

Betreft: wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren Breed offensief) (35394)

6 oktober 2020

Geachte leden van de Tweede Kamercommissie voor sociale zaken en werkgelegenheid,

Uw Kamer behandelt binnenkort dit wetsvoorstel. Graag informeren we u vanuit de ervaringen van de partners van De Normaalste Zaak (inclusieve werkgevers) hoezeer het voorliggende wetsvoorstel al bijdraagt aan meer duurzaam werk voor mensen die vallen onder de banenafpraak. Wat deze inclusieve werkgevers betreft, bevat het wetsvoorstel dermate belangrijke verbeteringen, dat het zo snel mogelijk ingevoerd zou moeten worden.

Daarnaast geven we u vanuit diezelfde ervaring graag mee, op welke punten u dit wetsvoorstel verder kunt verbeteren en welke aanvullende stappen naast deze wetgeving nodig zijn om tot meer werk voor een bredere groep mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te komen.

Algemeen

Veel werkgevers zetten zich in om de banenafpraak te realiseren. Daarvoor hebben zij toegang nodig tot instrumenten en regelingen van de Participatiewet, die bedrijfseconomisch zorgen voor een gelijk speelveld met andere medewerkers. De belangrijkste instrumenten en regelingen daarbij zijn loonkostensubsidie (LKS), jobcoaching, no-riskpolis en de proefplaatsing.

De voorgestelde wijzigingen dragen op een aantal belangrijke punten bij aan verbetering van de wijze waarop instrumenten t.b.v. de doelgroep van de Participatiewet beschikbaar zijn. Het wetsvoorstel levert belangrijke verbeterpunten:

- Uniformering van de loonwaardebepaling.
- Stroomlijnen administratieve processen LKS en no-risk / ziekmeldingen.
- Betere garanties dat wanneer LKS en instrumenten voor doelgroep Banenafpraak nodig zijn, deze ook beschikbaar komen.

Het is zaak deze verbeteringen zo snel mogelijk door te voeren. Elke dag komen plaatsingen immers niet tot stand, doordat werkgevers afhaken vanwege beperkingen in en ondoorzichtigheid, onduidelijkheid en complexiteit van ondersteunende regelingen voor doelgroep Banenafpraak. Daarnaast maakt de coronacrisis de arbeidsmarkt kwetsbaar waardoor de verbeteringen uit het wetsvoorstel extra welkom zijn. Een dergelijk ondersteunend signaal vanuit “Den Haag” richting inclusieve werkgevers kan niet snel genoeg komen.

Hieronder gaan we apart in op de onderdelen van de voorgestelde wetswijziging.

Uniformering loonwaardebepaling

Werkgevers geven aan dat het uniformeren van de loonwaardebepaling een belangrijke verbetering betekent. Dit vergroot de herkenbaarheid, gebruikersvriendelijkheid, snelheid en samenwerking. Het werken met één methode komt tevens de kwaliteit van de loonwaardebepaling ten goede.

Werkgevers en werknemers moeten vanuit hun praktijkervaringen met dit instrument kunnen bijdragen aan het verder verbeteren van de methode. Deze mogelijkheid ontbreekt nu, is nog niet geborgd in besturing en proces.

Stroomlijning administratieve processen

Werkgevers hebben in de administratieve afhandeling van loonkostensubsidie, jobcoaching, no-riskpolis en proefplaatsing op dit moment bij wijze van spreken te maken met 355 verschillende uitvoeringspraktijken (het huidig aantal gemeenten), en dat is dan alleen al voor doelgroep banenafpraak. 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. Hierdoor ziet een deel van de werkgevers af van het aanvragen van de instrumenten en regelingen.

Het is voor werkgevers zeer welkom dat het wetsvoorstel één uitvoeringspraktijk nastreeft. Uniformiteit, transparantie en uitvoeringsgemak zijn voor alle betrokkenen van belang. Op dit moment zien werkgevers er door de enorme administratieve rompslomp soms van af om instrumenten en regelingen aan te vragen. Daarmee komt de inzet van mensen uit de doelgroep onder druk te staan en neemt het enthousiasme voor de banenafpraak af.

Het is voor werkgevers een stap in de goede richting, dat veel gemeenten voor LKS inmiddels het gestandaardiseerde proces omarmen. Tegelijkertijd is het schrijnend dat alleen al voor dit instrument twee jaar implementatietijd nodig was om tot meer uniforme uitvoering te komen. Dit is een negatief effect van de decentralisatie. Voor de werkgelegenheid van kwetsbare groepen zou het goed zijn om tot aanvullende afspraken inzake de decentralisatie te komen, zodat uniforme, transparante en efficiënte uitvoering snel werkelijkheid kan worden. En dus niet alleen in het LKS-proces, maar over de volle breedte van de instrumenten voor deze doelgroep.

