

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Besluit van
houdende regels voor experimenten met het verstrekken van subsidies voor generieke
werkgeversvoorzieningen (Besluit experimentele subsidie generieke
werkgeversvoorzieningen)

Op de voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
13 april 2021, nr. 2021-0000050093;

Gelet op artikel 82a van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en
artikel 36, vijfde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
[niet invullen],

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- generieke werkgeversvoorziening: werkplekaanpassing die een werkgever in staat stelt werkprocessen toegankelijk te maken voor gelijktijdig of opeenvolgend gebruik door meerdere personen met een structurele functionele beperking;
- Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- wet: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 2. Doel van de subsidie

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verstrekt, in zoverre in afwijking van artikel 36 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en artikel 2, eerste lid, onderdeel b, en artikel 9 van het Reïntegratiebesluit, op aanvraag van de werkgever een eenmalige subsidie voor het realiseren van een generieke werkgeversvoorziening, ongeacht of de voorziening naar de aard der zaak duurzaam is verenigd met het bedrijf.
2. De generieke werkgeversvoorziening wordt door de werkgever benut door het aangaan of voortzetten van dienstbetrekkingen met personen met een structurele functionele beperking.
3. Onder persoon met een structurele functionele beperking wordt mede verstaan:
 - a. een arbeidsbeperkte als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;

- b. een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, sub 2°, van de Participatiewet;
- c. een persoon als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, van wie het college van burgemeester en wethouders heeft vastgesteld dat deze uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft;
- d. een persoon als bedoeld in artikel 10c, eerste lid, van de Participatiewet, van wie het college van burgemeester en wethouders heeft vastgesteld dat deze behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Paragraaf 2 Toegang tot de subsidie

Artikel 3. De aanvraag

1. Een werkgever kan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een aanvraag doen voor een subsidie ten behoeve het realiseren van een generieke werkgeversvoorziening.
2. De aanvraag wordt gedaan door middel van een door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beschikbaar gesteld formulier.
3. Bij de aanvraag wordt ten minste beschreven:
 - a. de generieke werkgeversvoorziening;
 - b. op welke structurele functionele beperking de generieke werkgeversvoorziening betrekking heeft;
 - c. hoeveel personen met een structurele functionele beperking bij de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden gebruik kunnen maken van de generieke werkgeversvoorziening;
 - d. de termijn waarin de generieke werkgeversvoorziening wordt gerealiseerd.
4. Bij de aanvraag wordt een offerte voor de desbetreffende generieke werkgeversvoorziening overgelegd waaruit de kosten voor het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening blijken.

Artikel 4. Subsidiabele kosten

1. Onverminderd artikel 2, eerste lid, onderdeel a, van het Reïntegratiebesluit komen de kosten die rechtstreeks zijn bedoeld voor het realiseren van een generieke werkgeversvoorziening in aanmerking voor subsidie.
2. In afwijking van artikel 2, eerste lid, onderdeel b, het Reïntegratiebesluit komen de kosten voor een generieke werkgeversvoorziening waarvoor een vergoeding mogelijk is op grond van artikel 35 van de Wet werk en inkomen uit arbeid in aanmerking voor een subsidie.
3. Artikel 2, eerste lid, onderdeel b, van het Reïntegratiebesluit is ten aanzien van een mogelijke vergoeding op grond van dit besluit slechts van toepassing voor zover op grond van dit besluit een subsidie is verstrekt voor dezelfde voorziening.
4. De artikelen 3 en 11 van het Reïntegratiebesluit zijn niet van toepassing.

Paragraaf 3 Toekenning van de subsidie

Artikel 5. Tijdvak, subsidieplafond en omvang subsidie

1. Voor subsidies op grond van dit besluit is van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 € 6.000.000,- beschikbaar en is van 1 januari 2022 tot en met 31 juni 2022 € 12.000.000,- beschikbaar.
2. De helft van het beschikbare bedrag, genoemd in het eerste lid, is als deelplafond uitsluitend beschikbaar voor een aanvrager, niet zijnde een overheidswerkgever,

bedoeld in artikel 1, onderdeel i, van de Werkloosheidswet. Het resterend bedrag is als deelplafond beschikbaar voor een aanvraag van iedere werkgever.

3. Een subsidie bedraagt per aanvraag ten hoogste € 1.000.000,-.
4. Bij ministeriële regeling wordt een tijdvak, een subsidieplafond, met inbegrip van een eventueel deelplafond, en een maximumbedrag per aanvraag vastgesteld voor de verstrekking van subsidies in de resterende periode van het jaar 2022 en in de daaropvolgende jaren.

Artikel 6. Verdeling van de subsidie

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verdeelt de beschikbare bedragen op volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen.
2. Aanvragen die op dezelfde dag binnenkomen, worden geacht tegelijkertijd te zijn ontvangen. Tussen deze aanvragen wordt geloot, indien het subsidieplafond wordt overschreden bij de toekenning van subsidie voor deze aanvragen.

Artikel 7. Weigeringsgronden

Onverminderd artikel 4:35, tweede en derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht, wordt de subsidieverstrekking geweigerd indien:

- a. de aanvrager reeds subsidie op grond van dit besluit heeft ontvangen;
- b. de aanvraag ziet op niet-subsidiabele kosten;
- c. de generieke werkgeversvoorziening reeds is gerealiseerd;
- d. de aanvrager de generieke werkgeversvoorziening, blijkens een voorafgaand aan de aanvraag gedane betaling hiervoor, ook zou hebben gerealiseerd zonder het verkrijgen van een subsidie;
- e. het niet aannemelijk is dat een persoon met een structurele functionele beperking voor het verrichten van werkzaamheden aangewezen is op de betreffende generieke werkgeversvoorziening;
- f. het niet aannemelijk is dat de generieke werkgeversvoorziening zal worden benut door het aantal personen, bedoeld in artikel 3, derde lid, onderdeel c;
- g. het niet aannemelijk is dat de generieke werkgeversvoorziening zal worden benut door personen die Nederlander zijn of rechtmatig verblijf hebben op grond van artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000;
- h. de kosten voor het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening, ook indien wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate voorziening of na aftrek van inbreng van eigen middelen, niet evenredig zijn tot de beoogde benutting ervan door het aantal personen, bedoeld in artikel 3, derde lid, onderdeel c;
- i. de aanvraag is gedaan buiten de tijdvakken, genoemd in artikel 5, eerste lid, of vastgesteld op grond van artikel 5, vierde lid;
- j. de aanvraag ziet op kosten die worden gemaakt op grond van de artikelen 3, eerste lid, onderdeel c, of 4 van de Arbeidsomstandighedenwet; of
- k. de generieke werkgeversvoorziening niet binnen een jaar na de subsidievaststelling kan worden gerealiseerd.

Artikel 8. Subsidievaststelling

Onverminderd artikel 2, vierde lid, en artikel 10 van het Reïntegratiebesluit, stelt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de subsidie vast op het bedrag dat noodzakelijk is voor het dekken van de kosten, die op grond van artikel 4 voor subsidie in aanmerking komen.

Paragraaf 4 Gebruik van de subsidie

Artikel 9. Subsidieverplichtingen

1. Bij de subsidieverstrekking legt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de ontvanger de verplichting op om de generieke werkgeversvoorziening binnen een jaar na de subsidievaststelling te realiseren.
2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen legt de ontvanger voorts de verplichting op om gedurende drie kalenderjaren:
 - a. inspanningen te verrichten om de generieke werkgeversvoorziening te benutten door een dienstbetrekking aan te gaan of voort te zetten, en te houden met het aantal personen, bedoeld in artikel 3, derde lid, onderdeel c;
 - b. het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen onverwijld te informeren:
 - i. op het moment dat de generieke werkgeversvoorziening is gerealiseerd;
 - ii. over het aangaan of het voorzetten van de dienstbetrekking, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, en over de eventuele beëindiging van deze dienstbetrekking;
 - iii. over alle aspecten met betrekking tot de bedrijfsvoering die effect hebben op de mate van benutting van de generieke werkgeversvoorziening;
 - c. aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de gevraagde inlichtingen te verstrekken over de inzet van de subsidie;
 - d. medewerking te verlenen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij het onderzoeken hoe de generieke werkgeversvoorziening kan worden ingezet; en
 - e. medewerking te verlenen aan bedrijfsbezoeken door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen ten behoeve van monitoring van het gebruik van de generieke werkgeversvoorziening.
3. De dienstbetrekking, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, is een dienstbetrekking:
 - a. met een arbeidsduur van minimaal zes maanden en een arbeidsomvang van minimaal acht uur per week;
 - b. die geen dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening is;
 - c. die geen proeftijd heeft; en
 - d. waarbij het loon voor de arbeidsomvang, bedoeld in onderdeel a, minimaal het minimumloon voor die arbeidsomvang bedraagt.
4. Het minimumloon, bedoeld in het derde lid, onderdeel d, is het minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 21 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van laatstgenoemde wet, beide vermeerderd met de daarover berekende vakantietoeslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.
5. Het informeren, bedoeld onder het tweede lid, onderdeel b, sub ii, geschiedt door de gegevens, bedoeld in artikel 9, onderdelen b tot en met e, van het Reïntegratiebesluit, te verstrekken aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Paragraaf 5 Controle en verantwoording

Artikel 10. Wijziging en intrekking subsidievaststelling

1. Onverminderd artikel 4:49, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht, wijzigt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de subsidievaststelling:
 - a. door tot uiterlijk twee jaar na de subsidievaststelling het vastgestelde bedrag met twee derde te verlagen indien de ontvanger van de subsidie in de periode tussen de subsidievaststelling en een jaar na de subsidievaststelling niet heeft voldaan aan verplichtingen, bedoeld in artikel 9, tweede tot en met het vijfde lid; en
 - b. door tot uiterlijk drie jaar na de subsidievaststelling het oorspronkelijk vastgestelde bedrag met een derde te verlagen indien de ontvanger van de subsidie in de periode tussen een jaar na de subsidievaststelling en twee jaar na de subsidievaststelling niet heeft voldaan aan verplichtingen, bedoeld in artikel 9, tweede tot en met het vijfde lid.
2. De subsidievaststelling wordt voor de betreffende periode niet gewijzigd indien de aanvrager aantoont in die periode alle redelijkerwijs te verwachten inspanningen te hebben verricht om te voldoen aan de verplichtingen uit artikel 9, tweede tot en met het vijfde lid.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen trekt de subsidievaststelling volledig in, indien de ontvanger van de subsidie niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 9, eerste lid.

Paragraaf 6 Slotbepalingen

Artikel 11. Evaluatie

Onze Minister zendt uiterlijk 1 juli 2026 een verslag over de doeltreffendheid van het experiment in de praktijk aan de Staten-Generaal, alsmede een standpunt inzake de voortzetting van de inhoud van dit besluit anders dan als experiment.

