de wetsuitvoering. Het toezicht op de doeltreffendheid van de wetsuitvoering heeft uitsluitend betrekking op de vraag in welke mate de uitvoering door de gezamenlijke gemeenten bijdraagt aan de doelen van de wet. Deze vorm van toezicht richt zich niet op de prestaties van individuele gemeenten. De toezichthouder kan de gemeente in dit kader dan ook niet aanspreken op haar prestaties. Dit laat onverlet dat het landelijk beeld van de doeltreffendheid van de wetsuitvoering wel wordt opgebouwd uit informatie op gemeentelijk niveau. Gelet hierop blijft het huidige vijfde lid bestaan, ondanks dat in het kader van het rechtmatigheidstoezicht wordt uitgegaan van het principe van single audit en single information (zie hierna).

Het toezicht dat is gericht op individuele gemeenten zal beperkt blijven tot de rechtmatigheid van de uitvoering. De primaire verantwoordelijkheid voor de controle op de rechtmatigheid van de uitvoering ligt bij de gemeente zelf. De wijze waarop in deze wet het toezicht op de rechtmatigheid van de uitvoering is geregeld, is, zoals in paragraaf 3.2. van het algemeen deel van deze memorie van toelichting al aangegeven, vormgegeven via het principe van single audit en single information. In het Besluit accountantscontrole provincies en gemeenten zal geregeld worden dat in het verslag van bevindingen van de accountant per specifieke uitkering – dus ook voor de Wsw – gerapporteerd wordt met een rapporteringstolerantie gebaseerd op de lasten van de specifieke uitkering in het verantwoordingsjaar. In het derde lid van dit artikel is geregeld dat

alleen bij ernstige tekortkomingen in de rechtmatige uitvoering van deze wet een aanwijzing wordt gegeven. Op grond van het vierde lid zal de verantwoordingsinformatie met betrekking tot de Wsw – net als de verantwoordingsinformatie met betrekking tot de andere specifieke uitkeringen – worden opgenomen in een bijlage bij de gemeentelijke jaarrekening. Op grond van het zesde lid zal in de Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken geregeld worden welke informatie dat voor de Wsw zal zijn.

#### *Onderdeel K*

De artikelen 14, eerste lid, en 15 zijn hiermee redactioneel aangepast aan de aanpassing van artikel 2. Tevens zijn deze artikelen aangepast aan de definiëring van college in artikel 1.

#### *Onderdelen L, M, O en P*

Deze overgangsbepalingen van de huidige artikelen 16, tweede tot en met vijfde lid, 17, 18, 20 en 21 hebben materieel geen betekenis meer en zijn derhalve vervallen.

In artikel 20 is het overgangsregime opgenomen voor de situatie dat een werknemer op de datum van inwerkingtreding van artikel 10 al is verhuisd en in dienst is gebleven van het college van de gemeente waaruit hij verhuisd is of de door dat college aangewezen rechtspersoon dan wel dat college de subsidie begeleid werken nog voor zijn rekening neemt. Per de datum van inwerkingtreding van het nieuwe artikel 10 Wsw dient het college van de gemeente waarvan de werknemer ingezetene is het andere college een vergoeding overeenkomstig artikel 10, derde lid, te betalen respectievelijk de subsidie begeleid werken over te nemen.

In artikel 21 is geregeld dat het financierings- en informatieregime, zoals die golden voor de datum van inwerkingtreding van het nieuwe hoofdstuk 4 Wsw, van toepassing blijven op de kalenderjaren voorafgaande aan die datum.

#### *Onderdeel N*

Met deze wijziging van artikel 19 is uitdrukkelijk de mogelijkheid geopend voor degenen die al vóór 1 januari 1998 een dienstbetrekking hadden op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening en voor wie die dienstbetrekking nog steeds voortduurt om zich vrijwillig te laten herindiceren. Het uitdrukkelijk wel van toepassing verklaren van artikel 6, derde lid, kan vervallen nu slechts verwezen wordt naar de herindicatie, bedoeld in artikel 11, tweede lid.

#### **Artikel II. Werkloosheidswet**

#### **Artikel III. Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen**

#### **Artikel IV. Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten**

#### **Artikel V. Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen**

#### **Artikel VI. Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers**

#### **Artikel VII. Wet werk en bijstand**

#### **Artikel VIII. Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen**

Voor een toelichting op deze artikelen verwijs ik naar paragraaf 3.5 van het algemeen deel van de memorie van toelichting. Volledigheidshalve merk ik op dat, doordat de dienstbetrekking in de zin van de Wsw niet wordt uitgezonderd van het begrip (arbeid in) dienstbetrekking in de zin van artikel 24, tweede lid, van de WW en artikel 30, derde lid, van de Wet WIA

bij een beëindiging van een Wsw-dienstbetrekking eventueel wel een maatregel kan worden opgelegd op grond van artikel 24, eerste lid, onderdeel a, jo. tweede lid, WW of artikel 30, derde lid, Wet WIA. In het kader van de WWB kan in dat geval een maatregel aan de orde zijn in verband met een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan (artikel 18, tweede lid, van de WWB).

Met betrekking tot de inzet van WWB-re-integratiemiddelen voor personen op de Wsw-wachlijst ter toeleiding naar een Wsw-dienstbetrekking zij volledigheidshalve nog opgemerkt dat, voor de personen voor wie dat op het moment van inwerkingtreding van artikel VII, onderdeel A, gebeurt, dat ook na dat moment is toegestaan tot het moment dat die voorziening eindigt.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. A. L. van Hoof