

## Visiedocument wetgeving

---

### Flextensie: de methodiek

Flextensie is een sociale onderneming die zich tot doel heeft gesteld de drempels weg te nemen die het gemeenten bemoeilijken om de flexmarkt te benutten als stepping stone voor langdurig uitkeringsgerechtigden. Het gaat om de volgende drempels:

- Het verrekenen van tijdelijke en maandelijks wisselende inkomsten met de uitkering brengt voor zowel de gemeente als de uitkeringsgerechtigde nog (te) hoge administratieve lasten met zich mee.
- Het uitvoeringsproces rond tijdelijke opdrachten: het verwerven van flexibele opdrachten, het snel reageren op tijdelijke vraag naar arbeid en het adequaat matchen en voorstellen van kandidaten uit het uitkeringsbestand.

Flextensie ondersteunt gemeenten waar nodig met haar expertise, netwerk en software. De kern van ons aanbod aan gemeenten is echter het ontwikkelde arrangement voor afwikkeling van flexwerk.

Onderstaande tekstbox vat het arrangement in een notendop samen:

---

Werkwijze: een kandidaat die op een tijdelijke opdracht is gemacht, gaat hierop aan het werk met behoud van uitkering. Flextensie factureert de inzet aan werkgevers, op basis van het minimumuurloon incl. werkgeverspremies (€12,00 per uur). Vanuit dit bedrag ontvangt de kandidaat per gewerkt uur een premie van €1,50 tot €2,- en een reiskostenvergoeding. Het volledige resterende bedrag komt, na aftrek van operationele kosten, ten goede aan de gemeente van waaruit de uitkering is verstrekt.

---

Gemeenten met wie wij spreken stellen regelmatig de vraag of en in hoeverre toepassing van dit arrangement past binnen de wettelijke kaders vanuit het ministerie van SZW. Flextensie is een sociale onderneming, met als belangrijkste doelstelling het maken van maatschappelijke impact. Omdat ook wij het belangrijk vinden dat ons aanbod aan gemeenten past binnen de geldende wet- en regelgeving heeft Flextensie in samenwerking met het ministerie van SZW onderzocht in hoeverre de werkwijze van Flextensie aansluit bij de bestaande juridische kaders.

### Gebruik van regelgeving

De werkwijze van Flextensie benut een combinatie van wet- en regelgeving. Flextensie en het ministerie van SZW hebben gezamenlijk getoetst in welke mate toepassing van regelgeving geëigend is binnen dit concept. Het betreft de volgende twee elementen:

1. Werken met behoud van uitkering bij het verrichten van reguliere werkzaamheden.
2. Het verstrekken van de premie per gewerkt uur.

#### 1. Werken met behoud van uitkering

*Bronnen:* TK 2013-0000019485; Memorie van Toelichting bij de WWB, Kamerstuk 30650, vergaderjaar 2005 – 2006; art. 7 WWB.

Gemeenten hebben de opdracht bijstandsgerechtigden te ondersteunen bij de arbeidstoeleiding (art. 7 eerste lid WWB). Hiertoe beschikken zij over verschillende re-integratieinstrumenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Gemeenten hebben hierbij voor wat betreft vorm en inhoud gemeentelijke beleidsvrijheid om die instrumenten in te zetten die in het individuele geval de meeste kans bieden op een succesvolle uitstroom richting betaald werk. Hierbij zijn ook instrumenten waarbij een bijstandsgerechtigde tijdelijk werkt met behoud van uitkering.

Anders dan bij bijvoorbeeld de participatieplaatsen is niet expliciet in de WWB geregeld dat het bij werken met behoud van uitkering om additioneel werk moet gaan. Dit betekent echter geenszins dat werken met behoud van uitkering ongeclausuleerd voor het verrichten van reguliere werkzaamheden kan

worden ingezet: hierbij gelden verschillende voorwaarden. Het ministerie van SZW en Flex tensie hebben samen de werkwijze, opzet en inrichting van Flex tensie geanalyseerd en onderzocht of het arrangement van Flex tensie aansluit bij deze voorwaarden. Dit blijkt in voldoende mate zo te zijn. Een belangrijke notie hierbij is dat het vervullen van *tijdelijk regulier werk* in individuele gevallen noodzakelijk kan zijn om de kans op *reguliere uitstroom* uit de ww b te vergroten. Het ministerie van SZW en Flex tensie concluderen dat gemeenten de beleidsvrijheid hebben om vast te stellen voor welke doelgroepen geldt dat het vervullen van tijdelijke en/of flexibele reguliere opdrachten via Flex tensie bijdraagt aan deze kans op succesvolle duurzame uitstroom. Wanneer de voorziening werken met behoud van uitkering legitiem kan worden toegepast betekent dit dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst (en dat dientengevolge ook de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag niet van toepassing is).

Hierbij stellen de wettelijke voorwaarden rond werken met behoud van uitkering wel kaders aan de wijze waarop Flex tensie binnen een gemeente kan worden toegepast. Zo is het arrangement vanwege juridische belemmeringen niet beschikbaar voor jongeren onder de 27 jaar. Ook is het bij de implementatie van Flex tensie in een gemeente belangrijk dat onze werkwijze zorgvuldig wordt ingebed in het re-integratiebeleid van gemeenten en gelden er restricties aan de termijn waarbinnen ww b'ers gebruik kunnen maken van het arrangement. In de voorbereiding van een pilot in een gemeente zal Flex tensie hier uitgebreid aandacht aan besteden.

## 2. Premie per gewerkt uur

*Bronnen:* artikel 7, onderdeel h, van de Regeling WWB, IOAW en IOAZ; WWB artikel 31, 2e lid, onderdeel j;

De kandidaten die de opdrachten vervullen ontvangen in de werkwijze van Flex tensie een premie per gewerkt uur die kan variëren van €1,50 tot €2,- per gewerkt uur. Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden voor wat betreft het toekennen van een vergoeding of premie. Na afstemming met het ministerie van SZW, het ministerie van Financiën en de Belastingdienst adviseert Flex tensie om uitbetaling te laten geschieden in het kader van de premie voor arbeidsinschakeling. Op basis van Participatiewet artikel 31, 2<sup>e</sup> lid, onderdeel j, mogen gemeenten uitkeringsgerechtigden die werken met behoud van uitkering een premie voor arbeidsinschakeling toekennen. Deze premie mag als netto-vergoeding bovenop de uitkering worden toegekend en kent een wettelijk maximum van € 2.339,- euro per jaar (2015). Deze premie mag tot tweemaal per jaar aan kandidaten worden toegekend. In haar methodiek informeert Flex tensie de kandidaten maandelijks over het aantal gewerkte uren en het (daarmee) opgebouwde tegoed. Op basis van de datum waarop de eerste gewerkte dag valt, stelt Flex tensie in overleg met de kandidaat vast op welke twee betaalmomenten de opgebouwde premie wordt uitgekeerd. De betaling van de premie per gewerkt uur valt daarmee zowel juridisch als fiscaal binnen de geldende regelgeving.