



Vaste Kamercommissie voor SZW
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Betreft: Algemeen Overleg Participatiewet d.d. 12 september 2018

Utrecht, 10 september 2018

Geachte leden van de Vaste Kamercommissie,

Met grote blijdschap hebben wij afgelopen vrijdag 7 september kennis genomen van de brief van de Staatssecretaris, getiteld "Breed offensief om meer mensen met een beperking aan werk te helpen". In het bijzonder het intrekken van het voorstel voor Loondispensatie was een lang gekoesterde wens. Maar ook de aanpassing van de banenafpraak en de inzet op Beschut Werk zijn mooie handreikingen, die wij graag aannemen. Wij denken graag mee bij de uitwerking.

De afgelopen maanden hebben we samen met een groot aantal maatschappelijke organisaties gepleit voor een inclusieve arbeidsmarkt, waar mensen met een beperking als volwaardige werknemers zijn. Daarom zijn we erg blij met de erkenning loondispensatie hierbij niet passend is. Tegelijk steunen wij de opvatting dat voor het verhogen van de arbeidsdeelname méér nodig is. Cedris wil daar graag een bijdrage aan leveren.

Daarom willen we u graag het volgende meegeven.

- Maak de regeling voor Loonkostensubsidie eenvoudiger en meer lonend
- Behoud een landsdekkende inzet van zes instrumenten (SER-advies)
- Maak een actieplan voor Beschut Werk, als dynamisch en betaalbaar instrument
- Wijzig de telssystematiek voor banenafpraak
- Stop de (resterende) efficiencykorting à 2000 euro per WSW-plek

Loonkostensubsidie: maak de regeling eenvoudiger en meer lonend

Cedris denkt graag mee aan een eenvoudiger vormgeving van loonkostensubsidie, die de bureaucratie en administratieve lasten van werkgevers vermindert en werken vanaf het eerste uur lonend maakt. Samen met een aantal andere maatschappelijke organisaties¹ hebben we een notitie opgesteld: *Meer mensen met een beperking aan het werk: naar een oplossing die werkt voor iedereen*. Deze notitie is vorige week separaat aan u gestuurd en biedt het gewenste kader voor de verbeteringen van het instrument loonkostensubsidie.

¹ Naast Cedris zijn dat: Ieder(in), LCR, FNV, CNV, VCP en Wij staan op.

Cedris heeft eerder dit jaar tijdens de hoorzitting al de volgende concrete voorstellen gedaan:

- 1) Hanteer per werkgever/bedrijf één loonwaardesysteem; hiervoor kan het vestigingsplaatsbeginsel gaan gelden.
- 2) Laat alle (kandidaat)werknemers snel starten, met een standaard (forfaitaire) loonkostensubsidie van 50% wml voor 3 tot max. 6 maanden. Pas dan vindt (op de betreffende werkplek) de loonwaardemeting plaats.
- 3) Na deze periode zijn er slechts drie loonkostensubsidie regimes: 30%, 50% en 70%. Dit voorkomt schijnnaauwkeurigheid en bevordert eenvoud in de salarisadministratie.
- 4) Voor deze doelgroep(en) worden maatregelen als loonkostenvoordeel (LKV) en lage inkomensvoordeel (LIV), samengevoegd tot een eenvoudige en forfaitaire regeling met een vast bedrag per medewerker uit het doelgroepregister (geen urennorm, e.d.).
- 5) Uitbetaling van de loonkostensubsidie vindt binnen 60 dagen plaats (conform de wettelijke MKB betalingstermijn).
- 6) Per arbeidsmarktregio wordt vastgelegd hoe de LKS-betalingen plaatsvinden voor werkgevers die boven-lokaal werknemers betrekken.
- 7) Ter ontzorging van werkgevers wordt vastgelegd dat (en hoe) per arbeidsmarktregio minimaal één detachings-faciliteit beschikbaar is, zoals ook door de SER geadviseerd.
- 8) Om werk ook te laten lonen voor parttimers, wordt onderzocht of en hoe de vrijlatingsregeling (de 'bijverdienregels') kan worden aangepast, danwel of er een participatiebonus of fiscale stimulans kan worden ingevoerd. Dit laatste heeft onze nadrukkelijke voorkeur.

Wij denken dat met bovenstaande ideeën werkgevers daadwerkelijk verder ontzorgd kunnen worden, zodat ook diegenen die nog geen ervaring met de doelgroep hebben, hieraan zullen beginnen.

Behoud landsdekkende inzet van zes SER-instrumenten

Om de ontzorging van werkgevers verder te concretiseren adviseren we u ook om terug te grijpen op het advies dat de Sociaal Economische Raad (SER) 2 jaar geleden heeft uitgebracht.

Dit advies pleit voor het behoud van een landsdekkende beschikbaarheid van zes samenhangende instrumenten binnen alle arbeidsmarktregio's. De beschikbaarheid van deze instrumenten zien wij als een noodzakelijke voorwaarde om maatwerk te leveren aan werkgever en werkzoekende.