Artikel 12. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2021.

Artikel 13. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorzieningen.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

Nederland heeft zich gecommitteerd aan de implementatie van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap¹ (hierna: VN-verdrag). Het doel van het VN-verdrag is bevorderen dat mensen met een beperking 'op gelijke voet met anderen' kunnen deelnemen aan de maatschappij. Omdat werk een essentieel onderdeel is van maatschappelijke participatie heeft het kabinet de ambitie om concrete stappen te zetten richting een inclusieve arbeidsmarkt. Met de brief van 20 november 2018 heeft het kabinet het Breed Offensief² gepresenteerd om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Dit is nodig omdat nog steeds ongeveer de helft van de mensen met een beperking aan de kant staan.

Het kabinet is van mening dat de sleutel tot meer inclusiviteit op de werkvloer ligt bij werkgevers en werknemers. De beleidsinzet is daarom om ondersteuning te bieden aan werkgevers en hun werknemers bij het vormgeven van werkplekken waar inclusiviteit de norm is. De systematiek van voorzieningen, zoals verstrekt door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: het UWV), gaat uit van het individuele dienstverband tussen werkgever en werknemer. Het kabinet wil de inzet van werkvoorzieningen verbreden naar voorzieningen die ook de werkplek zelf inclusief maken.

In de Kamerbrief van 12 december 2019³ is de beleidsinzet in dit kader toegelicht waarbij in de pilot Generieke Werkgeversvoorzieningen zal worden geëxperimenteerd met stapsgewijs loslaten van het individuele dienstverband als voorwaarde voor een werkvoorziening. De pilot wordt in twee fases uitgevoerd. Dit besluit regelt de wettelijke ruimte voor uitvoering van fase 2.

De kerngedachte is dat een werkgever bij het UWV een aanvraag voor een werkplekaanpassing moet kunnen doen vanuit de intentie om daarmee meerdere of opeenvolgende werknemers met een vergelijkbare beperking in dienst te nemen. De schaalvergroting die mogelijk wordt met deze verruimde toepassing van voorzieningen geeft het UWV en werkgevers tevens meer ruimte voor de toepassing van technologische innovaties in het belang van een inclusieve werkvloer. De generieke voorziening ondersteunt hiermee de brede kabinetsinzet op innovatie en inclusie.

Het kabinet wenst met dit besluit de mogelijkheden voor ondersteuning van werkgevers met een generieke werkgeversvoorziening te verruimen. Hiertoe wordt experimenteertruimte geboden op de grenzen van het wettelijk kader voor verstrekking van voorzieningen door het UWV. Het doel is te komen tot een meer generieke vorm van voorzieningen die bijdraagt aan de realisatie van een meer inclusieve werkplek. De doelstelling van het kabinet is dat niet de uitkeringsgrond of type voorziening, maar de beperking en hiervoor noodzakelijke aanpassing van de werkplek en het werkproces voorop komt te staan. De uitvoering van dit besluit ligt bij het UWV. De generieke inzet

¹ New York, 13 december 2006 (*Trb.* 2007, 169 en *Trb.* 2014, 113).

² *Kamerstukken II* 2018/19, 34352, nr. 138.

³ *Kamerstukken II* 2019/20, 34352, nr. 190.

van de voorziening zonder maatwerk op een individuele werknemer vraagt van het UWV een andere werkwijze.

De Aanwijzingen voor de subsidieverstreking zijn niet van toepassing op de subsidieverstreking door het UWV (Aanwijzing 2 van de Aanwijzingen voor de subsidieverstreking). Het toepassen van deze aanwijzingen sluit niet goed aan op de uitvoeringspraktijk van UWV rondom het verstrekken van re-integratievoorzieningen en de wijze waarop door het UWV reeds subsidies zijn verstrekt in fase 1 van deze pilot. Desondanks is in dit besluit zo veel mogelijk rekening gehouden met de voorschriften hieruit.

2. Doel van het besluit

Werkgevers kunnen bij het UWV een subsidie aanvragen voor de kosten voor voorzieningen bedoeld om een dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking aan te gaan of voort te zetten. De uitvoering door het UWV van deze werkgeversvoorziening kent een wettelijk kader in artikel 36 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA) en het Reïntegratiebesluit. Hieruit volgt dat de bevoegdheid van het UWV is beperkt op drie punten die het kabinet zoals toegelicht in de Kamerbrief van 12 december 2019, onwenselijk acht voor een effectieve benutting van het instrument generieke werkgeversvoorziening. Ten eerste moet de werknemer reeds in beeld zijn op moment van toekenning van de voorziening aan de werkgever. Dit beperkt het generieke karakter van de voorziening waarbij niet het dienstverband maar de werkplek voorop staat. Ten tweede kan het UWV geen subsidie verlenen voor een voorziening bedoeld voor een werknemer waarvoor het college van Burgemeester en Wethouders onmiddellijk voorafgaand aan de dienstbetrekking verantwoordelijk was vanuit de Participatiewet. Dit beperkt het generieke karakter van de voorziening waarbij niet de uitkeringsgrond maar de ondersteuning gericht op de beperking voorop staat. Ten derde is het niet mogelijk om subsidie voor werkplekaanpassingen te verstrekken als de voorziening ook kwalificeert als een meeneembare voorziening. Dit beperkt het maatwerk dat nodig is om te komen tot de noodzakelijke aanpassing op de werkplek.

Met dit besluit wordt op basis van artikel 82a van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (hierna: Wet SUWI) geëxperimenteerd met het loslaten van voornoemde beperkingen. Het besluit sluit aan op de eerste fase van de pilot Generieke werkgeversvoorzieningen waarvoor uitvoering gebonden is aan het bestaande wettelijke kader, en loopt van 1 maart 2020 tot 31 juni 2021. Voor de tweede fase, die start vanaf 1 juli 2021, gelden met dit besluit de volgende verruiming.

Ten eerste hoeft de werkgever niet langer de persoon of personen met een structurele functionele beperking op te geven bij de subsidieaanvraag. Wel moet bij de aanvraag duidelijk worden gemaakt welke werkplekaanpassingen worden beoogd, voor welke beperking deze aanpassingen worden gedaan en hoeveel personen met een structurele functionele beperking de voorziening kunnen benutten. De werkgever informeert het UWV over de personen die werkzaam zijn vanaf het moment van realisatie. Deze werkwijze biedt meer ruimte aan de werkgever om zich te richten op innovatie van de werkplek en werkproces.

Een dergelijke generieke manier van verstrekking van voorzieningen betekent een uitvoering door het UWV die, meer dan nu, los staat van de individuele werknemer. De generieke systematiek vraagt een nieuwe werkwijze ten opzichte van het huidige

maatwerk dat uitgaat van een beoordeling op de match tussen voorziening en het individu. Inherent aan een match met een vergelijkbare beperking van meerdere werknemers is dat de bijdrage aan de participatie op voorhand minder precies valt te stellen. Dit experiment biedt nadrukkelijk de ruimte voor toegewezen arbeidsdeskundigen om expertise op te bouwen bij de beoordeling van aanvragen. Bij de evaluatie van de pilot worden ervaringen en verbeterpunten op dit punt betrokken.

Ten tweede wordt de beperking tot de doelgroep werknemersregelingen losgelaten. Het UWV verstrekt thans uitsluitend subsidie ten behoeve van de doelgroep van personen met een structurele functionele beperking vanuit de Wet WIA en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (hierna: Wajong). Dit is in dit besluit uitgebreid tot de doelgroep banenafpraak en de gemeentelijke doelgroep. De gemeentelijke doelgroep omvat personen die behoren tot de doelgroepen loonkostensubsidie of beschut werk (hierna gezamenlijk: doelgroep Participatiewet). Hierbij heeft het kabinet in overweging genomen dat de Participatiewet als doel heeft om meer mensen te laten deelnemen aan het arbeidsproces, en in het bijzonder mensen met een beperking in regulier werk. Met de onderhavige verruiming wordt de inzet van de gesubsidieerde voorziening dus ook mogelijk voor mensen uit de doelgroep Participatiewet.

Ten derde wordt het mogelijk voor een werkgever om een subsidieaanvraag te kunnen doen voor werkplekaanpassingen die bestaan uit voorzieningen die tevens kwalificeren als meeneembare voorziening. Leidend principe voor de werkgeversvoorziening is de toepassing op de werkplek en de verbondenheid met het bedrijf. Zo wordt het bijvoorbeeld mogelijk om subsidie voor brailleeleesregels te verstrekken aan een werkgever die ruimte maakt in het werkproces voor mensen met een visuele beperking.

3. Verplichtingen en ondersteuning werkgever

Het kabinet heeft oog voor de balans tussen baten en inspanningen bij de werkgever, en voor het belang van ondersteuning door het UWV hierbij. De aanvraag voor een generieke werkgeversvoorziening wordt op basis van vrijwilligheid gedaan door een werkgever. Het besluit voorziet in regels voor het aanvragen en verstrekken van subsidie door het UWV aan werkgevers die generieke werkgeversvoorzieningen willen realiseren. Wat betreft de voorwaarden voor werkgevers en de uitvoering door het UWV is aangesloten bij het bestaande protocol UWV voor de eerste fase van de pilot Generieke Werkgeversvoorziening (Protocol Voorzieningen UWV 2020).

Aan de subsidie is een inzet van de deelnemende werkgever gekoppeld voor inclusieve werkgelegenheid. Met verkrijgen van de subsidie neemt de werkgever de resultaatsverplichting op zich om de generieke werkgeversvoorziening te realiseren binnen een jaar na de subsidievaststelling. De werkgever verplicht zich vervolgens om gedurende drie jaar werkgelegenheid te bieden op de aangepaste werkplek. Het gaat hierbij om een inspanningsverplichting.

Het besluit stelt minimumvereisten aan de duur en de verdiensten van dienstverband(en) die verband houden met de voorziening. Dit draagt bij aan de duurzaamheid van de geboden werkgelegenheid, ook bij gebruik van inleenconstructies die bij deze doelgroep relatief veel voorkomen. De werkgever heeft de plicht om het UWV te informeren over veranderingen in het gebruik van de voorziening, en om mee te werken aan werkbezoeken. Het UWV beoordeelt aan de hand hiervan de inspanningen van de werkgever om inclusieve werkgelegenheid te bieden middels werving en selectie,

en de inzet van arbeidsbemiddeling. Deze verplichtingen beogen bij te dragen de effectieve benutting van de generieke werkgeversvoorziening.

