

Vergaderjaar 2011–2012

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 386**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 maart 2012

Hierbij ontvangt u op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid de derde tussenrapportage over de pilot loondispensatie<sup>1</sup>.

Loondispensatie biedt kansen voor mensen met arbeidsvermogen die nu nog onnodig langs de kant staan, omdat zij niet zelfstandig in staat zijn het minimumloon te verdienen. De werkgever wordt vrijgesteld van het betalen van het gangbare loon, hij betaalt alleen voor de arbeidsproductiviteit. Dit neemt een belangrijke drempel bij werkgevers weg om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Loondispensatie wordt al toegepast in de Wajongregeling. Circa een derde van alle Wajongers die bij een reguliere werkgever werken, doen dit met behulp van loondispensatie. Eind 2009 waren dat er 7500 en inmiddels is dit opgelopen tot ca. 9000.<sup>2</sup> Het instrument loondispensatie wordt in de Wajong dus al in ruime mate én steeds vaker gebruikt.

Met de Wet werken naar vermogen (WWNV) komt dit instrument ook beschikbaar voor gemeenten. Voorafgaand hieraan vindt een pilot plaats bij 32 gemeenten. Het doel van deze pilot is om gemeenten kennis en ervaring op te laten doen in het toepassen van loondispensatie. De opgedane kennis en ervaring worden vervolgens breed gedeeld met andere gemeenten. Zo kunnen gemeenten zich goed voorbereiden op de inwerkingtreding van de WWNV per 1 januari 2013.

### **Belangrijkste bevindingen**

- Het aantal mensen dat aan de pilots meedoet, is fors gestegen. Gemeenten hebben veel toegangstoetsen uitgevoerd en de meeste gemeenten hebben proefplaatsingen en dienstverbanden gerealiseerd. Er zijn wel grote onderlinge verschillen tussen gemeenten in gerealiseerde aantallen.

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

<sup>2</sup> Zie ook antwoord op kamervragen-Karabulut, Kamervragen (aanhangsel) 2011–2012, 1574 herdruk.

- Het succes hangt vooral af van *draagvlak* en gevoel van *urgentie* bij gemeenten en het goed organiseren van de manier waarop werkgevers worden benaderd. Werkgevers zien de meerwaarde van het instrument.
- Mensen die gaan werken met loondispensatie gaan er gemiddeld € 106 per maand op vooruit. In een aantal gevallen gaan mensen er echter op achteruit. Ik bekijk momenteel in overleg met gemeenten wat de oorzaak hiervan is.
- De uitkomsten van de verschillende methodieken van *loonwaardebepaling* – nodig om de omvang van de loondispensatie te kunnen bepalen, lopen uiteen. Ik heb maatregelen genomen om deze verschillen te verkleinen.

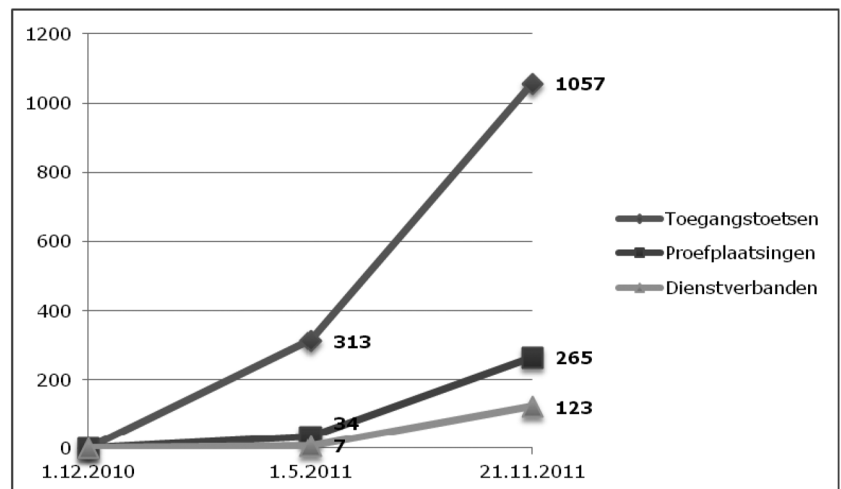
Ik ga hieronder uitvoeriger in op deze conclusies en de maatregelen die ik daarbij neem.