Deze instrumenten zijn:

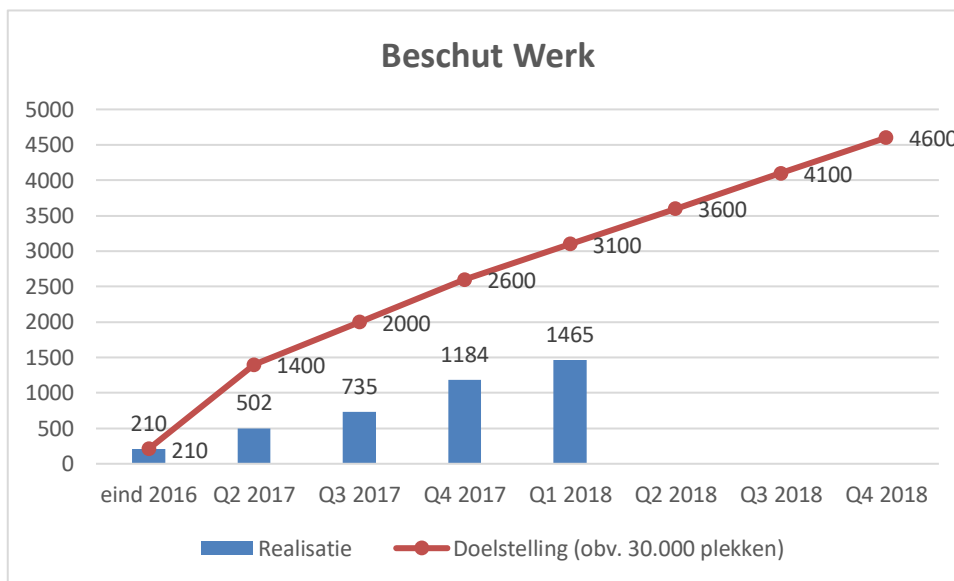
- werkgevers adviseren en helpen bij **aanpassing van werkprocessen** op maat;
- bieden van een voorziening voor **beschut werk**;
- bieden van goede **matching en begeleiding**: inzet jobcoaches en banenmakelaars;
- ontwikkelen van **werknemersvaardigheden**: startklaar maken van mensen;
- inspelen op en samenwerken met lokale en regionale **werkgeversnetwerken**;
- bieden van **detachingsfaciliteiten** aan reguliere werkgevers

De inzet van deze instrumenten staat onder druk. Naast de beperkte invulling van beschut werk wordt bijvoorbeeld ook de detachingsfaciliteit lang niet overal aangeboden. In ruim een kwart van het land gebeurt dit niet. Dat is zorgelijk, omdat dit instrument één van de belangrijkste succesfactoren is voor het behalen van de doelstellingen van de banenafpraak.

Juist detacheren is een prima manier om werknemers een duurzaam dienstverband te geven en de werkgever naar loonwaarde te laten betalen, zonder verdere complexiteit. Dit instrument is in het verleden succesvol voor wsw-ers ingezet. Echter, in grote delen van het land wordt dit instrument niet ingezet voor P-wetters. Wij pleiten voor herwaardering van het detacheren als onderdeel van de nieuwe aanpak.

Maak een actieplan voor Beschut Werk

Eind dit jaar moeten er 4600 beschutte werkplekken zijn ingevuld, terwijl de teller eind maart nog maar op 1465 plekken stond. Wij dringen er op aan om nu met voorrang druk te zetten op de realisatie van de reeds afgesproken 30.000 plekken.



De stagnatie is zorgelijk en vraagt om gerichte maatregelen. De Tweede Kamer heeft zich hier, via de motie Bruins/Raemakers (kamerstuknr. 34775, nr. 63) over uitgesproken en gevraagd om een plan van aanpak voor het zomerreces. Tot nu toe is hieraan geen uitvoering gegeven.

De staatssecretaris laat terecht weten dat er een extra impuls nodig is. Wij pleiten voor concrete maatregelen, die verder gaan dan kennisuitwisseling.

Wij adviseren u hierbij de volgende uitgangspunten te hanteren:

1) Beschouw Beschut Werk als een instrument, niet als voorziening.

In andere woorden: beschut werk vervult een brugfunctie tussen arbeidsmatige dagbesteding en regulier werk (garantiebaan). Het moet dienen als opstap of als terugvaloptie als regulier werk (tijdelijk) niet (meer) haalbaar is. Ook zijn er aanpassingen nodig in het toetsingskader dat tot een advies beschut werk leidt.

2) Voer een Praktijkroute in voor Beschut Werk

In de huidige opzet vallen door het indicatie-adviestraject mensen tussen wal en schip. Eerder al heeft Cedris het pleidooi gehouden om gemeente meer ruimte te geven bij de beoordeling of mensen (al dan niet tijdelijk) met een beschutte werkplek geholpen zijn. Dit sluit aan bij de uitgesproken wens van de Tweede Kamer (gevolgd door een toezegging aan toenmalig Kamerlid

Koser Kaya) om -parallel aan de adviesroute via UWV- een praktijkroute voor beschut werk mogelijk te maken. Te beginnen met (op korte termijn) een pilot in 5 arbeidsmarkt-regio's².

