



Hoe werkgevers beter te bedienen met looncompensatie, en hoe vooral niet.

Cedris deelt de ambitie van het kabinet om meer mensen met een beperking aan betaald werk te helpen en de inclusieve arbeidsmarkt te vergroten. Cedris pleit voor de inzet van instrumenten die én werkgevers motiveren om mensen met een beperking aan te nemen én voldoende stimulansen en comfort bieden voor niet-werkenden om aan de slag te gaan. Ongeacht de naamgeving en vormgeving van het instrument, is het goed om te onderstrepen dat ieder systeem van looncompensatie moet aansluiten bij behoefte werkgever: eenvoudig en passend bij de prestatie van de werknemer.

In de discussie over het systeem van looncompensatie hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Er is sprake van volwaardig werknemerschap; alle werknemers ontvangen als salaris tenminste het wettelijk minimum uurloon, inclusief opbouw van WW-rechten en pensioen, conform het VN-verdrag.
- Dit salaris is onafhankelijk van de leefsituatie van de werknemer, dus geen partnertoets, kostendelersnorm, vermogenstoets, etc.
- Geen bureaucratie voor deze, vaak kwetsbare, werknemer.
- Werken moet lonend zijn: ook bij het werken in deeltijd.
- Minimale administratieve lasten voor de werkgever, door eenvoudige en transparante compensatie.

Om met dit laatste punt te beginnen: op basis van de ervaringen die ondernemers - onder andere in het rapport 'Onderzoek Participatiewet bij Werkgevers'¹ en in ons onderzoek door CapelAdvies² - hebben teruggegeven, is onze overtuiging dat werkgevers overwegend tevreden zijn. Toch willen wij de volgende 8 verbetervoorstellen aandragen:

- 1) Hanteer per bedrijf één loonwaardesysteem; hiervoor kan het vestigingsplaatsbeginsel gaan gelden.
- 2) Laat alle (kandidaat)werknemers snél starten, met een standaard (forfaitaire) loonkostensubsidie van 50% wml voor 3 tot max. 6 maanden. Pas dan vindt (op de betreffende werkplek) de loonwaardemeting plaats.
- 3) Na deze periode zijn er slechts drie loonkostensubsidie regimes: 30%, 50% en 70%. Dit voorkomt schijnnaauwkeurigheid en bevordert eenvoud in de salarisadministratie.

¹ Berenschot - Onderzoek Participatiewet bij Werkgevers – 19 oktober 2017

² CapelAdvies - Loonkostensubsidie: de werkgevers aan het woord – 16 maart 2018

- 4) Voor deze doelgroep(en) worden maatregelen als loonkostenvoordeel en lage inkomensvoordeel (LIV), samengevoegd tot een eenvoudige en forfaitaire regeling met een vast bedrag per medewerker uit het doelgroepregister (geen urennorm, e.d.).
- 5) Uitbetaling van de loonkostensubsidie vindt binnen 60 dagen plaats (conform de wettelijke MKB betalingstermijn)
- 6) Per arbeidsmarktregio wordt vastgelegd hoe de LKS-betalingen plaatsvinden voor werkgevers die boven-lokaal werknemers betrekken.
- 7) Ter ontzorging van werkgevers wordt vastgelegd dat (en hoe) per arbeidsmarktregio een detacherings-faciliteit/instrument beschikbaar is, zoals ook door de SER geadviseerd.
- 8) Om werk ook te laten lonen voor parttimers, wordt onderzocht of en hoe de vrijlatingsregeling (de 'bijverdienregels') kan worden aangepast, danwel of er een participatiebonus kan worden ingevoerd (zoals door de De Vries in 'Werken naar Vermogen' voorgesteld).

Wij denken dat met bovenstaande ideeën werkgevers daadwerkelijk verder ontzorgd kunnen worden, zodat ook diegenen die nog geen ervaring met de doelgroep hebben, hieraan zullen beginnen. Cedris denkt en werkt graag mee in de gesprekken om met behoud van volwaardig werknemerschap een eenvoudiger en aantrekkelijker systeem te maken.

De huidige voorstellen doen dat niet. Er zijn minstens 12 redenen waarom loondispensatie, zowel voor werkgevers, als werknemers en uitvoerders, het verkeerde recept is voor het versterken van een inclusieve arbeidsmarkt:

1. Werknemers die werken met loondispensatie krijgen een aanvulling via de bijstand en blijven dus altijd met één been in de uitkering staan. Ruim 200.000 mensen worden nooit economisch zelfstandig. Werknemers worden niet met een gelijkwaardig salaris beloond en van volwaardig werknemerschap is geen sprake.
2. Werknemers die werken met loondispensatie bouwen nauwelijks WW-rechten op en geen pensioen: ruim 45 jaar naar je werk, maar er niets aan over houden na je 67e.
3. Grote groepen werknemers met een beperking krijgen géén aanvulling via de bijstand. Denk aan mensen met een werkende partner, mensen met spaargeld of schoolverlaters (VSO-Pro). Deze mensen kunnen dus nooit een volledig salaris bij elkaar krijgen, terwijl ze wel een volledige werkweek werken. Het gaat hier om volgens de hoofdlijnenbrief om tenminste 30.000 mensen, maar zelf schatten wij op basis van ervaring met de doelgroep in dat het om veel meer mensen gaat.
4. Flinkte groepen werknemers gaan er financieel (fors) op achteruit. Alleen voor alleenstaanden met een beperkt aantal arbeidsuren pakt dit gunstig uit. Er zijn bovendien veel eenvoudigere manieren om parttime werk aantrekkelijk te maken; één enkel artikel (art 31) in de huidige p-wet wijzigen is voldoende.

5. Bij loondispensatie worden de administratieve lasten verlegd van de werkgever naar de (kwetsbare) werknemer. Die krijgt inkomsten uit twee bronnen: de werkgever en de gemeente. Inkomsten van de partner en elke wijziging in loonwaarde heeft consequenties voor beide geldstromen. Dit is complex en een recept voor fouten. Met als gevolg terugvorderingen, en grotere kansen op het ontstaan van schulden.
6. Voor de uitvoering/gemeente leidt loondispensatie tot veel extra bureaucratie. In plaats van een jaarlijks vastgestelde subsidie-afspraken, moet er maandelijks een aanvulling berekend worden op basis van allerlei aanvullende informatie over de (steeds wijzigende) persoonlijke situatie van de werknemer. Gemeenten krijgen hiervoor geen uitvoeringsbudget.
7. De regels van de bijstand zijn erop gericht mensen te prikkelen om (meer) aan het werk te gaan. Loonkostensubsidie helpt om contracten van minimaal ca 28 uur aan te gaan, zodat iemand uit de uitkering is. Loondispensatie zorgt voor kleinere contracten, omdat iemand (toch) nooit uit de bijstandsregels komt. De ervaring met de Wajong ondersteunt dit; het leidt tot minder arbeidsparticipatie.
8. Invoering van loondispensatie is géén bevredigende oplossing voor de administratieve lasten en bureaucratie die werkgevers nu ervaren rond de uitvoering van loonkostensubsidie. Voor de uitvoering van loondispensatie krijgen werkgevers te maken met complexe berekeningen, administratieve correcties, problemen met fiscale regels en pensioenpremies. Daarnaast zullen zij ook te maken krijgen met verschillende loonwaardes en met verschillend beleid van gemeenten. Daar doet dit voorstel niets aan.
9. Werkgevers die ervaring hebben met loonkostensubsidie, geven aan tevreden te zijn met dit systeem en juist géén behoefte te hebben aan loondispensatie. Zie het [onderzoek](#) dat Cedris heeft laten uitvoeren: van de 100 werkgevers is 80% tevreden.
10. Werkgevers, vooral zij die met wisselende uren per maand werken, verwachten méér administratieve handelingen. De meeste salarispakketten in Nederland moeten opnieuw worden geprogrammeerd. Daarnaast zullen veel vragen van werknemers bij de salarisadministratie terecht komen.
11. De ingeboekte besparing op loondispensatie is geen garantie voor extra beschutte werkplekken. Het is al een grote uitdaging voor gemeenten om de eerste 30.000 plekken te realiseren. Vorig jaar stond de teller nog slechts op 760 banen.
12. Het College voor de Rechten van de Mens beoordeelt het huidige voorstel als strijdig met internationaal recht: art 27 van het VN-verdrag borgt gelijke behandeling van werknemers.

De huidige voorstellen van de regering dragen naar onze mening níet bij aan het inrichten van een eenvoudig, eerlijk en transparant systeem van looncompensatie. Administratieve lasten worden verschoven en salaris-ongelijkheid wordt geïntroduceerd. Cedris roept daarom op om af te zien van loondispensatie.

Cedris is de vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie.

Wij zetten ons in voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.