Het UWV zal de werkgever ondersteunen bij zijn inspanning voor effectieve bezetting van de aangepaste werkplek vanuit zijn publieke arbeidsvoorzieningstaak. De regering acht de matching tussen werkgever en werkzoekende met een beperking van essentieel belang, temeer omdat de dit besluit tevens ziet op de gemeentelijke doelgroep. De informatieplicht van de werkgever en de reguliere arbeidsbemiddeling van het UWV staan hierbij centraal. Bij vrijkomen van een arbeidsplaats kan een werkgever een vacature melden met het Werkgeversservicepunt (hierna: WSP) in zijn arbeidsmarktregio voor ondersteuning bij het matchproces. Indien de werkgever aangeeft dat er een vacature openstaat en waar de potentiële kandidaat aan dient te voldoen, kan het UWV in het werkzoekendenbestand kijken of er een mogelijke match met de vacature valt te maken. De bezetting van de voorziening blijft de verantwoordelijkheid van de werkgever.

In het kader van de Wet SUWI werken het UWV en gemeenten met elkaar samen bij de dienstverlening aan werkgevers. Met de wijziging van het Besluit en de Regeling SUWI, biedt het WSP sinds 1 januari 2021 één gezamenlijk aanspreekpunt van het UWV en gemeenten voor de werkgever in de regio (Stb. 2020, 228; Stcrt. 2020, 52452). Ook bieden het UWV en gemeenten een basispakket publieke werkgeversdienstverlening zoals het voordragen van passende kandidaten en advies over instrumenten en voorzieningen. Het UWV heeft hierbij niet de beperking als matchinggegevens in de zoekcriteria in het systeem, mede gelet op privacyaspecten.

4. Experimenteerruimte

Dit besluit heeft artikel 82a van de Wet SUWI en artikel 36, vijfde lid, van de Wet WIA als grondslag.

Artikel 82a van de Wet SUWI maakt het mogelijk om in een algemene maatregel van bestuur af te wijken van het bepaalde bij of krachtens paragraaf 4.2 van de Wet WIA. Daaronder valt artikel 36 van de Wet WIA, dat de grondslag vormt voor de huidige generieke werkgeversvoorzieningen. De afwijking van de regels dient plaats te vinden met het oog op het onderzoeken van de mogelijkheden om de regelgeving waarvan wordt afgeweken doeltreffender uit te voeren. Aan deze voorwaarde wordt voldaan, aangezien door middel van het onderhavige experiment wordt onderzocht of met een meer generieke werkwijze met re-integratievoorzieningen een grotere bijdrage geleverd kan worden aan de mogelijkheden tot participatie van mensen met een beperking in regulier werk.

In de algemene maatregel van bestuur kunnen onder meer regels worden opgenomen met betrekking tot de inzet van een subsidie voor de generieke werkgeversvoorziening als re-integratie instrument, de financiering ervan en het verstrekken van inlichtingen over de resultaten van het experiment. Voor dit besluit geldt een voorhangprocedure.

De bepalingen die niet afwijken van het bepaalde bij of krachtens artikel 36 van de Wet WIA kennen het vijfde lid van dat artikel als grondslag.

5. Nadere bepalingen

In het besluit zijn nadere regels gesteld voor de procedure van de aanvraag. Het UWV stelt de subsidie vast dat bestaat uit het bedrag dat noodzakelijk is om de meerkosten te dekken voor een generieke werkgeversvoorziening. Voor de beoordeling en berekening van de kosten wordt aangesloten bij de huidige wettelijke kaders. Het UWV beoordeelt

of de meerkosten zich verhouden tot de bijdrage die de subsidie wordt geleverd aan het doel van inclusieve werkgelegenheid.

Bij de uitvoering van de feitelijke subsidieverstreking is aangesloten bij de bestaande praktijk van het UWV. Dit betekent dat de subsidie direct wordt verstrekt met de mogelijkheid voor de wijziging van de subsidievaststelling als de werkgever zich onvoldoende inspanst en de intrekking van de subsidievaststelling als de generieke werkgeversvoorziening niet wordt gerealiseerd.

De experimentele subsidie voor het realiseren van een generieke werkgeversvoorziening is toegankelijk voor alle reguliere werkgevers in de markt- en overheidssector. De focus van het experiment ligt op ondersteuning van marktwerkgevers bij het bieden van inclusieve werkgelegenheid, zoals toegelicht in de Kamerbrief van 12 december 2019. In het kader van het streven naar een inclusieve overheid staat de pilot generieke voorzieningen ook open voor overheidswerkgevers. Om een evenwichtige verdeling te borgen is in het besluit geregeld dat minimaal de helft van het subsidieplafond blijft voorbehouden aan marktwerkgevers.

6. Evaluatie

Aan deze experimenteerwetgeving is een evaluatie verbonden. Het doel van evaluatie is een beeld te krijgen hoe het experiment in de praktijk is verlopen, wat de resultaten zijn geweest en of het doel van het experiment is behaald. Dit biedt een onderbouwing ten behoeve van besluitvorming over de eventuele voortzetting van een structurele generieke faciliteit. De ervaringen van werkgevers en werknemers in de eerste en de tweede fase van de pilot zullen hiervoor worden benut. De uitkomsten leveren onderbouwing voor besluitvorming over structureel inregelen van een generieke voorziening in een wet in formele zin. De evaluatie wordt gedaan aan de hand van onderzoeksvragen over de behoeften van werkgevers, de realisatie van de generieke voorziening, en de effecten voor werkgever en werknemer gedurende de drie jaar van het creëren van inclusieve werkgelegenheid.

Centraal punt bij de evaluatie is in hoeverre met de generieke voorziening het doel van een meer inclusieve werkvloer wordt bereikt. De geschiktheid van de aangepaste werkplek voor opeenvolgende werknemers met een beperking dat blijkt uit de bezetting van de werkplek gedurende de looptijd, en de bijdrage die hieraan wordt geleverd in termen van arbeidsparticipatie van de doelgroep, is hierbij een specifiek onderdeel van de evaluatie. Er is sprake van een doeltreffend gebruik van dit instrument als werkgevers met de voorziening gedurende de looptijd van de pilot inclusieve werkgelegenheid realiseren en hierop een match valt te maken met werknemers met een beperking. De werkgever informeert UWV over benutting van de voorziening. Voor een doelmatig gebruik zal een vergelijking worden gemaakt van de participatiewinst met eenzelfde inzet van middelen voor een individuele voorziening, en de meerwaarde van de generieke voorziening voor de inzet van innovatieve voorzieningen.

7. Looptijd

De looptijd van het experiment is het totaal van de aanvraagperiode van de tweede fase en de aansluitende periode van drie jaar inclusieve werkgelegenheid vanaf de subsidievaststelling. Het besluit voorziet in subsidieverstrekingen tussen 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en tussen 1 januari tot en met 31 juni 2022. Het subsidieplafond voor de resterende periode van het jaar 2022 dient nader te worden vastgesteld bij ministeriële regeling. Het subsidieplafond voor deze periode, die tot en met 31 december 2022 loopt, kan echter ook op nihil worden vastgesteld. Met de

hieraan gekoppelde periode van drie jaar na de subsidievaststelling waarin subsidieverplichtingen gelden, loopt het experiment niet eerder af dan 31 december 2025. De resultaten van de eindevaluatie worden uiterlijk op 1 juli 2026 aan de Staten-Generaal gestuurd.

Er zijn middelen gereserveerd voor subsidieverlening tijdens de looptijd van de pilot in 2021 en 2022. Wel is er in dit besluit een mogelijkheid voorzien om subsidies te verstrekken na het jaar 2022. Hiermee kan worden geanticipeerd op het eventueel structureel inregelen van het experimentele besluit in een wettelijke regeling. Dit vergt nadrukkelijk een nieuw politiek besluit, en ook zullen hier nog middelen voor geregeld moeten worden. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor subsidieverstrekking na het jaar 2022 de tijdvakken, subsidie(deel)plafonds en maximumbedragen per aanvraag vast. Wanneer wordt afgezien van het verstrekken van subsidies na het kalenderjaar 2022, kan het subsidieplafond op nihil worden gezet.

8. Relatie met hoger recht

De afwijking van artikel 36 van de Wet WIA, en het krachtens deze bepalingen bepaalde in het Reïntegratiebesluit, heeft betrekking op het type voorzieningen, het moment van de subsidieaanvraag en de doelgroep van personen met een structurele functionele beperking. Daarvoor relevante bepalingen over de subsidiabele kosten en de subsidieverplichtingen wijken daarmee ook af van de voornoemde wettelijke grondslagen.

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet kunnen ook voorzieningen voor werkgevers worden geregeld. De mogelijkheden van artikel 36 van de Wet WIA (voor reguliere werkgeversvoorzieningen) en artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet blijven bestaan.

De subsidie is verenigbaar met Europees recht. Er zijn geen beperkingen ten aanzien van de onderneming die de generieke werkgeversvoorziening bij de aanvrager feitelijk realiseert. Ook is de vestigingsplaats van de werkgever niet beperkt. Wel wordt de subsidieverstrekking geweigerd indien niet aannemelijk is dat de generieke werkgeversvoorziening zal worden benut door personen die Nederlander zijn of rechtmatig verblijf hebben. Hierbij wordt aangesloten bij de beperking van rechthebbenden in artikel 69 van de Wet WIA, artikel 2:11 van de Wajong en artikel 11 van de Participatiewet. Bovendien is er geen sprake van Europese staatssteun. De subsidie staat open voor alle werkgevers en er is geen beleidsvrijheid bij het verdelen en toekennen van de subsidies. Ook bij de lagere vaststelling of intrekking van de subsidie is er geen sprake van beleidsvrijheid. Er is daarom geen sprake van een selectieve bevoordeling van ondernemingen in de zin van artikel 107, eerste lid, van de VWEU.

9. Verwerking van persoonsgegevens

Op grond van dit besluit worden persoonsgegevens verwerkt door de werkgever en het UWV. Het doel van dit besluit is het vergroten van de inclusieve werkgelegenheid en het experimenteren met de generieke werkgeversvoorziening als instrument hiervoor. Generieke werkgeversvoorzieningen worden in dit besluit gesubsidieerd om meer inclusieve arbeidsplaatsen te bewerkstelligen. Onder arbeidsplaats wordt niet alleen de fysieke werkplek verstaan, maar ook de daadwerkelijke mogelijkheid voor de benutting ervan door mensen met een structurele functionele beperking.

De noodzaak voor de gegevensverwerking door de werkgever en het UWV is tweeledig. Deze bestaat uit de noodzaak voor de uitvoering van de experimentele subsidie en de noodzaak voor de evaluatie ervan.

Voor de uitvoering van dit besluit zijn gegevens nodig over de mate en wijze van bezetting van de aangepaste werkplek gedurende drie jaar. Daarnaast is het nodig om met deze gegevens te beoordelen of de generieke werkgeversvoorziening in de praktijk daadwerkelijk bijdraagt aan verruiming van de werkkansen voor personen met een beperking. In dit experiment wordt, voorafgaand aan een eventueel voorstel tot een wijziging van de wet hieromtrent, onderzocht of de inclusieve werkgelegenheid kan worden vergroot. In het licht van dit experiment wordt gekeken naar het effect van de subsidieregeling op de mate van daadwerkelijke participatie aan het arbeidsproces door mensen met een beperking.

