



Reactie op het conceptvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans

namens Cedris, vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie

7 mei 2018

De ruim 90 leden van Cedris zijn SW-bedrijven, Werk/Leerbedrijven, Sociale ondernemingen en gemeenten. Samen bieden zij werk voor zo'n 90.000 mensen uit de Wsw én de Participatiewet. Voor vele duizenden werkzoekenden per jaar bieden zij een opstap naar de reguliere arbeidsmarkt, dankzij inzet van kennis, expertise en een breed instrumentarium. Beschikbaarheid van dit brede instrumentarium is mede door de SER¹ aanbevolen als noodzakelijke faciliteit om kwetsbare groepen (zoals mensen die onder de Participatiewet vallen) duurzaam, bij voorkeur bij een gewone werkgever, aan de slag te helpen. Daaronder vallen onder meer: werk-fit maken, detacheren, beschut werk, werkgeversdienstverlening, matching en begeleiding. Deze expertise is onmisbaar voor een inclusieve arbeidsmarkt.

De reactie van Cedris op het conceptvoorstel Wab spitst zich toe op twee onderdelen van het wetsvoorstel. Ons pleidooi is:

- a. Behoud mogelijkheden tot het verlonen van medewerkers als speciale vorm van payrolling, waarmee een bijzondere groep werkzoekenden (mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt) toegang tot betaald werk verkrijgt;
- b. Verzacht of compenseer de Transitievergoeding voor Wsw-medewerkers van wie UWV heeft vastgesteld dat zij niet langer in staat zijn tot het verrichten van arbeid (ondergrens).

a. Verloning als tijdelijke fase in het re-integratietraject

De bij Cedris aangesloten bedrijven hebben ervaring met de doelgroep, kennen de regionale arbeidsmarkt en hebben expertise om een goede match te maken. Ze kunnen werkgevers alle administratieve rompslomp, risico's en begeleiding uit handen nemen.

In dat kader onderschrijft Cedris van harte het uitgangspunt van het Regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' (Rutte iii) dat werkgeverschap aantrekkelijk moet blijven en in dat kader het instrument detachering niet ter discussie staat. Via detachering helpen onze leden een fors deel van de doelgroep aan de slag en wordt (soms flexibel, soms duurzaam) voorzien in de personeelsbehoefte van ondernemers.

Het conceptvoorstel Wab beoogt wèl paal en perk te stellen aan het instrument payrolling. Cedris waarschuwt voor het op één hoop gooien van alle verschijningsvormen van payrolling.

- In het domein waarin onze leden werken komt payrolling in de zuivere vorm als verdienmodel niet of nauwelijks voor, in de zin dat werkgevers de medewerker selecteren maar het werkgeverschap en alles eromheen bij het payrollbedrijf neerleggen.
- Cedris wijst het voorstel af voor zover dat, uit een oogpunt van ongelijkheid in arbeidsmarktpositie, beperkingen oplegt aan *alle* vormen van payrolling. Verloning als onderdeel van een re-integratietraject moet mogelijk blijven. Deze variant van payrolling is er juist op gericht om

¹ SER-verkenning Sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de Participatiewet, juni 2016

mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt, bij voorkeur duurzaam, *toegang* te verschaffen tot deze arbeidsmarkt en een arbeidsmarktpositie te verkrijgen.

- Werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt worden, in de regel in opdracht van hun woongemeente, door sociale werkbedrijven vanuit de uitkering naar en in betaald werk begeleid. Dit kunnen mensen zijn met een Wsw-indicatie maar in toenemende mate (vanaf 2015) mensen die onder de Participatiewet vallen.
- Een – aan payrolling verwant – instrument dat daarbij wordt ingezet, betreft het verlonen van mensen met een uitkering. De medewerkers zijn daarbij niet door het sociale werkbedrijf geworven en geselecteerd, maar door de gemeente. Volgens deze definitie valt daarmee ook het verlonen van deze werkzoekenden onder het begrip 'payroll'.
- Het instrument verlonen maakt deel uit van een door de gemeente (uit de re-integratiemiddelen of BUIG-budget) betaald re-integratietraject. Als opstap naar een duurzame plaatsing is dit vaak een tijdelijke fase waarbij de eerste maanden (bv door mensen eerst intern te plaatsen) worden benut voor diagnose en loonwaardemeting. Zodra er een passende werkgever gevonden is worden met die inlener afspraken gemaakt om betrokkene – na bv een (half) jaar verlonen – met loonkostensubsidie in vaste of tijdelijke dienst te nemen. Dankzij tijdelijke verloning kan de gemeente i.c. het SW-bedrijf als onderdeel van het traject een zorgvuldige intake en diagnose doen en/of werknemersvaardigheden ontwikkelen. De kans op een kwalitatief goede match neemt toe. Dit bevordert ook de duurzaamheid van de plaatsingen.
- Indien deze verloningsmogelijkheid onmogelijk wordt, resteert als enige plaatsingsoptie dat werkgevers betrokkenen meteen in dienst nemen. Cedris verwacht dat daarmee de bereidheid van werkgevers afneemt om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Dit maakt het zowel werkgevers in de markt als overheidswerkgevers moeilijk te voldoen aan de banenafpraak c.q. het quotum arbeidsbeperkten.

b. Transitievergoeding aan Wsw-medewerkers die de 'ondergrens' passeren

Momenteel ligt ter behandeling bij de Tweede Kamer de Wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid. Het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans refereert aan de hiermee beoogde wijzigingen in onder meer het Burgerlijk Wetboek en de Wet werk en zekerheid.

Wij juichen toe dat er een compensatieregeling komt voor werkgevers die een transitievergoeding hebben uitgekeerd aan medewerkers van wie na 104 weken ziekte het dienstverband wordt ontbonden.

Cedris pleit voor een iets bredere toepassing van deze compensatie. Vanuit het oogpunt dat de vergoeding is bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken, is het niet logisch dat gemeenten/SW-bedrijven (als werkgever van mensen met een indicatie voor de Wet sociale werkvoorziening, Wsw) de lasten dragen van de uitkeringen na ontslag van mensen van wie UWV heeft vastgesteld dat zij, vanwege gebrek aan arbeidsmogelijkheden ook in een aangepaste setting, niet langer tot de doelgroep van de Wsw behoren. Ook in deze situaties zou de werkgever op compensatie moeten kunnen rekenen, vergelijkbaar met een situatie van ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid.

Cedris vindt dat dit past bij de geest van de compensatieregeling – er is immers geen sprake van van-werk-naar-werk. Bovendien wordt hiermee de onbedoelde prikkel vermeden om medewerkers 104 weken ziekgemeld te houden, in plaats van hen voor te dragen voor een herindicatie ondergrens cf Wsw art 6, lid 2b.

Indien u meer informatie wenst over deze reactie kunt u contact opnemen met Jan-Jaap de Haan, directeur Cedris, via telefoon 06 – 5184 4020.