3) **Maak de Beschut Werk-bonus structureel**

De beschikbaar gestelde middelen voor beschut werkplekken blijken in de structurele situatie onvoldoende. De huidige praktijk toont aan dat met de beschutwerkbonus (€ 3000,-) in circa 80% van de gevallen de business-case voor gemeenten is rond te krijgen. Door de beschut werkbonus structureel te maken wordt een belangrijke financiële belemmering om beschutte werkplekken in te vullen weggenomen.

Dit najaar zullen wij met een aanvullend actieplan komen, waarop wij graag met het ministerie en uw Kamer in gesprek gaan.

Herzie de telsystematiek banenafpraak

Evenals vorig jaar heeft de marktsector de doelstelling van de Banenafpraak met de realisatie van meer dan 30.000 garantiebannen ruimschoots gehaald, terwijl de overheidswerkgevers hierbij achterblijven. Deze cijfers laten helaas niet nauwkeurig zien wie verantwoordelijk is voor welke werkgelegenheid. De inzet van de overheid is in ieder geval fors groter dan uit deze cijfers blijkt.

Bij de toerekening van garantiebannen aan de sector markt en overheid is namelijk een aantal kanttekeningen te plaatsen:

- 1) De sectorverdeling markt en overheid lijkt heel willekeurig. De sectorindeling is technisch gekoppeld aan het pensioenfonds waarbij de werkgever is aangesloten. Daardoor telt een fors aantal publieke werkgevers, zoals scholen en ziekenhuizen, maar ook het UWV en publieke reïntegratiebedrijven mee bij de marktsector.
- 2) De werkgelegenheid die overheidswerkgevers creëren via inkoop of Social Return (SROI), telt mee bij de markt. Denk bijvoorbeeld aan het schoonmaken van overheidsgebouwen, ingehuurde catering of groenonderhoud, maar ook de banen die via een SROI-paragraaf in overheidsbestekken worden ingevuld.

Wij pleiten ervoor de onderliggende doelstelling van de Banenafpraak weer centraal te stellen: meer werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking op een inclusieve arbeidsmarkt. Dit kan op de volgende manieren:

1) **Hef het onderscheid op voor overheid en markt.**

Daarmee wordt calculerend gedrag voorkomen dat niet leidt tot extra werkgelegenheid.

2) **Tel sociale inkoop van diensten en producten mee bij de inkoopende partij.**

Als een bedrijf of organisatie een opdracht geeft aan een (sociale) onderneming, tellen de extra garantiebannen die dit oplevert bij de opdrachtgever mee. Dat zorgt ervoor dat inclusief ondernemen wordt gestimuleerd en daarmee: meer arbeidskansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit verlaagt de drempel voor werkgevers om werk te laten verrichten door werknemers met een arbeidsbeperking

Wij zijn verheugd dat de staatssecretaris met dit laatste idee aan de slag wil. Het zorgt voor een keten-effect ('trek in de schoorsteen') dat inclusief ondernemen aanjaagt.

² Dit kan belangrijke informatie op leveren voor het aangekondigde project "Simpel Switchen in de Participatieketen"

Draai de (resterende) efficiencykorting à 2000 euro op de WSW terug

Het recent verschenen SCP-rapport 'Van Sociale werkvoorziening naar participatiewet' heeft laten zien dat de kans op werk met de Participatiewet niet is toegenomen. Hiervoor zijn grofweg 2 redenen te noemen:

- Complexiteit van nieuwe regelgeving: de participatie wet is voor mensen uit de doelgroep en voor veel gemeenten niet eenvoudiger geworden. Er zijn nieuwe schotten ontstaan en indicatiestellingen sluiten niet altijd aan op de op de werkvloer ervaren realiteit. Hier zijn flinke verbeteringen mogelijk.
- Een flinke bezuiniging op de budgetten voor de begeleiding van werknemers: het participatiebudget is bij veel gemeenten niet toereikend om deze moeilijke doelgroep (structureel te begeleiden).

Deze krapte wordt mede veroorzaakt door de efficiencytaakstelling die Kabinet Rutte II heeft opgelegd van 3000 euro per WSW-plek. De SW-Thermometer (uitgevoerd door Berenschot) toont aan dat deze niet realistisch is. De staatssecretaris erkent in de aanbiedingsbrief dat geen enkel SW-bedrijf erin zal slagen om het negatieve subsidieresultaat van in totaal 140 miljoen tot 2020 te compenseren met verbeteringen in het operationele resultaat. Geld dat de tekorten op de WSW moet dekken, kan niet worden gestoken in het bieden van kansen aan de doelgroepen binnen de Participatiewet.

Hopelijk kunnen wij met u en alle betrokkenen bij deze werknemers en werkzoekenden in de komende tijd tot goede verbeteringen van onze gezamenlijke ambities komen.

Wij zijn van harte bereid om onze ideeën en alternatieven persoonlijk aan u toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Job Cohen,
Voorzitter Cedris

Jan-Jaap de Haan
directeur Cedris