De volgende gegevens worden verwerkt door de werkgever en het UWV. De werkgever verwerkt contactgegevens over de leverancier van de voorziening in de offerte, die die de werkgever bij de aanvraag voor de subsidie dient te verstrekken. De werkgever verwerkt ook de gegevens over de werknemer. Op grond van dit besluit dient de werkgever gedurende drie jaar, bij het aangaan en beëindigen van een dienstverband met een persoon met structurele functionele beperking, de volgende gegevens te verstrekken aan het UWV:

- het burgerservicenummer van de werknemer;
- de naam van de werknemer;
- de datum van aanvang, de aard en de omvang van de dienstbetrekking; en
- het loon van de werknemer.

Het BSN en de naam van de persoon met een structurele functionele beperking zijn nodig voor het UWV om te controleren of de betreffende persoon onder de doelgroep valt.

Het begin en einde van het dienstverband is nodig om tijdens de controlemomenten te beoordelen of de voorziening wordt benut en in hoeverre de werkgever aan zijn inspanningsverplichting hieromtrent heeft voldaan.

De datum van de aanvang, de aard en de omvang van de dienstbetrekking, alsmede het loon, zijn gegevens die relevant zijn om te bepalen of aan de subsidieverplichting wordt uit artikel 9, derde lid, wordt voldaan. Deze eisen zijn gesteld om

daadwerkelijke duurzame werkgelegenheid te creëren en om te voorkomen dat slechts de fysieke werkplek wordt gesubsidieerd. Een substantiële dienstbetrekking met een minimale duur, omvang en een daarbij horend minimumloon draagt daaraan bij.

Met de voornoemde gegevens kan vervolgens worden beoordeeld of de generieke werkgeversvoorziening in de praktijk daadwerkelijk bijdraagt aan verruiming van de werkkansen voor personen met een beperking. Dit experiment wordt geëvalueerd en het UWV zal daartoe een monitor opzetten. De mate van succes van dit experiment hangt vanuit het oogpunt van inclusieve werkgelegenheid samen met duur, aard en omvang van de dienstbetrekking en het aantal geplaatste werknemers.

De grondslag voor de verwerking van de hiervoor genoemde persoonsgegevens is artikel 9 van het Reïntegratiebesluit, waarbij in dit besluit wordt afgeweken van het moment van gegevensverstrekking. De voornoemde persoonsgegevens worden niet verstrekt bij de subsidieaanvraag, maar bij het aangaan, voortzetten of beëindigen van de dienstbetrekking. De gegevensuitwisseling strekt bovendien minder ver. In het kader

van privacybescherming wordt afgezien van de in het Reïntegratiebesluit bestaande eis om als werkgever gegevens te verstrekken over de structurele functionele beperking van de werknemer. Het UWV kan uitgaan van de reeds bekende gegevens hierover. Het kan voorkomen dat gegevensuitwisseling over de beperking van de werknemer bestaat tussen het UWV en gemeenten. Tussen deze partijen kunnen op grond van artikel 62 van de Wet SUWI gegevens worden uitgewisseld die nodig zijn voor de uitvoering van de taken die in dit besluit aan het UWV zijn opgedragen. Op grond van artikel 32d, tweede lid, van de Wet SUWI kan aan het UWV bij algemene maatregel van bestuur taken worden opgedragen. Aan het UWV is bij dit besluit een wettelijke taak opgedragen in het kader van de subsidie generieke werkgeversvoorziening.

Deze gegevensuitwisseling is noodzakelijk om te controleren of een persoon onder de doelgroep van de gemeente valt en om ondersteuning te kunnen bieden bij het matchen van personen uit deze doelgroep met werkgevers.

In de uitvoeringspraktijk is de gegevensuitwisseling tussen het UWV en gemeenten (op basis van wet SUWI en regeling SUWI) georganiseerd binnen de SUWI keten. Hierdoor kunnen SUWI-partijen (het UWV en de gemeenten) binnen het besloten diginetwerk, onder voorwaarden, gegevens delen.

10. Ontvangen adviezen en consultatiereacties

Bij de voorbereiding van dit besluit zijn adviezen, toetsen en consultaties van het UWV, de VNG, de Autoriteit Persoonsgegevens (AP), de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW), het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) en de Landelijke Cliëntenraad (LCR) meegenomen. Daarnaast heeft het wetsvoorstel opengestaan voor internetconsultatie gedurende 4 weken. Hier wordt nader ingegaan op inhoud van de reacties.

10.a Uitvoerbaarheids- en handhaafbaarheidstoets

Het UWV heeft een uitvoeringstoets uitgebracht met het oordeel uitvoerbaar vanaf moment van beoogde inwerkingtreding per 1 juli 2021.

Het UWV merkt op dat de beoordeling van de aanvraag voor de generieke werkgeversvoorziening zonder een specifieke werknemer complexer wordt in de uitvoering. Het UWV vraagt aandacht voor de aanvaarding van de risico's voor onterechte en ondoelmatige verstrekkingen van subsidies als onderdeel van het experiment met betrekking tot de meer generieke aanvraag. De personen met een structurele functionele beperking zijn immers niet bij de aanvraag bekend.

UWV heeft met dit Besluit de mogelijkheden voor terugvordering van subsidie op basis van informatie van de werkgever en van werkbezoeken.

Het risico op ondoelmatigheid van de subsidieverstrekking is onderdeel van het experiment aangezien de werknemer(s), anders dan bij de huidige voorziening, niet in beeld is bij beoordeling van de aanvraag. Dit betekent dat het reguliere maatwerk door UWV gericht op het individu, niet mogelijk is. De gestelde voorwaarden aan de aanvraag en verplichtingen van de werkgever dienen zo veel mogelijk de waarborg te bieden dat met de subsidie werkplekken worden gerealiseerd en dat deze worden bezet door mensen met een arbeidsbeperking. De toetsing door arbeidsdeskundigen en bedrijfseconomische adviseurs van UWV vooraf en tijdens gebruik van de voorziening, staat hierbij centraal.

Deze risico's zijn onderdeel van de evaluatie voor nadere uitwerking van controle en beheersing mocht de generieke werkvoorziening structureel worden geregeld in een wet in formele zin.

Daarnaast wijst het UWV ten aanzien van de verruiming met voorzieningen die ook kwalificeren als meeneembare voorziening erop dat niet elke voorziening geschikt is als generieke werkgeversvoorziening. Per aanvraag zal het UWV bekijken of de voorziening passend is om als generieke werkgeversvoorziening toe te kennen. De regering is van mening dat dit een juiste duiding is en heeft bij de toelichting van artikel 4, tweede lid, benadrukt dat het een generieke werkgeversvoorziening betreft die tevens is aan te merken als een meeneembare voorziening. Er moet dus worden voldaan aan de definitie van een generieke werkgeversvoorziening, waarbij dit een werkplekaanpassing betreft die de werkgever in staat stelt om werkprocessen toegankelijk te maken voor meerdere of opeenvolgende personen met een structurele functionele beperking.

Het UWV geeft aan te kunnen anticiperen op de tweede fase van de pilot generieke werkgeversvoorziening wat betreft het drempelbedrag dat geldt voor aanvragen in de eerste fase van de pilot. Dit drempelbedrag is thans vastgelegd in het Protocol Voorzieningen UWV 2020 en zal door UWV per 1 januari 2021 worden gewijzigd..

Wat betreft de administratieve lasten voor werkgevers wijst het UWV enerzijds op de subsidieverplichtingen en anderzijds op de vereenvoudiging voor de werkgever als gevolg van de mogelijkheid om in één keer voor meerdere werknemers een generieke aanvraag kan doen in plaats van een aanvraag per werknemer. Bovendien biedt het UWV de werkgevers een adviesgesprek aan om te ondersteunen bij de aanvraagprocedure voor een generieke werkgeversvoorziening.

10b. Uitvoeringspanel gemeenten

Gemeenten van het uitvoeringspanel zijn gevraagd om de praktische uitvoerbaarheid van het besluit te bezien. Daarbij is betrokken de uitvoerbaarheid van de matching van de personen uit de doelgroep Participatiewet met de werkgevers die de gesubsidieerde generieke werkgeversvoorzieningen willen benutten.

Gemeenten geven in hun reactie aan blij te zijn met de verruiming van de generieke werkgeversvoorziening met de gemeentelijke doelgroep. Op een aantal punten vragen gemeenten om verheldering waarop hieronder per thema wordt ingegaan.

De reikwijdte van de doelgroep

Door een gemeente is aandacht gevraagd voor de gemeentelijke doelgroep die gebruik kan maken van de werkplekaanpassing. De regering wijst op de brede formulering van het hebben van een structurele functionele beperking in artikel 2 van het besluit. Voor de gemeentelijke doelgroep betreft dit de doelgroep beschut werk en de doelgroep loonkostensubsidie. De werkgever geeft bij de aanvraag van de werkgeversvoorziening aan hoe de voorziening tegemoetkomt aan een type beperking. De toegevoegde waarde van de voorziening voor de individuele werknemer is in het vervolg leidend.

Ook wordt gevraagd om een verduidelijking van de toelichting van artikel 9, derde lid, waar het gaat om mensen die aangewezen zijn op een voorziening beschut werk. Bij artikel 9, derde lid, wordt toegelicht dat een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 van de WSW is uitgesloten. De overige mogelijkheden voor mensen met een beperking die

aangewezen zijn op beschut werk zijn niet uitgesloten. Gedacht wordt aan een voorziening beschut werk op grond art 10b van de Participatiewet. In de betreffende toelichting is verduidelijkt dat de beperking ziet op beschut werk op grond van artikel 2 van de WSW.

Voorzieningen die ook kwalificeren als meeneembare voorzieningen

Gemeenten hebben om verheldering gevraagd over de voorzieningen die ook te kwalificeren zijn als meeneembare voorziening.

Leidend principe is dat een meeneembare voorziening kan kwalificeren als een generieke werkgeversvoorziening, indien deze voorziening valt onder de definitie ervan. De meeneembare voorziening dient volgens deze definitie de werkgever in staat te stellen werkprocessen toegankelijk te maken voor meerdere of opeenvolgende personen met een structurele functionele beperking. Het is daarmee mogelijk om een meeneembare voorziening, zoals een brailleleesregel voor visueel beperkten, in te zetten als generieke werkgeversvoorziening. Daarbij is de toepassing van de voorziening op de werkplek en de verbondenheid met de werkgever relevant.

