



Ministerie van SZW
t.a.v. mw. drs. T. van Ark
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

Utrecht, 3 juni 2019
Kenmerk: A.050./3719/HH
Betreft: internetconsultatie Breed Offensief, reactie Cedris

Geachte mevrouw Van Ark,

De bijna 100 leden van Cedris zijn SW-bedrijven, Werk/Leerbedrijven, Sociale ondernemingen en gemeenten. Samen bieden zij werk aan zo'n 90.000 mensen uit de Wsw én de Participatiewet. Voor vele duizenden werkzoekenden per jaar bieden zij bovendien een opstap naar de reguliere arbeidsmarkt, dankzij inzet van kennis, expertise en een breed instrumentarium.

De doelstelling van het wetsvoorstel breed offensief, meer mensen met een arbeidsbeperking duurzaam inschakelen bij betaald werk, wordt door Cedris van harte onderschreven. De insteek daarbij hoort te zijn om uitkeringsafhankelijkheid zoveel mogelijk te voorkomen en deze mensen een volwaardige en duurzame positie te bieden op de arbeidsmarkt. Cruciaal daarvoor is dat werkgevers en werknemers, waar dat nodig is, kunnen rekenen op de juiste ondersteuning. Daarvoor moeten de instrumenten niet alleen op papier, maar ook in de praktijk inzetbaar zijn. Voldoende beschikbaar budget is daarvoor een vereiste. Daarnaast moeten de aanvraag- en leveringsprocedures voor de in te zetten instrumenten zoveel mogelijk uniform zijn om huidige drempels die veel werkgevers nu ervaren door administratieve rompslomp en onduidelijkheid te voorkomen.

Het wetsvoorstel dat nu voorligt kent naast goede onderdelen een aantal punten waarvoor we in het bijzonder aandacht vragen.

Loonwaardebepaling

Cedris is blij dat is afgezien van een keuze voor één landelijk loonwaarde-instrument en dat binnen vastgelegde kaders de vrijheid blijft bestaan om een gevalideerde loonwaardemethodiek te kiezen. De essentie van de door werkgevers ervaren verschillen ligt namelijk niet in de wijze van loonwaardemeting zelf, maar in de aanvraag en afhandeling eromheen. De keuze van het kabinet om de stappen die moeten leiden tot loonwaardebepaling te uniformeren en het stellen van duidelijke kwaliteitseisen aan de persoon die de loonwaardemeting uitvoert, kunnen rekenen op instemming van Cedris, mits daarnaast óók oog is voor de wijze van aanvragen, afhandeling en dergelijke .

Loonkostensubsidie

De inzet van loonkostensubsidie is een belangrijk en succesvol instrument om mensen met een verminderde loonwaarde toch volwaardig in het arbeidsproces een plek te geven.

Forfaitaire loonkostensubsidie

Cedris is blij dat de mogelijkheid van het inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie blijft bestaan. Daarbij moet tevens worden geregeld dat voor alle werkzoekenden met forfaitaire loonkostensubsidie de no-risk regeling geldt en dat de werkgever bovendien aanspraak kan maken op de premiekorting. Dit vinden wij niet expliciet terug in het voorstel. De regelgeving moet ook hierop worden aangepast.

Aanvraagmogelijkheid

Cedris is blij met een expliciete bepaling in de Participatiewet dat werkgevers en (potentiële) werknemers een aanvraag voor loonkostensubsidie kunnen indienen, ook nadat werknemers al in dienst zijn. Als pas in de praktijk van de werksituatie duidelijk wordt dat er sprake is van een verminderde loonwaarde kan de werkgever hiervoor toch gecompenseerd worden. Dat vergroot de kans op een duurzame arbeidsinschakeling van de betreffende werknemer. Ook moet de no-risk dan alsnog in werking treden en deze kandidaat gaan meetellen voor de banenafsprake.

Stroomlijning processen

Cedris is er voorstander van als gemeenten met betrekking tot loonkostensubsidies dezelfde procedures hanteren voor de aanvraag van loonkostensubsidie, met dezelfde beslistermijnen en dezelfde uitbetalingmomenten. Meer standaardisatie wordt toegejuicht. Daarmee maakt het voor een werkgever niet langer uit of werknemers met loonkostensubsidie uit dezelfde of uit verschillende gemeenten afkomstig zijn. Cedris verwacht dat met de uitkomsten van de op te zetten pilot deze standaardisatie ook wordt uitgevoerd.

