

Vergaderjaar 2011–2012

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 362**

## **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 november 2011

Uw Kamer heeft mij verzocht om u nog voor de begrotingsbehandeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te informeren over de stand van zaken bij de pilots Werken naar vermogen. In deze brief presenteer ik u een tussenstand, de pilots lopen tot eind 2012. In deze brief treft u ook de resultaten aan van het onderzoek naar de gezamenlijke uitbetaling van loon en aanvullende uitkering (één loonstrookje). Deze heeft mijn ambtsvoorganger u toegezegd bij de behandeling van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie.

De kennis en ervaring uit de pilots worden gebruikt bij de vormgeving en implementatie van het wetsvoorstel Werken naar Vermogen (WWNV) en breed verspreid op bijeenkomsten, via een nieuwsbrief en websites als [www.ikkan.nl/meebouwenpilots](http://www.ikkan.nl/meebouwenpilots) en [www.cedris-kennisbank.nl](http://www.cedris-kennisbank.nl). Dit biedt gemeenten, sociale werkvoorzienings (sw) bedrijven en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de gelegenheid om zich nu al voor te bereiden op de WWNV.

### **Pilots Werken naar vermogen**

De pilots zijn in 2009 opgezet naar aanleiding van het advies van de Commissie fundamentele herbezinning Wet sociale werkvoorziening (commissie De Vries). Het gaat om de volgende pilots:

1. De pilot Werkgevers richt zich op de succes- en faalfactoren ten aanzien van het creëren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat in deze pilot niet direct om het plaatsen van grote aantallen mensen, maar om aanpakken te ontwikkelen én uit te proberen. Door de projecten te evalueren kunnen lessen worden getrokken voor uitvoering en beleid. Conform doelstelling doen nu 24 landelijke werkgevers mee. De bedoeling is om hieraan 50 MKB bedrijven toe te voegen. Inmiddels zijn 24 MKB bedrijven aangesloten. Ook lopen er 7 projecten van kenniscentra en een project bij een Poortwachterscentrum.

2. De pilot sw-bedrijven richt zich op de omslag van sw-bedrijf naar arbeidsontwikkelbedrijf. Er zijn 33 projecten, een aantal daarvan is inmiddels afgerond.
3. De pilot Werkpleinen richt zich op de integrale dienstverlening van UWV en gemeenten op de Werkpleinen. Er zijn 6 projecten, waarvan één inmiddels is afgesloten.
4. De pilot Loondispensatie toetst een nieuwe systematiek om mensen aan het werk te helpen waarbij gebruik wordt gemaakt van het instrument loondispensatie. De pilot Loondispensatie is in de zomer van 2010 van start gegaan. 32 Gemeenten zijn geselecteerd en sindsdien aan de slag gegaan. Gemeenten hebben inmiddels 312 proefplaatsingen en 86 dienstverbanden gerealiseerd (tussenstand peildatum 1 november 2011<sup>1</sup>).

Alle relevante uitvoerings- en belangenorganisaties zijn bij de uitvoering van de pilots betrokken.<sup>2</sup>

### **Belangrijkste tussentijdse bevindingen uit de vier pilots**

De hieronder gepresenteerde resultaten zijn geen definitieve conclusies, het gaat om een voorlopig beeld over projecten die nog tot eind 2012 zullen lopen. Dit geldt met name voor de pilot loondispensatie waarbij de meeste gemeenten pas in het najaar van 2010 van start zijn gegaan.

#### *Werkgevers*

- Het is belangrijk voor succesvolle plaatsing dat bedrijven en uitvoeringsorganisaties vroeg met elkaar in contact komen. Bedrijven realiseren zich dan dat naast het openstellen van vacatures ook nagedacht kan worden over aanpassingen van werkplek en werkinhoud.
- Een duidelijk en toegankelijk aanspreekpunt voor werkgevers is essentieel. Hierbij moet ook de organisatie die kandidaten aan de werkgever levert een goed inzicht hebben in hun klantenbestand. Hierdoor kunnen teleurstellingen bij werkgever en potentiële werknemer worden voorkomen. Hier wordt door UWV aan gewerkt, onder andere door het toepassen van de competentietest Wajong. Een resultaat dat voortkomt uit de pilot Werkgevers is Locus, een stichting opgericht door Divosa en Cedris. Locus zorgt ervoor dat landelijke werkgevers met meerdere gemeenten en sw-bedrijven uit verschillende regio's tot één afspraak kunnen komen.