Matchingsproces

Gemeenten vragen hoe de matching verloopt wanneer een aangepaste werkplek in het kader van dit besluit vrijkomt en hoe gemeenten kunnen vernemen dat een werkgever op zoek is naar een persoon met een structurele functionele beperking.

De werkgever kan vanuit zijn verantwoordelijkheid om de generieke voorziening te benutten, ondersteuning vragen bij het werkgeversservicepunten (WSP) in zijn regio. Aan de hand van de vacature kan de werving en selectie van geschikte kandidaten worden besproken door het UWV en gemeenten met de werkgever. Via het WSP is de vacature voor gemeenten in die regio eveneens zichtbaar.

Ingevolge artikel 10 van Wet SUWI werken het UWV en gemeenten met elkaar samen omtrent de dienstverlening aan werkgevers. In WSP's werken gemeenten en het UWV samen om werkgevers en werkzoekenden op de arbeidsmarkt samen te brengen. Deze dienstverlening faciliteert werkgevers bij het creëren van kansen voor deze werkzoekenden.

Alle arbeidsmarktregio's bieden vanaf 1 januari 2021 één aanspreekpunt aan werkgevers, waarin UWV en gemeenten samenwerken voor de matching van de brede doelgroep werkzoekenden en dus ook voor personen met een structurele functionele beperking. Het WSP biedt in elke arbeidsmarktregio eenzelfde basispakket aan diensten:

1. Het vinden van passende kandidaten voor werkgevers uit de geregistreerde werkzoekenden en nazorg na plaatsing van een kandidaat.
2. Informeren en adviseren over alle beschikbare instrumenten, voorzieningen en voorwaarden in de arbeidsmarktregio.
3. Informatie en advies geven over het passend maken van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
4. Informeren en adviseren over vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt.

Uitgangspunt van de matching is het type beperking zoals dat door de werkgever is vermeld bij de aanvraag. Voor de plaatsing bij de werkgever is het type beperking echter geen vereiste in dit besluit. Het UWV beoordeelt per individueel geval de

toegevoegde waarde van de voorziening voor de betreffende persoon met een structurele functionele beperking.

De beslissing over overige benodigde voorzieningen voor een succesvolle plaatsing, zoals vervoer of jobcoaching, aan de gemeentelijke doelgroep en doelgroep het UWV is ter beoordeling van respectievelijk de betreffende gemeente en het UWV. De aanwezigheid van de generieke voorziening vormt een van de baten van de verstrekking van deze voorzieningen.

Het proces van matching is onderdeel van de evaluatie die verbonden is aan dit experimenteerbesluit.

Gegevensuitwisseling

Naar aanleiding van vragen over de gegevensverwerking en gegevensuitwisseling tussen het UWV, de gemeente en de werkgever is in paragraaf 9 de toelichting op dit punt uitgebreid.

10c. Landelijke Cliëntenraad

De Landelijke Cliëntenraad (LCR) heeft een cliëntentoets uitgebracht met het oordeel dat de introductie van een generieke werkgeversvoorziening een bijdrage kan leveren aan het inclusief maken van de arbeidsmarkt. De LCR aandacht vraagt wel aandacht voor de volgende punten.

Ten eerste pleit de LCR ervoor om beperkingen ten aanzien van de beschikbare middelen niet belemmerend te laten werken voor kansrijke aanvragen. De beoordeling op kwaliteit van de aanvragen zou idealiter ook bepalend zijn voor de volgorde van toekenning. Daarnaast pleit de LCR voor een inzet van voorziening voor werknemers die reeds in dienst zijn bij de werkgever en dreigen uit te vallen als gevolg van een beperking of in een ziekteproces zitten. Tot slot wijst de LCR op het belang van een snelle behandeling van de aanvragen, ook waar het innovaties betreft, en actieve voorlichting om werkgevers te informeren over de regeling.

De regering gaat ervan uit dat er voldoende middelen zijn om de meest kansrijke aanvragen te honoreren, maar wijst er tegelijk op dat het hier een pilot betreft en de middelen een plafond hebben. Wel is in dit besluit de mogelijkheid geregeld om aan de regeling middelen toe te voegen in het laatste half jaar van het experiment. Er zijn hiervoor op dit moment geen middelen gereserveerd, en deze toevoeging vergt een nieuw politiek besluit. Een inhoudelijke beoordeling als leidend voor de toekenning vraagt nadere uitwerking aan de hand van evaluatie van de pilot, ook gelet op mogelijke staatsteunbezwaren in geval van selectieve bevoordeling van ondernemingen. Bij het eventueel structureel inregelen van de generieke werkgeversvoorziening in wetgeving kan dit worden meegenomen.

Ten tweede biedt het besluit de ruimte voor werkgevers om interne werknemers, binnen de voorwaarden, gebruik te laten maken van de generieke voorziening. Het UWV beoordeelt in dat geval de toegevoegde waarde van de voorziening voor de werknemers ten opzichte van de huidige werkplek. Om beperkingen waar mogelijk weg te nemen, is aanvullend in het besluit de voorwaarde geschrapt van het aangaan van een nieuw dienstverband, waarbij het risico van verslechterde arbeidsvoorwaarden bestond wanneer dit nieuwe dienstverband alleen aan de gestelde minimumeisen zou voldoen. Bij voortzetting van het dienstverband gelden de huidige arbeidsvoorwaarden, tenzij

deze niet voldoen aan de minimumeisen voor de dienstbetrekking uit artikel 9, derde lid, van dit besluit.

Ten derde onderschrijft de regering het belang dat de LCR ziet voor goede communicatie en de waarde van aansprekende voorbeelden voor bedrijven om de kansen van een generieke werkgeversvoorziening te herkennen. Voor dat doel zal het UWV als uitvoerder van de regeling samen met het Ministerie van SZW uitwerking geven aan een tijdig communicatieplan. Bij de internetconsultatie aangeboden externe kanalen waaronder werkgeversorganisaties en de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) zullen hierbij worden betrokken.

10d. Internetconsultatie

Het wetsvoorstel heeft van 6 november 2020 tot 4 december 2020 opengestaan voor internetconsultatie. De consultatie heeft drie reacties opgeleverd, te weten van gezamenlijke werkgeversorganisaties (VNO/NCW, MKB, AWvN, De Normaalste Zaak), het KIT en een anonieme reactie.

De subsidie generieke werkgeversvoorziening wordt breed gezien als een welkome stap om te komen tot een meer inclusieve arbeidsmarkt. De verruiming die met dit besluit worden gedaan, zouden daar verder aan bijdragen.

Bij de internetconsultatie is aandacht gevraagd voor de volgende punten.

Doelgroep Participatiewet

Aandacht wordt gevestigd op de voorwaarde uit artikel 9, derde lid, van het besluit dat minimaal het minimumloon moet worden betaald. Hierdoor zou de voorziening niet toegankelijk zijn voor personen binnen de doelgroep Participatiewet waarvoor ondersteuning van de loonkosten van toepassing zijn.

De regering heeft de doelgroep van mensen met een structurele beperking zo ruim mogelijk omschreven om werkgevers in staat te stellen om zoveel mogelijk mensen met een beperking in aanmerking te laten komen voor een aangepaste werkplek. Met dat doel is het derde lid van artikel 9 aangepast om te verduidelijken dat overige ondersteuning op de loonkosten is toegestaan.

Sociale werkbedrijven.

De vraag is gesteld in hoeverre ruimte bestaat voor sociale werkbedrijven om gebruik te maken van de generieke voorziening.

Het besluit kent bepalingen ten aanzien van de doelgroep, de werkplek en het dienstverband, en niet ten aanzien van de werkgever (met uitzondering voor het deelplafond). Het besluit sluit een sociaal werkbedrijf, voor zover het handelt als een reguliere werkgever, niet uit als aanvrager van subsidie voor een generieke werkplekvoorziening. Wel is, aansluitend op het Protocol Voorzieningen UWV 2020, de dienstbetrekking in de zin van artikel 2 van de WSW uitgesloten. Ook zijn de kosten die vergoed kunnen worden op grond van artikel 7 van de WSW niet subsidiabel.

Afstemming Sociaal Innovatiefonds

Bij de internetconsultatie is aandacht gevraagd voor goede afstemming met het initiatief van Sociaal Innovatiefonds (SIF). Het kabinet heeft in de Tweede Kamerbrief bij

aankondiging van de pilot Generieke werkgeversvoorziening de samenhang toegelicht tussen de verschillende trajecten rond innovatie in belang van een inclusieve werkplek.⁴ De Generieke werkgeversvoorziening en het SIF zijn bij deze doelstelling complementair bij de uitrol van voorzieningen bij de werkgever in de regio. In dit kader is sprake van sturing om te komen tot een integraal aanbod van ondersteuning van innovatie aan werkgevers.

Leveranciers

Bij de internetconsultatie is gevraagd naar de keuzevrijheid voor de leverancier van de voorziening.

Dit besluit regelt de subsidieverhouding tussen het UWV en de werkgever. Anders dan de bestaande werkvoorzieningen is geen sprake van inkoop door het UWV van de voorziening en daarbij gebonden gecontracteerde leveranciers. De werkgever is verantwoordelijk voor realisatie van de voorziening met vrijheid voor keuze van leverancier.

Afhandelingstermijn

Er zijn zorgen geuit over de wachttijd voor de werkgever om na de aanvraag bij het UWV over te kunnen gaan tot realisatie.

De regering is bewust dat een kortst mogelijke doorlooptijd de werkgever helpt om inclusieve werkgelegenheid aan te bieden. Tegelijkertijd is een zorgvuldige beslissing en uitbetaling nodig. De werkgever heeft de mogelijkheid om ter voorbereiding van de aanvraag een adviesgesprek met het UWV aan te gaan. Dit kan bijdragen aan een juiste aanvraag en een snellere beslissing. Voor de termijnen geldt de Algemene wet bestuursrecht. Het uitgangspunt is dat de termijn voor het beslissen op de aanvraag acht weken is. Voor het uitbetalen geldt een termijn van zes weken, tenzij de beschikking een later tijdstip vermeldt. Het staat de werkgever overigens vrij om, na het indienen van de aanvraag, op eigen risico vooruit te lopen op de beslissing om te starten met realisatie van de voorziening. Dit leidt niet tot weigering van de aanvraag. Wanneer de werkgever dit doet voorafgaand aan de aanvraag, leidt dit wel tot een weigering van de aanvraag. Bestaande voorzieningen worden immers niet gesubsidieerd.

Tussenevaluatie

Bij de internetconsultatie is gewezen op het belang van een tussenevaluatie van de effecten van de pilot.

In het besluit is een uiterlijke termijn van 1 juli 2026 voor toezending van de eindevaluatie aan de Tweede Kamer opgenomen in het kader van de evaluatieverplichting na afloop van de looptijd van het experimenteerbesluit. De regering deelt de behoefte om eerder inzicht te hebben in de voorlopige effecten om een eventueel structureel vervolg op het experiment aan de hand van wetgeving in voorbereiding te kunnen nemen. Bij de opzet van de externe evaluatie zal in overleg met UWV aandacht worden besteed aan de oplevering van tussentijdse resultaten.