Aanvraagrecht instrumenten en voorzieningen

In het voorstel zijn, vooruitlopend op het advies van de expertgroep harmonisering instrumenten, al het wettelijk kader en de randvoorwaarden opgenomen voor het ondersteuningsaanbod van gemeenten. Dit lijkt Cedris prematuur omdat de expertgroep Harmonisering instrumenten pas in juli 2019 met een advies komt. Daarnaast heeft Cedris de volgende opmerkingen:

- Hoewel wij de geest van een aanvraagrecht steunen, dreigt een aanvraagrecht voor persoonlijke maatwerkondersteuning op deze wijze tot het risico van vergaande juridisering en bureaucratisering te leiden. Dat komt maatwerk niet ten goede en moet zoveel mogelijk worden voorkomen.
- Het voorstel maakt als verschijningsvorm van persoonlijke ondersteuning-op-maat terecht onderscheid tussen de jobcoach, de interne jobcoach, de interne werkbegeleider en de zogenoemde 'Harrie'. Al naar gelang de wensen en mogelijkheden van zowel de (aspirant) werkgever en -werknemer. Het uitgangspunt is dat het aan gemeenten wordt overgelaten om de kwaliteitseisen van de jobcoach te borgen. Dit zou dan ook gelden voor de andere vormen van ondersteuning. Daarbij moet er voor worden gewaakt dat dit gepaard gaat met een bureaucratisch stelsel van regulering. Voor de invulling daarvan raden wij aan de reeds aanwezige deskundigheid en inzichten in de sector te raadplegen.

- Uitgangspunt is nog altijd dat de voorstellen binnen de huidige financiële kaders moeten worden uitgevoerd. Dat is niet reëel, omdat gemeenten nu al fors tekort komen op het participatiebudget. Zonder extra beschikbaar budget zal verdere maatwerkondersteuning een papieren letter zijn. Cedris pleit voor een verruiming van het Participatie- en begeleidingsbudget en daarmee voor het wegnemen van de financiële belemmeringen die maatwerkondersteuning nu mogelijk in de weg staan. De voorgenomen opname van het Participatiebudget in de algemene uitkering baart ons in dit kader extra zorgen. Het budget is al te schaars en zal hierdoor ook slecht herleidbaar zijn. Bovendien dreigt het budget cyclisch te worden, terwijl – anders dan in het verleden – duurzame verplichtingen worden aangegaan ten laste van het Participatiebudget.
- Het wijzigingsvoorstel bevat het voornemen om de Participatiewet aan te vullen met een artikel 8^e, waar op detailniveau wordt ingevuld waaraan de persoonlijke ondersteuning moet voldoen. Het college wordt in dit artikel opgedragen om in de verordening vast te leggen 'voor welke periode en tot welk bedrag' de persoonlijke ondersteuning wordt geboden. Cedris vindt deze mate van detailniveau niet passend in de wetgeving. Dit kan het bieden van maatwerk zelfs in de weg staan. Immers, er kan ook sprake van zijn dat een duurzame inzet van ondersteuning nodig is, die bij de start van de baan niet altijd direct duidelijk is. Cedris constateert dat de toelichting een ruimere formulering kent en meer recht doet aan de maatwerkgedachte. Daar staat o.a.: 'Wat in een individueel geval noodzakelijk is hangt van de omstandigheden van het geval af en zal op gemeentelijke niveau beoordeeld moeten worden'. Cedris pleit ervoor de wettekst hiermee in overeenstemming te brengen.

Vrijlatingsregeling

Het uitgangspunt dat werken structureel moet lonen, ook voor mensen met een deeltijdbaan, onderschrijft Cedris volledig. Daarbij horen maatregelen om zoveel mogelijk mensen die werken met inzet van loonkostensubsidie, te stimuleren tot duurzame economische zelfstandigheid. Dit houdt voor ons in dat mensen zo snel mogelijk uit de uitkering geraken en niet langer dan nodig financieel afhankelijk zijn van de gemeente. Het kabinet kiest hier niet voor en dat is jammer. Juist uitkeringsonafhankelijkheid was een belangrijk speerpunt in de discussie voorafgaand aan het Breed Offensief.

De nu voorgestelde vrijlatingsregeling zorgt er nog niet voor dat werk structureel loont, omdat:

- de vrijlating slechts voor één jaar geldt. Dat betekent in veel gevallen dat de werknemer met een arbeidsbeperking na dat jaar weer terug bij af is en een inkomensterugval van ongeveer € 130,00 netto per maand moet opvangen. Wegens doorwerking in bijvoorbeeld huurtoeslag, zal deze mogelijk achteraf worden verlaagd, waardoor terugbetaling tot schulden kan leiden.
- Ons tweede bezwaar is dat ook de ruim 50% van de werknemers die economisch zelfstandig zijn omdat zij meer werken dan ca. 25 à 26 uur, in het voorstel van het kabinet tóch afhankelijk blijven van de sociale dienst (voor de verrekening). Dat vinden wij onwenselijk en past niet bij het streven naar economisch zelfstandigheid.

Als alternatief stelt Cedris voor, te kijken naar fiscale mogelijkheden (à la de arbeidskorting of een toeslag in de vorm van een belastingvrije participatiebonus) waarmee iemand meer gaar verdienen en uit de uitkering wordt geholpen. Daarmee gaat (meer) werken écht en structureel lonen.

Overige aandachtspunten

Hoewel dit via andere wetgeving wordt geregeld dan die thans bij deze consultatie voorligt, vragen wij ook aandacht voor de volgende onderdelen van het Breed offensief waaraan uw Kamerbrief aandacht besteedt:

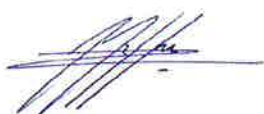
Inzet en prikkelwerking loonkostensubsidie

Gemeenten zetten veel minder LKS in dan voorzien. De middelen bestemd voor ondersteuning van mensen die werken met LKS blijven daarmee deels onbenut. Echter op termijn, bij de huidige groei, ontstaat een tekort. Daar anticiperen gemeenten nu al op. De samenloop van het Participatiebudget en de gebundelde uitkering bevat daarnaast een ongewenste prikkel, zie ook [ons onderzoek daarover](#). Gemeenten die 'niets doen' zijn financieel gezien beter af. Er blijven daarmee veel inwoners verstoken van een aanbod voor betaald werk. Wij vinden dat gemeenten die (structureel) LKS en P-budget inzetten daarvoor in de verdelingssystematiek beloond moeten worden. Wij herhalen hierbij tevens onze zorg over het opnemen van het P-budget in de algemene uitkering. Hiervan gaat niet de gewenste positieve prikkelwerking uit en stimuleert (mede als gevolg van mogelijke cyclische werking) niet om structurele begeleiding voor kwetsbare groepen in te zetten. Cedris denkt graag met u mee om de prikkelwerking rond de inzet van dit instrument te optimaliseren.

Werkgeversdienstverlening

Cedris is er voorstander van om ruimte te laten voor zoveel mogelijk diversiteit binnen de arbeidsmarktregio's. Dit was ook één van de uitgangspunten van de decentralisatie en destijds het sociaal akkoord. Hoewel dit in een later stadium aan de orde is, geeft Cedris rondom deze voornemens nadrukkelijk het advies mee om daarmee bij de voorziene aanscherping van de SUWI-regels, rekening te houden. Het werkt contraproductief als in de regio's waar nu een soepele en effectieve werkwijze bestaat rond de gezamenlijke dienstverlening, partijen deze werkwijze weer moeten verlaten om deze aan te passen aan de nieuwe samenwerkingsregels. We herkennen ons in de waargenomen knelpunten (bv de kwaliteit van de geboden dienstverlening in de arbeidsmarktregio) maar het is de vraag of scherpere SUWI-regels daarvoor de oplossing zijn.

Met vriendelijke groet,



Jan-Jaap de Haan, directeur Cedris