



## Inbreng Locus/Albron tijdens hoorzitting 18 april 2018

Locus is een publiek private samenwerking tussen Cedris, Divosa en circa 91 landelijk/bovenregionaal opererende werkgevers, arbeidsmarktregio's, gemeenten en sw-bedrijven. Onze rol is bedrijven ondersteunen in het inclusief worden en daarbij verbinding maken tussen de centrale sturing bij de werkgevers en de decentrale publieke structuur. Locus brengt dan de werkgever direct in contact met de juiste persoon van bijvoorbeeld een werkgevers-servicepunt of een sw-bedrijf in de regio. We investeren in samenwerking die zowel vanuit de vraag van bedrijven als vanuit de vraag van arbeidsmarktregio's/gemeenten en sw-bedrijven invulling krijgt.

Ik ben voorzitter van het bestuur, dat verder bestaat uit nog twee vertegenwoordigers van werkgevers, waaronder Unilever, en twee Divosa en twee Cedris leden. Ik ben tevens directeur van Albron, een van de 91 landelijk werkgevers. Albron is actief in de Horeca en Catering op 600 plaatsen in Nederland met ca 4400 medewerkers met een SROI van 12%.

Er is nu een felle discussie over de instrumenten LKS of LD waar behalve de belangenorganisaties ook de betrokken burgers die dit met name aangaan zich indringend laten horen. Daarom heeft u ons uitgenodigd om onze mening te horen over opvattingen, kansen en alternatieven. Dat waardeer ik zeer en ik bedank u voor dit initiatief en de uitnodiging.

### **De kern van onze reactie:**

**We gaan het ene probleem toch niet oplossen met andere problemen? En toch zeker ook niet de lasten overhevelen van de sterkste schouders naar de individueel kwetsbaarste schouders?**

### **Gedeelde uitgangspunten**

Volgens mij is het allereerst de moeite waard om te bezien over welke hoofduitgangspunten we met elkaar overeenstemming hebben. Die zijn er zeker, ik noem er vier:

1. Dat we mensen die aan de kant staan graag aan het werk zien en dat dat loont,
2. Dat we mensen graag een steuntje in de rug geven en helpen hun eigenwaarde te vergroten,
3. Dat we mensen die naar vermogen werken graag een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt bieden,
4. Dat we werkgevers het makkelijker willen maken om die mensen in dienst te nemen.

Loonkostensubsidie in de huidige vorm en loondispensatie in de voorgestelde vorm blijken hier allebei niet in te slagen.

Loonkostensubsidie in **de huidige vorm** staat op gespannen voet met het **eerste** uitgangspunt (mensen aan de kant aan de slag) in verband met te krappe budgetten. We zien dat door de krappe budgetten niet iedereen in aanmerking komt voor loonkostensubsidie, bijvoorbeeld de niet uitkeringsgerechtigden (nuggers) vissen vaak achter het net ook al hebben zij een baan gevonden. Ook het **vierde** punt (makkelijker maken voor werkgevers) staat bij loonkostensubsidie onder druk omdat de administratieve afhandeling met zoveel gemeenten voor landelijke werkgevers een hele toer is. Hier moet wel een nuance aangebracht worden vanuit de praktijk: dit geldt niet voor alle werkgevers maar vooral voor grote werkgevers en met name in sectoren zoals de Facilitaire sector en de Retail. In andere sectoren zijn bedrijven niet in zoveel gemeenten actief dat het echt een groot probleem is, daar zijn minder ingrijpende oplossingen voor te bedenken, voor veel van die bedrijven voldoet de

Locus aanpak goed. Als we het probleem voor specifieke sectoren willen oplossen hoeven we dus niet te zoeken naar een (ingrijpend) instrument voor **alle** werkgevers.

Loondispensatie in de voorgestelde vorm staat op gespannen voet met uitgangspunt **twee** en **drie**: minder dan je directe collega verdienen en minder dan het minimumloon verdienen vergroot de eigenwaarde niet en biedt geen volwaardige plek op de arbeidsmarkt. De administratieve lasten die nu op de schouders komen van werknemers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie kun je ook niet een steun in de rug noemen.

### **Wat dan?**

Wat ons betreft gaan we met elkaar objectief en minder gedreven door eenzijdige belangen op zoek naar een andere, betere oplossing.

Een belangrijk aspect is de administratieve lastendruk. Met name doordat we een decentrale uitvoering kennen. Daar moet een oplossing voor te bedenken zijn om het eenvoudiger te maken.

Wij hebben daar een aantal gedachten over die ik later graag uitgebreid wil delen. Voor nu beperk ik me tot het noemen van een oplossingsrichting voor één majeur punt: de administratieve lasten voor landelijke bedrijven bij afhandeling van loonkostensubsidies:

- een loket met centrale afwikkeling

Zoals gezegd geldt dit knelpunt niet voor alle werkgevers maar vooral voor grote bedrijven in specifieke sectoren. Dat maakt het probleem niet minder groot voor de individuele bedrijven, zoals Albron. Daarom het volgende voorstel: werkgevers die op veel plekken actief zijn krijgen de mogelijkheid de administratie landelijk af te handelen. We zien daarbij twee richtingen: of de gekozen organisatie handelt het af met alle individuele gemeenten, of landelijk wordt een deel van het participatiebudget apart gezet op basis van een schatting (en wellicht afspraak met de sectoren) over het aantal arbeidsplaatsen wat zij gaan realiseren. De organisatie beheert dat budget.

### **Dringende oproep: geen overhaaste invoering**

Wij pleiten dringend voor het nemen van tijd om de onbedoelde consequenties en effecten van het huidige kabinetsvoorstel beter in te schatten. Het is voor alle partijen en de mensen om wie het gaat beter om de huidige werkwijze niet weg te doen voordat er een andere is gevonden met meer draagvlak.

Ik gebruikte het woord onbedoelde effecten. Een paar voorbeelden van politieke besluiten in het kader van participatie waarvan ik de idee wel begrijp maar de uitwerking als negatief ervaar:

- De overhaaste afbouw van de sociale werkplaatsen leidt nu tot minder banen met name door minder begeleiding,
- De SROI niet laten meetellen in de banenafpraak bij outsourcing. Leidt tot complexe constructies en dupeert de kwetsbare personen die juist volwaardig onderdeel van een groep willen zijn.

Graag niet weer overhaast iets invoeren dat technisch en op papier rationeel en logisch is maar in de praktijk tot onvoorziene en onbedoelde consequenties leidt. We hebben de kans om met een betere oplossing te komen; een die alle uitgangspunten recht doet, goed doordacht is, ook op praktische gevolgen en draagvlak heeft. Wij denken graag constructief met u mee.

Teun Verheij

Voorzitter Locus en directeur Albron