10e. Inspectie SZW

De Inspectie heeft laten weten geen aanleiding te hebben tot opmerkingen

⁴ Kamerstukken II 2019/20, 34352, nr. 190.

10f. VNG

De VNG heeft aangegeven dat het concept-besluit op dit moment geen aanleiding geeft tot opmerkingen.

10g. Autoriteit persoonsgegevens

De Autoriteit persoonsgegevens (AP) heeft aangegeven dat het concept-besluit op dit moment geen aanleiding geeft tot opmerkingen.

11. Financiering

In totaal wordt een subsidieplafond gesteld van 6 miljoen euro in 2021 en 12 miljoen euro in 2022. Deze middelen worden vrijgemaakt binnen de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

12. Administratieve lasten en uitvoeringslasten

De subsidie aan de werkgever ten behoeve van een inclusieve werkplek gaat gepaard met inspanningen van diens kant. De werkgever zal de informatie dienen te verstekken die nodig is om vast te stellen dat de voorziening wordt gebruikt zoals beoogd voor het doel van inclusieve werkgelegenheid. Hieruit vloeien administratieve lasten voort uit de aanvraag met offerte voor de generieke werkgeversvoorziening, en de rapportage- en informatieplicht van melding bij wijziging van het gebruik van de voorziening. De werkgever zal ook de mogelijkheid moeten geven voor aangekondigde bedrijfsbezoeken van het UWV van de werkvloer.

Tegenover deze verplichtingen staat de mogelijkheid ten opzichte van de huidige voorzieningen voor de werkgever om in één keer voor meerdere werknemers een aanvraag te doen, en om met een adviesgesprek ondersteuning van het UWV te krijgen bij de aanvraagprocedure voor de generieke voorziening. De toets op administratieve lasten van het Adviescollege Toetsing Regeldruk is neutraal.

13. Voorhangprocedure

Gelet op artikel 82a, zevende lid, van de Wet Suwi is een ontwerp van dit besluit van 1 februari 2021 tot 1 april 2021, voorgelegd aan de beide Kamers der Staten-Generaal. In de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn door de fracties van VVD, D66 en SGP een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op 29 maart 2021 heeft de minister de nota naar aanleiding van het verslag toegezonden.⁵

De leden van de VVD-fractie en SGP-fractie hebben aandacht gevraagd voor de positie van werkgevers. Over de voorwaarden en verplichtingen van de subsidie voor werkgevers is verwezen naar de toelichting op dit besluit, en in het bijzonder op de mogelijkheden voor ondersteuning door UWV bij de aanvraag en bij eventuele doorverwijzing naar overige voorzieningen als die een betere oplossing bieden voor een specifieke beperking. Wat betreft de administratieve lasten is verwezen naar de onderbouwing van de neutrale toets door het Adviescollege Toetsing Regeldruk.

In reactie op vragen van de VVD over de ondersteuning bij de matching met geschikte werknemers via de werkgeversservicepunten is gewezen op aanpassingen in de SUWI-regelgeving vanaf 1 januari 2020 met als doel de versterking van de samenwerking van

⁵ Kamerstukken II 20/21, Kamerstuk 34352, nr. 206

UWV en gemeenten bij regionale werkgeversdienstverlening. De Inspectie SZW heeft een monitor ingesteld op de beoogde verbeteringen.

De leden van de D66-fractie hebben gevraagd naar de doelgroep beoogde werknemers van het besluit. Daarop is verwezen naar de toelichting voor de keuze voor een zo breed mogelijke doelgroep voor de generieke werkgeversvoorziening, en de uitwerking hiervan voor UWV en gemeenten. Dit omsluit ook niet-uitkeringsgerechtigden met een beperking. Wat betreft een eventuele drempel als gevolg van uitsluiten van proefcontracten is gewezen op minimumvereisten van een dienstverband vanuit het streven van duurzaamheid van de geboden werkgelegenheid.

Tot slot hebben de leden van de SGP-fractie en VVD-fractie vragen gesteld hoe een optimale werking van het instrument wordt bereikt. In dat kader is goede communicatie over de generieke werkgeversvoorziening van belang. Gewezen is op de reactie op de internetconsultatie over het communicatieplan van UWV, en de verbinding met andere beleidsinitiatieven en externe communicatiekanalen. In reactie op een vraag van de VVD over tussentijdse evaluatie van de praktijk is gewezen op de tussentijdse resultaten in het kader van de evaluatieverplichting. Toegezegd is hiervan verslag te doen aan de Tweede Kamer.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begripsbepalingen

Het besluit voorziet in een nieuwe definitie van generieke werkgeversvoorzieningen, die de volgende elementen heeft: een werkplekaanpassing door de werkgever, de functie van de werkplekaanpassing is om werkprocessen toegankelijk te maken voor personen met een structurele functionele beperking, en deze werkplekaanpassing kan worden gebruikt door meerdere personen met een structurele functionele beperking. Deze personen kunnen gelijktijdig of opeenvolgend bij de werkgever werkzaam zijn. Gelet op deze brede begripsomschrijving is een generieke werkgeversvoorziening niet uitsluitend een voorziening die naar de aard der zaak duurzaam is verenigd met het bedrijf (artikel 36, tweede lid, van de Wet WIA). Voorzieningen die kunnen worden gekwalificeerd als meeneembare voorzieningen onder toepassing van artikel 35 van de Wet WIA kunnen ook vallen onder het begrip generieke werkgeversvoorziening. Daarbij dient de werkgever het doel hebben om de voorziening te laten benutten door meerdere personen met een structurele functionele beperking.

Artikel 2. Doel van de subsidie

Eerste lid

De subsidieverstrekking op grond van dit besluit is een experiment als bedoeld in artikel 82a van de Wet SUWI. Voor dat experiment wordt afgeweken van bestaande wettelijke grondslagen, uit artikel 36 van de Wet WIA en artikelen 2 en 9 van het Reïntegratiebesluit, voor het verstrekken voorzieningen ten behoeve van personen met een structurele functionele beperkingen. Deze afwijking heeft betrekking op de bredere formulering van de voorzieningen waarvoor subsidie kan worden aangevraagd, het eerdere moment waarop de subsidie kan worden aangevraagd en de uitbreiding van de doelgroep van personen met een structurele functionele beperking. Daarvoor relevante bepalingen over de subsidiabele kosten en de subsidieverplichtingen wijken daarmee ook af van de voornoemde wettelijke grondslagen.

Deze afwijkingen maken het mogelijk om door het UWV aan een werkgever een subsidie te verstrekken voor het realiseren van een werkgeversvoorziening. Deze werkgeversvoorziening is generiek van aard. Daarbij is de eventuele meeneembare aard van de voorziening niet meer relevant. Ook deze voorzieningen kunnen een generiek karakter hebben, namelijk wanneer deze door de werkgever worden aangevraagd om benut te worden door meerdere personen met een structurele functionele beperking. De beperkingen in artikel 4 van het Reïntegratiebesluit voor de verstrekking van meeneembare voorziening zijn, gelet op de reikwijdte van dat artikel, niet van toepassing op dit besluit.

De afwijkingen zijn noodzakelijk met het oog op beleidsdoelen, genoemd in artikel 82a, tweede lid, van de Wet SUWI: de inzet van de reïntegratiemiddelen, de financiering ervan en het verstrekken van inlichtingen over de resultaten bij het experiment.

Naast artikel 82a van de Wet SUWI, vormt ook artikel 36, vijfde lid, van de Wet WIA, grondslag van dit besluit. Dit artikel vormt de grondslag voor de voorschriften in dit besluit die niet afwijken van artikel 36 van de Wet WIA. Dit betreft de voorschriften in dit besluit omtrent:

- de aanvraag;
- de tijdvakken;
- het subsidieplafond en het maximumbedrag van de subsidie;
- de verdeling van de subsidie;
- de weigeringsgronden voor zover deze niet afwijken van artikel 36, derde lid, van de Wet WIA;
- de subsidieverplichtingen, met uitzondering van de gegevensverstrekking door de werkgever in afwijking van artikel 9 Reïntegratiebesluit; en
- de invulling van de bevoegdheid om een subsidievaststelling in te wijzigen of in te trekken.

Tweede lid

Anders dan in artikel 36 van de Wet WIA, kan de subsidie worden verstrekt voordat een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon met een structurele functionele beperking. De werkgever is wel vanaf de subsidievaststelling verplicht om zich in te spannen om dienstbetrekkingen aan te gaan met personen met een structurele functionele beperking. Het is tevens mogelijk om een bestaande dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking voort te zetten, indien deze persoon de voorziening kan benutten. Het UWV gaat uit van het aantal personen die de werkgever bij de aanvraag zelf voorstelt.

Derde lid

De doelgroep van personen met een structurele functionele beperking uit artikel 36 van de Wet WIA wordt voor de toepassing van dit besluit uitgebreid met de doelgroep van arbeidsbeperkten uit artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, de gemeentelijke doelgroep die wordt uitgezonderd in artikel 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet WIA, de gemeentelijke doelgroep beschut werk en de gemeentelijke doelgroep loonkostensubsidie. De doelgroep van personen met een structurele functionele beperking is in dit besluit breed geformuleerd, waarbij er enige overlap is tussen de doelgroepen. Deze overlap heeft geen effect op de toepassing van het besluit.

Artikel 3. De aanvraag

Eerste lid

Een werkgever kan een subsidieaanvraag doen op grond van dit besluit. Deze aanvraag ziet op een werkplekaanpassing. De aanpassing zelf kan bestaan uit meerdere onderdelen.

Een herhaalde aanvraag leidt tot het niet in behandeling nemen van de aanvraag. Een nadere aanvraag voor subsidie ten behoeve voor een andere generieke werkgeversvoorziening leidt tot de weigering van subsidie indien de eerdere aanvraag is toegekend.

Tweede lid

Het tweede lid regelt de wijze van aanvraag van een subsidie ten behoeve van het realiseren van een generieke werkgeversvoorziening. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt een formulier, bedoeld in artikel 4:4 van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb), beschikbaar.

Derde lid

Het derde lid schrijft voor welke gegevens bij de aanvraag dienen te worden verstrekt, in aanvulling op de eisen die voor aanvragen in het algemeen gelden op grond van artikel 4:2 van de Awb. Het gaat om een beschrijving van de generieke werkgeversvoorziening die de aanvrager wil realiseren, de structurele functionele beperking waarop deze voorziening betrekking heeft, hoeveel personen gedurende drie jaar bij de aanvrager voor hun werkzaamheden gebruik kunnen maken van de voorziening en de termijn waarin deze voorziening wordt gerealiseerd. Deze gegevens zijn voor het UWV nodig om te beoordelen of de generieke werkgeversvoorziening bedoeld is voor de doelgroepen van dit besluit, en of deze voorziening effectief kan worden benut.