Forfaitaire loonkostensubsidie

De no-riskpolis voor medewerkers met een verhoogd risico op uitval door ziekte is voor werkgevers een heel belangrijk instrument. Analyses die het belang van de no-riskpolis in twijfel trekken, komen zeer zeker niet voort uit input vanuit de praktijk van inclusieve werkgevers zoals de partners van DNZ.

In de huidige situatie komt een werkgever niet in aanmerking voor de no-riskpolis, ingeval van een medewerker die mogelijk met forfaitaire loonkostensubsidie aan het werk kan, maar nog niet in het doelgroepregister is opgenomen. Het wetsvoorstel voorziet erin deze praktijk in stand te houden. Dat is een gemiste kans. Veel – en door de gevolgen van de coronapandemie steeds meer – werkgevers durven of zelfs kunnen dit verhoogde risico op uitval door ziekte niet dragen.

Aanvraagmogelijkheid loonkostensubsidie

De voorgestelde wetswijziging is een belangrijk signaal en stap in de goede richting, om dit instrument ook echt te laten werken voor medewerkers voor wie LKS een noodzakelijk instrument is. Het is belangrijk dat werkgevers en werknemers zelf de mogelijkheid krijgen LKS aan te vragen. Op dit moment hebben werkgevers regelmatig te maken met gemeenten die geen initiatief nemen om LKS te verstrekken aan groepen voor wie dat wel noodzakelijk is en die daar overigens ook voor in aanmerking komen.

Schrappen verordeningsbepaling

Ook deze wetswijziging is een belangrijk signaal en stap in de goede richting in het verstrekken van LKS. Het is belangrijk dat hierdoor expliciet wordt dat werkgevers ook voor medewerkers met bijvoorbeeld een lagere loonwaarde of minder uren recht hebben op LKS. Hierdoor zullen gemeenten in die situaties de LKS wel verstrekken.

Dit lost helaas nog niet het knelpunt op dat gemeenten aan werkgevers die bijvoorbeeld kleinere banen (minder uren) beschikbaar hebben, geen kandidaten aanbieden. Terwijl uit ervaring van de werkgevers blijkt dat deze kleine banen vaak mooie instroom- of opstartkansen zijn voor deze werkzoekenden.

Gemeenten en UWV moeten dus ook meer werk maken van het in beeld hebben en aanbieden van kandidaten.

Verder komt het helaas nog steeds voor dat gemeenten of UWV kandidaten bij werkgevers weghouden op basis van een eigen (negatief) oordeel over werkgever of werkzaamheden – zonder daadwerkelijk bij de werkgever te gaan kijken of met deze in gesprek te gaan.

Inzet loonkostensubsidie tijdens dienstbetrekking

De voorgestelde wetswijziging draagt absoluut bij, om het verstrekken van LKS zeker te stellen. Ook als pas na indiensttreding een verminderde loonwaarde blijkt. Deze termijn is nu gemaximeerd op zes maanden na indiensttreding. Ten principale zouden werkgevers en werknemers op elk moment de aanvraag moeten kunnen doen. Een objectieve beoordeling kan vervolgens de vraag beantwoorden of toekenning terecht is. De eerste zes maanden na indiensttreding is dus een stap in de goede richting, maar nog niet de structurele verbetering in het gebruik van regelingen en instrumenten tijdens de dienstbetrekking.

Verkenning financieringssystematiek

Het is belangrijk dat de gemeentelijke financiering straks geen reden meer mag zijn om aan werkgever en medewerker regelingen en instrumenten te onthouden. Het gaat er immers om zoveel mogelijk werk te bieden aan mensen die goed aan het werk kunnen en dit ook graag willen. Maar die daarbij wel ondersteuning nodig hebben – in de vorm van bijvoorbeeld LKS of jobcoaching. Nu krijgen werkgevers te vaak (informeel) teruggekoppeld dat vanwege gemeentelijke budgettaire redenen deze ondersteuning niet wordt verstrekt.

We pleiten voor een objectieve beoordeling: wanneer is vastgesteld dat inzet van regelingen en instrumenten noodzakelijk is, dan moet de gemeente die ook bieden. Een financieringssystematiek die het argument dat de gemeentelijke pot leeg is wegneemt, kan daar belangrijk aan bijdragen.

Aanvraagmogelijkheid ondersteuning op maat en harmonisering van ondersteunende instrumenten

De voorgestelde wetswijziging is een belangrijk signaal en stap in de goede richting. Wanneer na objectieve toetsing in een werksituatie ondersteunende instrumenten nodig zijn, moeten die ook beschikbaar komen. Het is belangrijk dat werkgevers en medewerkers nu zelf de mogelijkheid krijgen hiervoor een aanvraag te doen, indien en zodra ze dat nodig achten. Dat voorkomt dat ze voor een gesloten deur komen te staan en niet verder kunnen.

Het is ook belangrijk dat expliciet is gemaakt dat de duur en intensiteit van de ondersteuning goed wordt afgestemd op de behoefte. Om elk misverstand te voorkomen, zouden we nog graag zien dat de wet spreekt over “zo lang en zo veel als nodig”. Het is goed mogelijk om dit objectief vast te stellen.

Wat betreft jobcoaching is het belangrijk dat de interne jobcoaching een vaste plek in het ondersteuningsaanbod gaat krijgen. Dat neemt de huidige onzekerheid en veel gedoe weg, om een goed werkende praktijk van interne jobcoaching ook (deels) vergoed te krijgen.

Een verdere verbetering van dit wetsvoorstel zou nog zijn, dat het expliciet vermeldt, dat werkgever ook ondersteund wordt, wanneer deze met een eigen jobcoaching organisatie werkt. Zeker werkgevers die met mensen uit meerdere gemeenten werken, kunnen dan niet langer in de situatie belanden, dat ze met verschillende jobcoaches op dezelfde werkvloer moeten werken. Hier zou dus moeten worden toegevoegd dat de gemeente (na kwaliteitstoetsing) ook de inzet van deze jobcoaches, voor wie werkgever een voorkeur heeft, vergoedt.

Werk moet lonen: vrijlating arbeidsinkomsten

Deze extra vrijlatingen zullen in zekere mate de goede kant uit werken, maar uiteindelijk wordt de vinger nog niet op de grote zere plek gelegd: in brede zin levert voor veel groepen mensen (meer) gaan werken onder de streep onvoldoende op, of is dit onvoldoende inzichtelijk. Daarmee is het door werken verkregen inkomen op dit moment onvoldoende stimulans voor de potentiële medewerker. Hierdoor worden baankansen voor deze groep niet benut. Werkgevers merken dit, doordat er structureel mensen niet beschikbaar zijn, terwijl er wel werk is en mensen ook aan het werk willen – behalve dan dat het hen niet genoeg extra inkomen oplevert.

Wegnemen administratieve knelpunten no-riskpolis/ziekmelding

Dit is een heel belangrijke stap naar het vereenvoudigen en transparanter maken van de uitvoering van LKS. Voor werkgevers is het nu in de praktijk een enorme bron van extra werk en ergernis en leidt soms ook tot afhaken bij het aan het werk helpen van de doelgroep. De voorgestelde oplossing is vanuit werkgeversperspectief de beste manier om te zorgen dat LKS en no-risk in de uitvoering goed samen gaan. Tempo in de uitvoering is voor werkgevers nu van het grootste belang.

Tot slot

Tempo is nu van groot belang om werkkansen die er voor de doelgroepen Banenafspraken zijn niet onnodig verloren te laten gaan. Daarom pleiten we voor het zo snel mogelijk invoeren van dit wetsvoorstel.

Andere belangrijke verbeterpunten waarmee andere groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (buiten doelgroep Banenafspraken) meer kans krijgen aan werk te komen zijn met dit wetsvoorstel nog niet geadresseerd. Het betreft onder andere de volgende verbeterpunten:

- Het beschikbaar stellen van voorzieningen en instrumenten voor iedereen die deze nodig heeft en zo lang als ze nodig zijn. De noodzaak wordt dan objectief vastgesteld. De doelgroep moet verbreed van P-wet naar iedereen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
- De uitvoering van alle instrumenten voor werkgevers zo snel mogelijk uniform, transparant en eenvoudig maken. De invulling van decentrale verantwoordelijkheid mag niet ten koste gaan van de werkgeversdienstverlening, zoals dat nu wel het geval is. Dit moet in ieder geval gelden voor loonkostensubsidie, jobcoaching, no-riskpolis en de proefplaatsing.
- Werk moet lonen. Nu vindt voor een specifieke groep een gedeeltelijke inkomensreparatie plaats. Het onderliggende brede probleem: (meer) gaan werken draagt voor grote groepen potentiële medewerkers onvoldoende bij aan hun besteedbaar inkomen om hen te motiveren.

We roepen uw Kamer op om met de behandeling van voorgestelde wijziging Participatiewet bij te dragen aan zo goed mogelijke kansen voor doelgroep Banenafspraken alsmede als onderdeel van de nog lopende evaluatie P-wet verbeteringen door te voeren om werkgevers beter te ondersteunen bij het meer werk bieden aan ook andere mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

De werkgevers van De Normaalste Zaak zijn graag bereid bovenstaande vanuit hun dagelijkse praktijk toe te lichten.

Vriendelijke groet,

Steven Hubeek
gangmaker van het inclusieve werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak
stevenhubeek@denormalstezaak.nl
06-53323570