

Reactie VNO-NCW, MKB-Nederland, AWWN en DNZ bij internetconsultatie Besluit loonkostensubsidie en normbedragen studietoelage Participatiewet 2021 en regeling loonkostensubsidie Participatiewet

---

Met betrekking tot het concept voor het Besluit loonkostensubsidie en normbedragen studietoelage Participatiewet 2021 dat voor internetconsultatie is gepubliceerd, willen VNO-NCW, MKB-Nederland, AWWN en DNZ het volgende opmerken.

Werkgevers ondervinden hinder tussen de momenteel zes verschillende methodes voor loonwaardebepaling. Bovendien hebben werkgevers er last van dat door gemeenten verschillende betaalmomenten van loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet worden gehanteerd. Daarom is het positief dat er nu regels worden gesteld voor een uniforme methode voor loonwaardebepaling en voor uitbetaling van loonkostensubsidie.

Door de corona is de urgentie toegenomen vanwege grotere aanbod van kandidaten op de arbeidsmarkt, het is nog belangrijker geworden dat mensen die goede werknemers kunnen zijn, maar daar wel instrumenten voor nodig hebben, dat die instrumenten transparant, uniform en efficiënt worden aangeboden.

Veel werkgevers zetten in om de doelstellingen van de banenafpraak te realiseren. Daaronder vallen ook mensen uit de doelgroep banenafpraak die onder de Participatiewet in dienst genomen worden. Werkgevers moeten daarbij wel toegang hebben tot de instrumenten en regelingen van de Participatiewet die bedrijfseconomisch zorgen voor een gelijk speelveld met andere medewerkers. De belangrijkste instrumenten en regelingen daarbij zijn de loonkostensubsidie, job-coaching, no-risk polis en de proefplaatsing. In de Participatiewet is geregeld dat deze instrumenten in principe beschikbaar zijn. De uitvoering van de wet en formuleren van de voorwaarden voor toekenning liggen bij de gemeenten. Eigen beleid en eigen wijze van uitvoering van de verschillende gemeenten zorgen ervoor dat er grote verschillen zijn in de uitvoering. Daarbij gaat het zowel om het wel of niet of in welke mate kunnen verkrijgen van instrumenten, alsmede om de wijze waarop zaken tussen gemeente en werkgevers afgehandeld worden. Zo zijn er bij wijze van spreken inmiddels 355 verschillende uitvoeringspraktijken ontstaan. Werkgevers die werknemers betrekken uit meer dan 1 gemeente hebben daardoor met verschillende uitvoeringspraktijken te maken. Dit maakt het aanvragen en verkrijgen van regelingen en instrumenten voor medewerkers uit de doelgroep banenafpraak die onder de Participatiewet vallen onduidelijk, onvoorspelbaar en zeer inefficiënt. Het risico bestaat dat hierdoor werkgevers afzien van het aanvragen van de instrumenten en regelingen voor wat het is, omdat dit als te ingewikkeld wordt ervaren. Daarmee kan ook de inzet van mensen uit de doelgroep onder druk komen te staan en zal het enthousiasme voor de banenafpraak afnemen.

Hierdoor ondervinden werkgevers, en zeker de werkgevers met werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's, belemmeringen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. Daarnaast zijn vanuit de praktijk vraagstukken met betrekking tot de loonwaardebepaling naar voren gekomen die om een eenduidige oplossing vroegen, maar die

op basis van de huidige wetgeving niet kon worden geboden. In de voorgestelde regeling bestaat er in het kader van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet één landelijke methode voor loonwaardebepaling.

Een ander probleem is dat werkgevers met werknemers uit meerdere gemeenten aangeven dat het heel bewerkelijk is dat de loonkostensubsidies niet op dezelfde dag worden uitbetaald. Het is goed dat vanuit het Breed Offensief de wetgever de uitvoeringspraktijk rond de instrumenten en regelingen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak die onder de Participatiewet vallen, tracht te verbeteren en te uniformeren. Dit zal leiden tot minder vaak afhaken van werkgevers door bureaucratische en uitvoeringsredenen. Om deze reden zijn werkgevers in principe positief over het voornemen om tot meer uniformering te komen.

In dat licht zijn werkgever positief over de voorgenomen invoering van één landelijke methode voor het bepalen van de loonwaarde: dit is een belangrijke verbetering ten opzichte van de huidige zes verschillende methodes van loonwaardebepaling die op dit moment worden gehanteerd. Ook de uniforme wijze van kwaliteitseisen en verplichte opleidingen zorgen voor professionaliteit en uniformiteit die werkgevers als positief zullen ervaren.

Het harmoniseren van de uitvoering van loonkostensubsidie is even zozeer voor werkgevers van belang om te voorkomen dat vanwege complexiteit in het aanvragen of verantwoorden van loonkostensubsidie werkgevers besluiten om toch maar geen mensen uit de doelgroep werk te bieden. Daarom ondersteunen werkgevers ook projecten waarmee gemeenten komen tot onderling geharmoniseerde werkwijzen die leiden tot een zo goed mogelijke werkgeversdienstverlening. Gegeven de decentralisatie waarvoor vanuit de rijksoverheid is gekozen, zijn dit bottom-up-bewegingen waarbij gemeenten geënthousiasmeerd en overtuigd moeten worden om de preferente werkwijze over te nemen. Soms ervaren gemeenten dit als een stap achteruit ten opzichte van een door henzelf als beter gepercipieerde dienstverlening, echter de toegevoegde waarde zit in een breed gedragen en landelijke standaarduitvoering. De wetgever kiest er nu voor bepaalde aspecten van de uitvoering standaard in te voeren. Of dit de manier is om tot versnelling in de harmonisering te komen, is aan de overheden om onderling met elkaar te bepalen. Voor werkgevers staat voorop dat deze harmonisering zo spoedig mogelijk tot stand moet worden gebracht om zoveel mogelijk mensen uit de doelgroep kans op werk te bieden.

Met betrekking tot de aangekondigde regelgeving valt één voornemen op: de betaling van de LKS over de uren die niet in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd. In het preferente proces dat nu bij gemeenten wordt ingevoerd, is opgenomen dat gemeenten in ieder geval eens per drie maanden de LKS over deze extra uren vergoeden tezamen met verrekeningen bijvoorbeeld als gevolg van ziekte. Wij zien graag dat de landelijke regelgeving ondersteunend is aan het preferente proces dat gemeenten en werkgevers samen hebben vormgegeven en dat de regelgeving op dit punt verder op het preferente proces wordt afgestemd.