Anders dan in artikel 36 van de Wet WIA is er niet noodzakelijkerwijs een dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking ten tijde van de aanvraag. Er wordt daarom bij de aanvraag niet aangesloten bij artikel 9 van het Reïntegratiebesluit, waarin de gegevens van de werknemer en de dienstbetrekking bij de aanvraag centraal staat. De gegevens die zijn genoemd in artikel 9 van het Reïntegratiebesluit worden op grond van artikel 9, vijfde lid van dit besluit, door de werkgever verstrekt bij het aangaan of voortzetten van de dienstbetrekking en de eventuele beëindiging ervan.

Vierde lid

Bij het aanvraagformulier dient een offerte voor de generieke werkgeversvoorziening te worden overlegd met daarin de kosten voor de realisatie van de generieke werkgeversvoorziening voor de aanvrager. Deze gegevens omtrent de kosten zijn voor het UWV nodig om het subsidiebedrag te bepalen.

Artikel 4. Subsidiabele kosten

Eerste lid

Het UWV stelt de subsidie vast dat bestaat uit het bedrag vast op basis van de kosten die rechtstreeks zijn bedoeld voor het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening. Voor de beoordeling en berekening van de kosten wordt aangesloten bij de huidige wettelijke kaders.

Onder 'rechtstreeks' vallen, voor zover relevant voor die voorziening, de aanschaf en installatie van de generieke werkgeversvoorziening. Kosten die niet rechtstreeks zijn bedoeld voor het realiseren van de voorziening zijn niet subsidiabel. Dat betreft indirecte kosten zoals overheadkosten en kapitaalkosten. Ook kosten die niet samenhangen met het realiseren van de voorziening, maar wel met het voortdurend gebruik ervan, te denken valt aan onderhoudskosten of stroomgebruik, komen niet in aanmerking voor subsidie. Kosten die samenhangen met de voorbereiding van de aanvraag van de subsidie zijn niet subsidiabel.

Artikel 2 van het Reïntegratiebesluit is van toepassing op de subsidiabiliteit van kosten. Op grond van artikel 2, eerste lid onderdeel a, van het Reïntegratiebesluit komen kosten niet voor subsidie in aanmerking als deze worden gemaakt voor een middel of dienst die naar het oordeel van het UWV algemeen gebruikelijk is.

Tweede lid

Op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel b, van het Reïntegratiebesluit, komen kosten waarvoor een vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is niet in aanmerking voor subsidie op grond van artikel 36 van de Wet WIA.

Het volgend overzicht is een indicatie van de kosten waarvoor een vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is:

- artikelen 34 en 35 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- artikelen 2:22 en 2:23 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
- artikel 19a van de Wet overige OCW-subsidies;
- artikel 3a.1.1 van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015;
- artikelen 7 en 10g van de Participatiewet;
- artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening; en
- artikel 2.9 van het Besluit zorgverzekering en artikel 2.6 van de Regeling zorgverzekering.

Er is een uitzondering gemaakt voor generieke werkgeversvoorzieningen die tevens aan te merken zijn als een meeneembare voorzieningen in de zin van artikel 35 van de Wet WIA. Deze uitzondering betreft de voorziening die de werkgever aanvraagt voor de benutting ervan door meerdere personen met een structurele functionele beperking. De zogenoemde 'meeneembare voorziening' zijn in dat geval verbonden aan de werkplek en worden niet meegenomen door de werknemer bij beëindiging van het dienstverband.

Het tweede lid van artikel 2 van het Reïntegratiebesluit voorziet in een uitzondering voor kosten voor de voorziening die of het hulpmiddel dat vrijwel uitsluitend noodzakelijk is voor een werksituatie of vrijwel uitsluitend kan worden gebruikt in of voor een werksituatie. Deze uitzondering geldt blijkens het derde lid van artikel 2 van het Reïntegratiebesluit niet voor een hulpmiddel gerelateerd aan een stoornis in de hoorfunctie.

Derde lid

Dit experiment is breed opgezet. Het derde lid beoogt te voorkomen dat de situatie ontstaat waarin buiten dit besluit om geen subsidie kan worden verstrekt of geen voorziening kan worden verleend, vanwege overlap met een mogelijke vergoeding op grond van dit besluit. Het derde lid regelt dat artikel 2, eerste lid, onderdeel b, van het Reïntegratiebesluit slechts van toepassing is als op grond van dit besluit daadwerkelijk subsidie is verstrekt voor dezelfde voorziening.

Vierde lid

Er geldt geen minimum- of drempelbedrag voor de kosten van de generieke werkgeversvoorziening.

Artikel 5. Subsidieplafond en omvang subsidie

Eerste lid

Het eerste lid van dit artikel regelt het subsidieplafond voor het eerste tijdvak. De aanvraag wordt geweigerd, indien door het verstrekken van de subsidie de in het besluit vastgestelde subsidieplafond zou worden overschreden.

Tweede lid

Het tweede lid regelt een deelplafond, die bedoeld is voor niet-overheidswerkgevers, en een deelplafond voor iedere werkgever. Van het totale beschikbare bedrag voor de helft gereserveerd voor marktwerkgevers. De reden is om voor marktwerkgevers mogelijkheden te bieden om meer werkgelegenheid voor personen met een structurele functionele beperking te creëren.

Vierde lid

Deze mogelijkheid voorziet in het verstrekken van subsidies tussen 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022 en in de daaropvolgende jaren. Voor deze daaropvolgende jaren dient rekening te worden gehouden met de duur van de subsidieverplichtingen van drie jaar. Het besluit vervalt in beginsel vijf jaar na de inwerkingtreding op 1 juli 2021 van rechtswege, tenzij binnen deze vijf jaar een wetsvoorstel is ingediend bij de Staten-Generaal om het experiment om te zetten in een wettelijke regeling.

Er is voorzien in een gebonden bevoegdheid voor de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om een tijdvak, subsidie(deel)plafond en maximumbedrag per subsidie vast te stellen. Hiermee wordt voor de periode na 31 juni 2022 rechtszekerheid geboden omtrent de vraag of er door het UWV subsidies worden verstrekt op grond van het nog van kracht zijnde besluit. Het subsidieplafond kan echter op nihil worden gezet als geen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om subsidies te verstrekken, bijvoorbeeld omdat het experiment niet leidt tot de gewenste resultaten in het licht van het verhogen van de inclusieve werkgelegenheid.

Artikel 6. Verdeling van de subsidie

Eerste lid

Het beschikbare bedrag wordt verdeeld op volgorde van de binnenkomst van de aanvragen. Voor het bepalen van de datum van binnenkomst van de aanvraag is de datum van de poststempel van het UWV bepalend. Wanneer de aanvrager, op grond van artikel 4:5 eerste lid, van de Awb de gelegenheid heeft gehad om de aanvraag aan te vullen, geldt de datum van binnenkomst van de volledige aanvraag.

Tweede lid

In het geval dat aanvragen op dezelfde dag binnenkomen, is bepaald dat deze tegelijkertijd zijn ontvangen. De aanvragen worden geloot als het deelplafond dreigt te worden overschreden.

Artikel 7

De aanvraag voor een subsidie wordt afgewezen in de gevallen die in dit artikel zijn genoemd.

Een subsidie wordt daarnaast op grond van artikel 4:25, tweede lid, van de Awb worden geweigerd voor zover het subsidieplafond door verstrekking van de subsidie zou worden overschreden.

Bovendien kan de subsidie op grond van artikel 4:43, tweede lid, van de Awb, ook worden afgewezen in de gevallen genoemd in artikel 4:35, tweede en derde lid, van de Awb. Dat is het geval bij de verstrekking van onjuiste of onvolledige gegevens bij de aanvraag die tot een onjuiste beschikking op de aanvraag zouden hebben geleid of bij faillissement, surséance van betaling of schuldsanering. Ook kan de subsidieaanvraag

worden afgewezen indien het UWV van oordeel is dat er sprake is van onverenigbare of onrechtmatige staatssteun.

Onderdeel a

Er kan slechts eenmalig subsidie worden ontvangen op grond van dit besluit. Daarom is voorzien in een weigeringsgrond voor het eerder hebben ontvangen van een subsidie op grond van dit besluit, waarbij onder 'ontvangen' de toekenning van de aanspraak op de subsidie wordt bedoeld. Het eenmalige karakter van de subsidie geeft meerdere werkgevers de kans te geven om subsidie voor een generieke werkgeversvoorziening te verkrijgen.

Onderdeel b

De weigeringsgrond voor aanvragen die zien op niet-subsidiabele kosten correspondeert met artikel 4 van het besluit. Daaronder vallen ook kosten waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is.

Onderdelen c en d

De subsidie gaat uit van een stimulerend effect om inclusieve werkplekken te realiseren. Een stimulerend effect ontbreekt als de generieke werkgeversvoorziening al is gerealiseerd of als de generieke werkgeversvoorziening al zou worden gerealiseerd blijkens een gedane betaling voorafgaand aan de aanvraag.

Onderdeel e, f, g

Het UWV weigert de subsidieaanvraag indien het niet aannemelijk is dat de generieke werkgeversvoorziening effectief zal worden benut in de gevallen die in de onderdelen f, g en h staan.

Onderdeel h

Bij de beoordeling en berekening van de subsidiabele kosten, en het vaststellen van het subsidiebedrag, wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate voorziening. De subsidieaanvraag wordt geweigerd indien blijkt dat, ook na eventueel aftrek van inbreng van eigen middelen, de kosten voor generieke werkgeversvoorziening niet in redelijke verhouding staat tot de beoogde benutting ervan door het aantal personen genoemd bij de aanvraag.

Onderdeel i

De subsidieaanvraag wordt geweigerd indien de aanvraag buiten de vastgestelde tijdvakken worden gedaan.

Onderdeel j

De aanvraag geweigerd indien deze betrekking heeft op kosten die worden gemaakt op grond van artikel 3, eerste lid, onderdeel c, of artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit betreft aanpassingen die de werkgever uit hoofde van zijn taak maakt.

Onderdeel k

Bij de aanvraag geeft de werkgever aan binnen welk termijn de generieke werkgeversvoorziening wordt gerealiseerd. Als na een jaar blijkt dat de generieke werkgeversvoorziening niet is gerealiseerd, wordt de subsidievaststelling ingetrokken. Onderdeel k bevat een grond om vooraf een subsidieaanvraag te weigeren als voorzien wordt in een dergelijke situatie.