#### *Sw-bedrijven en werkpleinen*

- Goede begeleiding van werknemers na plaatsing in het project. Als het niet lukt daar voldoende in te investeren, vallen de klanten na een korte plaatsing toch weer terug.
- Werkpleinen en sw-bedrijven lijken weinig kennis uit te wisselen op het gebied van instrumenten. Dat is jammer omdat op deze manier ieder het wiel weer uitvindt. De kennis over de projecten en de producten die in de projecten zijn ontwikkeld, is voor alle sw-bedrijven toegankelijk ([www.cedris-kennisbank.nl](http://www.cedris-kennisbank.nl)). Bijvoorbeeld de werkscan van sw-bedrijf Novatec. Met dit instrument kan het bedrijf vaststellen wat de netto toegevoegde waarde is per werksoort. Dit heeft uiteindelijk geleid tot het afstoten van bepaalde werkvormen. Een instrument dat ook voor andere sw-bedrijven nuttig kan zijn bij het komen tot een efficiëntere bedrijfsvoering.

<sup>1</sup> Deze informatie is door het onderzoeksbureau verkregen door een belronde langs de verschillende gemeenten.

<sup>2</sup> VNG, UWV, Cedris, Divosa, cliënten-, werknemers- en werkgeversorganisaties.

#### *Loondispensatie*

- De pilot loondispensatie kende in een aantal gemeenten een langzame start. De meeste gemeenten hadden zes tot twaalf maanden voorbereidingstijd nodig, onder andere voor het opstellen van een projectplan,

het inrichten van het proces en het bepalen van de doelgroep. Gemeenten waarmee in de case studies is gesproken verwachten dat met de inzet van loondispensatie meer cliënten aan het werk geholpen kunnen worden. Gemeente: «Wij wachten al vijf jaar op een instrument als dit. Er was nog geen goed instrument om de doelgroep die wel wil, maar niet volledig kan, weer naar de arbeidsmarkt terug te brengen. Mensen die wel kunnen werken, maar het zelfstandig niet redden (...). Wij zijn ervan overtuigd dat loondispensatie de toekomst heeft en wij wilden daarom snel kennis en ervaring met het instrument opdoen.»

- Gemeenten zien de toegevoegde waarde van een toegangstoets bij de inzet van loondispensatie, namelijk als snelle preselectie en als formele start van de pilot voor een cliënt. Wel geven gemeenten aan dat de toegangstoets voor meer interpretaties vatbaar blijkt. Met pilotgemeenten zullen daarom de onvolkomenheden van de huidige toegangstoets in kaart worden gebracht, zodat dit voor de inwerkingtreding van WWNV is opgelost.
- Cliënten ervaren het als stimulerend dat de focus ligt op wat zij nog wel kunnen en niet op hun beperkingen. Cliënt: «Je kunt het wel of niet met loondispensatie eens zijn, maar uiteindelijk is het voor mensen zoals ik de enige manier om ertussen te komen. Als je ziek bent neemt geen werkgever je meer aan. En ik wil toch aan het werk: nu krijg ik in elk geval de kans om te laten zien wat ik kan».
- Cliënten lijken het instrument loondispensatie niet altijd te begrijpen en zich niet altijd te realiseren dat een stijgende loonwaarde een hoger inkomen tot gevolg heeft. Hierdoor ervaren zij voorafgaand aan het traject nog niet altijd een financiële prikkel om te gaan werken. Het is dan ook belangrijk voor de pilotgemeenten om cliënten hierover goede uitleg te geven.
- De ervaringen met onder andere de toegangstoets en de loonwaardebepaling dienen als basis voor de uiteindelijke vormgeving hiervan in de WWNV. Daarnaast wil ik deze gemeenten als ervaringsdeskundigen ook inzetten bij het ondersteunen van gemeenten bij de implementatie van WWNV.

Ik zal samen met Cedris, Divosa en VNG de goede voorbeelden en leerpunten onder de aandacht brengen bij de uitvoeringsorganisaties.

### **Wijziging onderzoek pilot loondispensatie**

Het kabinet kiest vanwege sociale, economische en financiële redenen welbewust voor invoering van het instrument loondispensatie met WWNV in 2013. Dit heeft namelijk belangrijke voordelen ten opzichte van het alternatief: loonkostensubsidie. De kosten zijn lager. Daardoor kunnen gemeenten met hetzelfde budget meer mensen aan de slag helpen. Ook voor mensen zelf is het instrument van loondispensatie stimulerend. Wanneer zij productiever worden, leidt dit tot een hoger inkomen. In de oorspronkelijke opzet van het evaluatieonderzoek naar de pilot loondispensatie zouden loondispensatie en loonkostensubsidie met elkaar vergeleken worden. Omdat de keuze voor loondispensatie al is gemaakt, is de voorgenomen vergelijking niet langer zinvol en zal derhalve vervallen.

### **Onderzoek naar de gezamenlijke uitbetaling loon en aanvullende uitkering (één loonstrookje)**

In de kabinetsreactie van 13 februari 2009<sup>1</sup> op het rapport van de commissie-De Vries<sup>2</sup> kondigde het toenmalige kabinet aan onderzoek te laten doen naar de mogelijkheid en wenselijkheid om, op verzoek van de werknemer, het loon en aanvullende uitkering bij loondispensatie gezamenlijk te laten uitbetalen door de werkgever. De veronder-

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 29 817, nr. 40.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2008–2009, 29 817, nr. 40.

stelling was dat het psychologisch voordeel zou kunnen opleveren als betrokkenen aan het eind van de maand slechts één loonstrook en één overmaking zouden ontvangen.

Het onderzoek heeft in 2011 plaatsgevonden. Circa 35 procent van de ondervraagden gaf aan een specifieke voorkeur te hebben voor gezamenlijke uitbetaling. 40 procent maakt het niet uit of gescheiden of gezamenlijke betaling plaatsvindt. Daarnaast levert het gezamenlijk uitbetalen van loon en aanvullende uitkering fiscaal-technische problemen en onbedoelde bijeffecten op<sup>1</sup>. Ook zullen werknemers zich bij het gezamenlijk uitbetalen van loon en uitkering minder bewust zijn van de uitkeringsverplichtingen (zoals de inlichtingenplicht) die zij nog hebben. Het onderzoek geeft verder aan dat werkgevers bang zijn voor meer administratieve lasten, omdat zij wijzigingen in de uitkering in hun administraties moeten verwerken en vanwege mogelijke inhoudelijke vragen over de uitkering. Ook bestaat de kans dat gemeenten werkgevers betrekken in terugvorderingsprocedures bij teveel ontvangen uitkering.

Uit het onderzoek blijkt niet overtuigend dat gezamenlijke uitbetaling van loon en uitkering wenselijk is. Ik zal daarom niet overgaan tot het creëren van een juridische basis hiervoor.

### **Tenslotte**

De pilots blijven tot eind 2012 bijdragen bij aan de kennis en ervaring die nodig is voor een goede uitvoering en verdere invulling van de wet- en regelgeving WWNV. Ik blijf de pilots dan ook goed volgen en zorgen dat de ervaringen waar mogelijk gebruikt worden voor de vormgeving van de wet en verspreid worden naar de uitvoerders.

Op deze manier dragen de pilots bij aan waar het uiteindelijk om gaat: meer mensen met een arbeidsbeperking met een duurzame, reguliere baan.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
P. de Krom

---

<sup>1</sup> Voor het ontvangen van één loonstrook en één overmaking van de werkgever moet een juridische basis worden gecreëerd voor bruto samenvoeging van loon en aanvullende uitkering. Dit heeft tot gevolg dat dan de witte loonbelastingtabel van toepassing is, die rekening houdt met de fiscale arbeidskorting. Dit zou betekenen dat ook op de aanvullende uitkering de arbeidskorting wordt toegepast. Dit geeft de werknemers een fiscaal voordeel ten opzichte van de situatie waarin loon en aanvullende uitkering gescheiden worden uitbetaald. Dit is een niet te rechtvaardigen onderscheid in behandeling van mensen in identieke situaties. Los daarvan is het ook de principiële vraag of het wenselijk is om arbeidskorting toe te passen op het uitkeringsdeel.