### **Veel meer proefplaatsingen en dienstverbanden afgelopen halfjaar**

Deze brief bevat de resultaten van de pilot loondispensatie tot eind november 2011. De projecten lopen nog door tot eind 2012. De meeste gemeenten zijn in het najaar van 2010 gestart. Na een vrij langzame start is er in de periode van 1 mei tot eind november 2011 veel gebeurd.

De belangrijkste cijfermatige resultaten tot nu toe zijn:

- Vrijwel alle gemeenten hebben ervaring opgedaan met de *toegangstoets*. Voor 1057 mensen is beoordeeld of ze in aanmerking konden komen voor de inzet van loondispensatie. Bij ruim 4 op de 5 mensen (83 procent) was dat het geval. Daarnaast zijn er 293 mensen met een Wsw-indicatie geselecteerd.
- 28 van de 32 gemeenten waren er op de peildatum (21 november 2011) in geslaagd één of meerdere *proefplaatsingen* te realiseren. In totaal zijn er tot eind november 265 proefplaatsingen gerealiseerd.
- 18 gemeenten hebben cliënten geplaatst in een *dienstverband* met loondispensatie. Het gaat om 123 werknemers, van wie de proefplaatsing is omgezet in een dienstverband.



### **Werkgevers**

Gemeenten verschillen sterk in hun succes bij het werven van arbeidsplaatsen. Veel gemeenten geven aan dat het benaderen van de

werkgevers moeilijk verloopt. Zij hebben er moeite mee om hun netwerk van werkgevers uit te breiden.

Andere gemeenten daarentegen slagen er goed in om met behulp van loondispensatie cliënten bij werkgevers te plaatsen. In die gemeenten is er een stevig draagvlak voor de pilot bij zowel bestuur, beleid als uitvoering. Ook hadden deze gemeenten al voor deelname aan de pilot een sterk netwerk onder werkgevers.

Voor veel werkgevers heeft de systematiek van loondispensatie meerwaarde. Zij vinden het eerlijker en duurzamer dan andere instrumenten. Zij betalen immers als werkgever uitsluitend voor de geleverde productiviteit. Loondispensatie kan ook structureel worden ingezet en vergroot zo de kans dat werkgevers deze mensen ook echt in dienst houden.

### **Stappenplan ter ondersteuning van alle gemeenten**

De gemeenten doen in de pilot ervaring op met het selecteren van de juiste doelgroepen, het werven van arbeidsplaatsen voor cliënten die soms jarenlang niet hebben gewerkt, het inrichten van de eigen projectorganisatie, het aanpassen van administratieve processen en (het uitvoeren van) toegangstoetsen. Het Transitiebureau WWNV zorgt ervoor dat alle ervaringen uit de pilot worden verwerkt in een stappenplan dat beschikbaar komt voor alle gemeenten.

Hiermee kunnen gemeenten de uitvoering van loondispensatie in de WWNV goed en tijdig voorbereiden. Zo kunnen zij vanaf 1 januari 2013 direct aan de slag.

De kosten (overhead, trajecten ter voorbereiding op werk) die gemeenten maken om cliënten geplaatst te krijgen met loondispensatie, verschillen nogal. Gemeenten moeten zorgvuldig afwegen welke kosten wel en niet noodzakelijk zijn voor een plaatsing. Dit past bij een effectieve en efficiënte inzet van de re-integratiemiddelen. Ook deze ervaringen zullen met gemeenten worden gedeeld, zodat gemeenten van elkaar kunnen leren.

### **Toegangstoets**

De toegangstoets om in aanmerking te komen voor loondispensatie is, in overleg met pilotgemeenten, verbeterd, zodat er minder ruimte is voor verschillende interpretaties. Deze verbeteringen worden ook verwerkt in de lagere regelgeving van de WWNV over de toegangstoets. Ook het goed toepassen van de toegangstoets door gemeenten krijgt een plek in het stappenplan.

### **Prikkels**

De pilots laten tot nu toe zien dat mensen die met loondispensatie gaan werken er gemiddeld € 106 per maand op vooruit gaan. Dat is een substantieel bedrag en daarmee een belangrijke prikkel. Deelnemers aan de pilot ervaren de nadruk op wat ze nog wel kunnen als prettig en stimulerend. Zij voelen bovendien minder druk, omdat werkgevers nu reële verwachtingen hebben. Het is immers duidelijk wat de beperkingen en de loonwaarde zijn.

De tussenrapportage bevat het signaal dat werken in enkele gevallen niet loonde. De rapportage beschrijft dat bestaande gemeentelijke regelingen kunnen leiden tot een inkomensachteruitgang. Zo bleek bij één van de gemeenten een participatievergoeding daarvan de oorzaak te zijn. Ik ga in overleg met gemeenten hoe zij met dit type regelingen om kunnen gaan.

Het blijkt uit de pilot dat het instrument van loondispensatie volgens sommige gemeenten lastig is uit te leggen aan cliënten en daardoor kan leiden tot teleurstelling achteraf. Daarnaast vinden sommige mensen het vervelend dat zij gaan werken onder het wettelijk minimumloon en afhankelijk blijven van de gemeente. Het is belangrijk dat gemeenten van meet af aan duidelijk maken wat het instrument inhoudt en welke gevolgen dit heeft voor de persoonlijke situatie van de cliënt. Dit kan ook betekenen dat de gemeente van tevoren de verwachtingen van de cliënt tempert als zelfstandig werken bij een reguliere werkgever zonder het instrument loondispensatie op korte termijn niet tot de mogelijkheden behoort. Ik zal het belang van een goede informatievoorziening aan de cliënt bij gemeenten onder de aandacht brengen.

### **Loonwaardebepaling moet uniformer**

Het bepalen van de loonwaarde is een belangrijk onderdeel van het toepassen van loondispensatie. In de pilot zijn de uitkomsten van de zes methodieken die de pilotgemeenten gebruiken en de loonwaardemethodiek van het UWV nader onderzocht. Dit laat zien dat de zeven methodieken voor dezelfde cliënten tot verschillende resultaten leiden. Die kunnen voor een en dezelfde cliënt oplopen tot ruim 40 procent. De verschillen zijn verklaarbaar en komen voort uit verschillen in definities en uitvoering van de loonwaardebepalingen.

Ik vind dergelijke verschillen onwenselijk. De hoogte van de loonwaarde bepaalt immers wat iemand die werkt met loondispensatie per maand aan inkomen zal ontvangen. Een zo uniform mogelijke bepaling van de loonwaarde is ook in het belang van de betrokken werkgever en de gemeente. Het uitgangspunt is immers dat de werkgever uitsluitend voor de geleverde arbeidsproductiviteit betaalt.

Het onderzoeksbureau doet een aantal aanbevelingen om de verschillen te verkleinen. Deze neem ik over. Ik zal de definitie van loonwaarde aanscherpen. Ook zal ik een norm vastleggen waartegen een methodiek de arbeidsprestatie van de werknemer moet afzetten. Deze aanbevelingen verwerk ik in de lagere regelgeving van de WWNV. De aanbieders van de methoden zien mogelijkheden om nog voor de zomer hun methodiek aan te passen om tot meer uniforme uitkomsten te komen.

### **Alle inzet gericht op goede invoering op 1 januari 2013**

Een grote groep mensen staat nu onnodig aan de kant, omdat die niet zelfstandig in staat is om het minimumloon te verdienen. De pilot laat zien hoe toepassing van het instrument loondispensatie daarin verandering kan brengen en meer mensen aan de slag kan helpen.

Ik zal de pilot nauwlettend blijven volgen en de bevindingen gebruiken om het instrument en de uitvoering ervan verder te verbeteren.

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