Artikel 8. Subsidievaststelling

Het UWV neemt direct een subsidievaststellingsbesluit op grond van dit besluit, zonder een voorafgaand subsidieverleningsbesluit. Hiermee wordt aangesloten op de wijze van verstrekking van subsidie voor generieke werkgeversvoorzieningen in de eerste pilot (Protocol Voorzieningen UWV 2020).

Het UWV betaalt de subsidie overeenkomstig de subsidievaststelling aan de subsidieontvanger. Bij het bepalen van het bedrag wordt uitgegaan van de noodzakelijke kosten die rechtstreeks zijn bedoeld voor het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening. Deze strekken niet verder dan de subsidiabele kosten, bedoeld in artikel 4 van het besluit.

Het subsidiebedrag kan lager worden vastgesteld dan de kosten die zijn opgenomen in de offerte bij de aanvraag. Op grond van artikel 2, vierde lid, van het Reintegratiebesluit wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate voorziening. Op grond van artikel 10 van het Reintegratiebesluit wordt de omzetbelasting buiten beschouwing gelaten, tenzij de werkgever aantoont dat deze door hem niet kan worden verrekend. Ook wordt rekening wordt gehouden met het bedrijfseconomisch voordeel voor de werkgever bij de te treffen voorziening. De vaststelling van het bedrijfseconomisch voordeel geschiedt met inachtneming van de in het maatschappelijk verkeer aanvaarde bedrijfseconomische normen.

Er is geen fatale termijn voor het nemen van een beslissing op de aanvraag. Uitgegaan wordt van een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag, bedoeld in artikel 4:13, tweede lid, van de Awb. Dat is in beginsel binnen acht weken.

Artikel 9. Subsidieverplichtingen

Eerste lid

In dit artikel worden de verplichtingen voor subsidieontvangers, bedoeld in afdeling 4.2.4 van de Awb, omschreven. De verplichting in het eerste lid ziet op het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening.

Het realiseren van de subsidieverplichting binnen een jaar na de subsidievaststelling is een resultaatsverplichting. Bij een eventuele termijnoverschrijding wordt de subsidievaststelling ingetrokken.

Tweede lid

Het tweede lid regelt de subsidieverplichting om de generieke werkgeversvoorziening in te zetten door dienstbetrekkingen met personen met een structurele functionele beperking aan te gaan of voort te zetten, en om deze dienstbetrekkingen gedurende drie jaren vanaf de subsidievaststelling te houden. Dit betreft het aantal personen met een structurele functionele beperking, die in de aanvraag zijn vermeld. Er wordt aangesloten bij de bestaande toepassing van het begrip dienstbetrekking. In het Protocol Voorzieningen UWV 2020 wordt aangesloten bij artikelen 3, 4 en 5 van de Ziektewet, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet. Daaronder vallen ook inleenconstructies.

Het tweede lid omvat een inspanningsverplichting. Voortijdige beëindiging van de dienstbetrekking op het initiatief van de werknemer wordt niet vanzelfsprekend

toegerekend aan de werkgever. Dat geldt ook voor het definitief niet terugkeren van de werknemer door arbeidsongeschiktheid. Ook is het mogelijk dat de werkgever kan aantonen dat er geen passende arbeid meer aanwezig is. De verplichting om het bij de aanvraag genoemde aantal personen met een structurele functionele beperking in dienst te nemen en te houden blijft evenwel bestaan.

Het kan voorkomen dat een persoon na het aangaan van een dienstbetrekking of tijdens de dienstbetrekking niet meer onder de doelgroep valt. Dat heeft geen negatieve gevolgen voor de naleving van de subsidieverplichtingen. De persoon met een structurele functionele beperking is degene die op het moment van indiensttreding of voortzetting van de dienstbetrekking valt onder de doelgroep uit artikel 2, onderdeel c, van dit besluit. Naast de UWV-doelgroep van personen met een structurele functionele beperking, valt ook de gemeentelijke doelgroep hieronder. Bij het in dienst houden van een persoon, die vlak voor het aangaan van de dienstbetrekking onder de doelgroep van de Participatiewet valt en vanwege de dienstbetrekking daar niet meer onder valt, blijft de werkgever voldoen aan de subsidieverplichtingen.

In het tweede lid zijn ook informatieplichten van de werkgever richting het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en medewerkingsplichten opgenomen als subsidieverplichtingen. De subsidieontvanger dient het UWV te informeren wanneer de generieke werkgeversvoorziening is gerealiseerd en wanneer een dienstbetrekking met een persoon met een structurele functionele beperking wordt aangegaan of voortgezet en wanneer deze eventueel wordt beëindigd. De subsidieontvanger is tevens verplicht medewerking te verlenen aan het UWV bij het onderzoeken hoe de generieke werkgeversvoorziening effectief kan worden benut.

De subsidieontvanger dient het UWV te informeren over alle aspecten met betrekking tot de bedrijfsvoering die relevant zijn voor het gebruik van de generieke werkgeversvoorziening. Aspecten met betrekking tot de bedrijfsvoering die relevant zijn voor het gebruik van de generieke werkgeversvoorziening betreffen situaties die leiden of kunnen leiden tot minder of geen gebruik van de generieke werkgeversvoorziening. De subsidieontvanger is verplicht om medewerking te verlenen aan bedrijfsbezoeken door het UWV voor de monitoring van het gebruik van de generieke werkgeversvoorziening.

De inspanningsverplichtingen uit het tweede lid worden nader uitgewerkt in het derde tot en met het vijfde lid.

Derde lid

Voor de dienstbetrekking gelden er eisen. Deze eisen zien op een arbeidsduur van minimaal zes maanden en een arbeidsomvang van minimaal acht uur per week. Uitgesloten is een dienstbetrekking die ziet op het beschut werken op grond van artikel 2 van de WSW, al dan niet op basis van detachering.

Er wordt geen proeftijd overeengekomen en het loon per tijdseenheid van de arbeidsomvang moet, met eventuele aanvullingen bij loondispensatie of van het verkrijgen van loonsuppletie of loonkostensubsidie, het minimumloon voor die tijdseenheid bedragen. Deze minimumeisen gelden zowel voor nieuwe dienstbetrekkingen als voor het voortzetten van bestaande dienstbetrekkingen.

Vierde lid

De definitie van het minimumloon volgt de definitie uit artikel 12, tweede lid, van de Wet WIA. Anders dan in de Participatiewet en de Wet Wajong is het minimumloon hier niet beperkt tot een minimummaandloon en wordt de vakantietoeslag meegerekend.

Vijfde lid

De werkgever verstrekt aan het UWV gegevens over de werknemers met een structurele functionele beperking die de gesubsidieerde generieke werkgeversvoorziening benutten. Het gaat om de volgende gegevens: het burgerservicenummer van de werknemer, de naam van de werknemer, de datum van de aanvang, de aard en de omvang van de dienstbetrekking, en het loon van de werknemer. Deze gegevens worden verstrekt op het moment dat de dienstbetrekking wordt aangegaan of voortgezet en als de dienstbetrekking eventueel wordt beëindigd.

Artikel 10. Wijziging en intrekking subsidievaststelling

Eerste lid

De subsidievaststelling wordt op grond van artikel 76, tweede lid, van de Wet WIA ingetrokken of gewijzigd. Daarin wordt verwezen naar de omstandigheden, bedoeld in artikel 4:49, eerste lid, van de Awb. In dit artikel wordt deze bevoegdheid nader ingevuld.

Het artikel kent voor het wijzigen van de subsidievaststelling minstens twee momenten waarop wordt beoordeeld of de werkgever voldoet aan de subsidieverplichtingen. Het eerste moment is na een jaar na de subsidievaststelling tot uiterlijk twee jaar na de subsidievaststelling. Dit betreft de naleving van de subsidieverplichtingen binnen een jaar na de subsidievaststelling. Het tweede moment is van twee jaren na de subsidievaststelling tot uiterlijk drie jaren na de subsidievaststelling. Dit betreft de naleving van de subsidieverplichtingen in de periode tussen een jaar na de subsidievaststelling en twee jaar na de subsidievaststelling. Deze afgebakende momenten en periodes bieden rechtszekerheid voor de werkgever.

Er volgt een verlaging van twee derde respectievelijk een derde van het oorspronkelijk vastgestelde bedrag als het UWV constateert dat de subsidieontvanger niet heeft voldaan aan de subsidieverplichtingen, bedoeld in artikel 9, tweede tot en met het vijfde lid.

De bevoegdheid om onverschuldigd betaalde subsidiebedragen terug te vorderen vloeit voort uit artikelen 77 van de Wet WIA en 4:57 van de Awb. De subsidieontvanger is op grond van artikel 77, zevende lid, van de Wet WIA verplicht de gevraagde inlichtingen aan het UWV te verstrekken die van belang zijn voor deze terugvordering.

Tweede lid

Als de werkgever aantoont alle inspanningen te hebben verricht, wordt de subsidievaststelling niet gewijzigd. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat alle redelijkerwijs te verwachten inspanningen zijn verricht. Dit geldt niet voor het realiseren van de generieke werkgeversvoorziening.

Derde lid

Indien na een jaar blijkt dat de generieke werkgeversvoorziening niet is gerealiseerd, wordt de subsidievaststelling ingetrokken.

Artikel 11. Evaluatie

De laatste aanvraag voor een subsidie kan, na het vaststellen van een tijdvak voor het resterend deel van 2022, naar verwachting worden ingediend op 31 december 2022. Na de beslissing op de aanvraag gelden de subsidieverplichtingen drie jaar. Gelet op deze benodigde tijd - alsmede het uitgangspunt van het na vijf jaar van rechtswege vervallen van dit besluit op grond van artikel 82a, derde lid, van de Wet SUWI- zendt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uiterlijk op 1 juli 2026 een verslag over de doeltreffendheid van het experiment in de praktijk aan de Staten-Generaal. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid neemt daarbij ook een standpunt in over de voortzetting van een subsidieregeling voor generieke werkgeversvoorzieningen, anders dan als experiment op grond van artikel 82a van de Wet SUWI. De evaluatie bevat gegevens over de behoeften van werkgevers, de realisatie van de generieke werkgeversvoorziening, en de effecten voor de werkgever en de werknemer gedurende de drie jaar dat er inclusieve werkgelegenheid is gecreëerd.

Artikel 12. Inwerkingtreding

Het besluit vervalt op grond van artikel 82a, derde lid, van de Wet SUWI, van rechtswege binnen vijf jaar na de inwerkingtreding, tenzij binnen deze vijf jaar een voorstel van wet is ingediend bij de Staten-Generaal om het experiment om te zetten in een wettelijke regeling.

Indien geen voorstel van wet is ingediend bij de Staten-Generaal, en het besluit vervalt, blijft de mogelijkheid bestaan om een bestaande subsidievaststelling te wijzigingen en in te trekken. Bij deze bevoegdheid is er geen sprake van een afwijking op grond van artikel 82a van de Wet SUWI.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees