

➔ Samen voor de klant

➔ Wat te doen met de Verdringingstoets?

Begin 2017 stemde de Tweede Kamer in met de Verdringingstoets, maar de Eerste Kamer is er nog niet uit. Gemeenten hebben echter behoefte aan duidelijkheid en concrete handvatten om verdringing nu aan te pakken, zegt Jurgen Woudwijk van Divosa. Hij ontwierp hiervoor een pragmatische handreiking.

Het zijn incidenten, benadrukt Jurgen Woudwijk, procesmanager van Divosa, als hem wordt gevraagd of verdringing door uitkeringsgerechtigden veel voorkomt. Dankzij SP-Tweede Kamerlid Karabulut stond het thema begin 2017 even goed op de agenda. De Tweede Kamer stemde zelfs in met de komst van een Verdringingstoets: een instrument om na te gaan of uitkeringsgerechtigden die werken met behoud van uitkering (of in het kader van de tegenprestatie) de plaats innemen van mensen die in dezelfde baan een volwaardig loon kunnen verdienen.

Anderhalf jaar later ligt het wetsvoorstel nog steeds bij de Eerste Kamer. De senatoren vragen zich af of de Verdringingstoets wel proportioneel is en willen eerst meer onderzoek. Maar gemeenten willen daar niet op wachten. Woudwijk: “Ze willen niet telkens worden verrast door – vaak ongenueanceerde - ophef in de pers.”

Woudwijk is zelf op zoek gegaan naar gevallen van verdringing – in zijn netwerk, in de pers en door de FNV ernaar te vragen. Hij stuitte op een aantal situaties waarin je van verdringing zou kunnen spreken, zoals die van de uitkeringsgerechtigden in de gemeente Midden-Groningen die aan een project van Post NL deelnamen maar voor werk op zon- en feestdagen 50 procent minder toeslag ontvingen dan cao van PostNL voorschrijft. Of van die groep mensen die in het kader van re-integratie jarenlang kunstbloemen vouwden. Toen de nieuwe wethouder er lucht van kreeg, heeft die het project onmiddellijk stopgezet.

Tips

- Maak verdringing bespreekbaar binnen de organisatie
- Maak expliciet wat je onder verdringing verstaat
- Beoordeel je eigen instrumenten op het verdringingsaspect aan de hand van een checklist
- Stel een meldpunt in en ontwerp een protocol voor het beoordelen van de signalen
- Kies voor een regionale schaal, want de arbeidsmarkt zelf is regionaal en voor individuele gemeenten is het teveel werk
- Organiseer eens per jaar een bijeenkomst voor alle stakeholders om de regelingen door te nemen
- Maak duidelijke afspraken over verdringing als er met re-integratiebedrijven wordt gewerkt

Verdringing komt niet massaal voor

Woudwijk kreeg niet de indruk dat verdringing massaal voorkomt. Het zijn meer incidenten. “Dat neemt niet weg dat het wel een goede zaak is alert te blijven op situaties van verdringing.” sommige gemeenten en regio’s deden dat overigens al.

Verdringing op de arbeidsmarkt gebeurt niet alleen door uitkeringsgerechtigden, legt Woudwijk uit. Reguliere functies kunnen worden opgevuld door arbeidsmigranten of verdwijnen door robotisering. Zelfs een quotum voor vrouwen zou je kunnen zien als verdringing. Specifiek in het sociaal domein kan er verdringing plaatsvinden door toepassing van de Participatiewet, bijvoorbeeld door mensen die in het kader van re-integratie werkzaamheden verrichten die voorheen door reguliere krachten werden gedaan. Ook bij toepassing van social return of de tegenprestatie zou je met het fenomeen te maken kunnen krijgen.

Geen keihard onderscheid

Probleem is echter dat er geen keihard onderscheid is tussen wat verdringing is en wat niet: het is een grijs gebied met veel schakeringen. De Handreiking waar Divosa aan werkt pleit daarom voor een afwegingskader dat verschillende aspecten in ogenschouw neemt. Het gaat om een soort stoplichten, die op rood of op groen kunnen staan. Met dit afwegingskader in de hand kan bijvoorbeeld een consultant op een werkgeversservicepunt zelf nagaan of er sprake is van verdringing, of helemaal niet, of misschien. Belangrijk is dat men alert blijft en in twijfel altijd collegiaal consultatie toepast.

Vier aspecten van verdringing

Het afwegingskader uit de handreiking ‘Arbeidsparticipatie bevorderen, verdringing voorkomen’ onderscheidt vier aspecten die kunnen duiden op

verdringing.

Additioneel werk of niet

Bij additionele werkzaamheden gaat het om werkzaamheden die anders niet zouden worden uitgevoerd, of die normaal wel door betaalde krachten worden uitgevoerd, maar in dit geval boventallig worden uitgevoerd door werknemers die extra veel begeleiding nodig hebben.

Duur van het traject

In een periode van een gespannen arbeidsmarkt in een economisch sterke regio, zou een uitkeringsgerechtigde na een half jaar toch wel uitzicht moeten hebben op regulier werk. In een zwakke regio in tijden van crisis kan dat natuurlijk langer zijn.

Concurrentievervalsing

Stelt het traject de werkgever in staat om op een oneerlijke manier te concurreren met andere bedrijven? Dan is het zaak alert te zijn. De verhouding loonkosten-productiviteit heeft een signaalfunctie: als de productiviteit gelijk blijft, maar de loonkosten wel lager zijn, kan er van verdringing sprake zijn.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Past het gekozen instrument – denk aan de tegenprestatie, een proefplaatsing, werk tegen behoud van uitkeringen – bij de afstand tot de arbeidsmarkt van de kandidaat?

Staat er slechts één stoplicht op rood, dan hoeft er nog geen sprake te zijn van verdringing. Zijn er drie of vier aspecten aan de orde, dan is het duidelijk verdringing. Staan er twee stoplichten op rood, dan is het tijd voor intercollegiale toetsing - met collega's, met leidinggevend en met de cliëntenraad. Is hier wat aan de hand? Doen we het wel goed of stoten we nu reguliere krachten op onverantwoorde wijze uit de arbeidsmarkt?

Corrigeren als het nodig is

“Het blijft een grijs gebied”, zegt Woudwijk nog maar eens. “Vergelijk het met de VAR in het voetbal; je kunt nu alles uit alle hoeken zien, maar dan nog is er discussie of dat trekken aan het shirtje wel een penalty is.” Het belangrijkste is volgens hem dat je iets bedenkt waarmee je in ieder geval kunt corrigeren als het toch teveel op verdringing lijkt. “Al kom je maar eens per jaar met de vakbonden en de cliëntenraden bijeen om de instrumenten te bespreken, nog voor er trammelant is.”

Ook een gezamenlijk meldpunt kan helpen tegen verdringing. Verdringing of het vermoeden daarvan kan zo snel en ongecompliceerd signaleerd worden. Het beheer van het meldpunt kan bijvoorbeeld bij de regionale platformen arbeidsmarktbeleid komen te liggen. Belangrijk is dan wel dat mensen het meldpunt kennen en weten te vinden.

Een gezamenlijk meldpunt in Haaglanden

Natuurlijk kan een afwegingskader niet voorkomen dat er ooit iets misgaat. Den Haag, Delft, Midden-Delfland, Rijswijk en Westland hebben daarom samen met FNV het Meldpunt Verdringing ontwikkeld. Met name Remco Herfst, directeur van Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Haaglanden heeft zich hiervoor ingezet. Werkzoekenden, werknemers en werkgevers kunnen hier melding maken van werkverdringing. Het RPA vervuld hierbij een schakelfunctie door de signalen af te vangen en door te sturen naar de betreffende gemeente voor een reactie of nader onderzoek. Elke gemeente heeft intern een eigen behandelproces, waarbij gegevens vertrouwelijk worden behandeld.

‘Terecht dat werkgevers alleen betalen voor wat een werknemer levert’

Over één ding zijn de drie directeurs die in 2017 door tijdschrift Sprank werden bevraagd over verdringing het eens: als het al voorkomt is het sporadisch. En op sommige plaatsen – zoals in de Veluwe – werd al gebruikt gemaakt van een checklist die je zou kunnen beschouwen als een Verdringingstoets. En als ze bij WerkBedrijf Nijmegen vermoeden dat er iets niet klopt, betrekken ze er de medezeggenschapsorganen van de werkgever bij.

“Je kunt wel zeggen dat mensen die gewoon werken ook gewoon loon moeten krijgen. Maar deze kandidaten zijn nog geen gewone werknemers, ze komen soms opeens niet opdagen”, verduidelijkt Marjolijn Dölle, algemeen directeur WerkSaam Westfriesland. “De risico’s die werkgevers ervaren om ze vast aan te nemen, zijn groot. Terwijl ze bereid moeten zijn om te investeren in begeleiding, coaching, jobcarving en aanpassen van de werkomgeving.”

Contact

Marleen Smit - Divosa

E.: msmit@divosa.nl (<mailto:msmit@divosa.nl>)

Links en relevante documenten

- [Directeuren over de Verdringingstoets](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/sprank-052017-belemmert-de-verdringingstoets-de-reintegratie-van-mensen-met-afstand-tot-de-arbeidsmarkt.pdf#overlay-context=) (<https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/sprank-052017-belemmert-de-verdringingstoets-de-reintegratie-van-mensen-met-afstand-tot-de-arbeidsmarkt.pdf#overlay-context=>), artikel in Sprank 2017-5
- [Handreiking ‘Arbeidsparticipatie bevorderen, verdringing voorkomen’](https://www.divosa.nl/publicaties/verdringing-voorkomen-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie) (<https://www.divosa.nl/publicaties/verdringing-voorkomen-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie>)

- SZW Inspectie-rapport 'Gemeentelijke aandacht verdringing uitkeringsgerechtigden' (<https://www.inspectieszw.nl/actueel/nieuws/2015/06/23/aandacht-nodig-verdringing-bijstandgerechtigden>)
- [Initiatiefvoorstel Karabulut Wet verdringingstoets en stand van zaken behandeling Eerste Kamer](https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34325_initiatiefvoorstel_karabulut) (https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34325_initiatiefvoorstel_karabulut)
- [Presentatie 'Arbeidsparticipatie bevorderen, verdringing voorkomen'](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/sessie_10_arbeidsparticipatie_bevorderen_verdringing voorkomen_o.pdf#overlacontext=) (https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/sessie_10_arbeidsparticipatie_bevorderen_verdringing voorkomen_o.pdf#overlacontext=), Praktijkdag juni 2018
- [Meldpunt Verdringing Haaglanden](http://meldpuntverdringing.nl/) (<http://meldpuntverdringing.nl/>)

 [Haaglanden \(/arbeidsmarktregios/haaglanden\)](#)

 [Werkgeversdienstverlening \(/werkgeversdienstverlening\)](#)

[Vond u deze pagina interessant?](#) 