

Position paper VNO NCW, MKB-Nederland en LTO ten behoeve van het Rondetafelgesprek d.d. 18 april 2018 inzake loondispensatie en loonkostensubsidie

Doel is duurzame arbeidsdeelname

VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO zien loondispensatie als één van de instrumenten om een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te bereiken. Essentieel is dat het voor werkgevers eenvoudiger wordt om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Wij verwachten dat loondispensatie bijdraagt aan deze doelstelling om meer mensen aan het werk te helpen.

Het hebben van werk is belangrijk voor iedereen die kan werken, niet alleen om een inkomen te verwerven. Werk betekent meedoen in een arbeidsorganisatie op gelijke voet met de collega's. Het leidt tot nieuwe sociale contacten. Mensen leveren een bijdrage aan het resultaat van de organisatie en daarmee geeft werk zelfvertrouwen en waardering. Werken maakt het ook mogelijk (nieuwe) vaardigheden te ontwikkelen.

Loondispensatie –evenals de huidige loonkostensubsidie binnen de Participatiewet– is een instrument voor een specifieke groep mensen met een arbeidsbeperking, namelijk de mensen die (nog) niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Veel mensen met een beperking kunnen dat wel. Voor hen is loondispensatie (of loonkostensubsidie) niet aan de orde.

Werkgevers zien al hun werknemers als volwaardig. De diversiteit aan medewerkers en hun bijdrage maakt een onderneming succesvol. Om arbeidsdeelname van de mensen met een arbeidsbeperking, die (nog) niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, duurzaam te kunnen laten zijn, zodat ze aan het werk komen, maar ook blijven, is voor werkgevers van belang dat:

- 1) arbeidskosten en arbeidsproductiviteit in balans zijn: iedereen kunnen belonen naar de bijdrage die hij of zij levert;
- 2) mensen met een arbeidsbeperking kunnen groeien en ontwikkelen in de onderneming;
- 3) de uitvoering van de regeling een stimulans is om te participeren: werken moet lonen en meer werken en jezelf ontwikkelen moeten ook lonen;
- 4) aan de complexe wet -en regelgeving en verschillend beleid in elke gemeente een eind komt. We bepleiten een eenduidige en simpele regeling voor werkgevers en werknemers. Voor werkgevers moeten ook de risico's –rond loondoorbetaling bij ziekte en begeleiding– worden weggenomen. Zowel de mensen met een arbeidsbeperking als de werkgever hebben recht op goede ondersteuning.

Eenvoudiger regeling is nodig

Wij benadrukken al langer dat veel bedrijven er tegenop zien om iemand uit de doelgroep van de Participatiewet aan te nemen, juist omdat dat met zoveel bureaucratie gepaard gaat. Nu werken de 35 arbeidsmarktregio's en gemeenten op verschillende manieren, waardoor werkgevers in de ene regio compleet anders worden behandeld dan pakweg 30 kilometer verderop. Regelingen blijken complex en versnipperd, het aanbod van werkfitte kandidaten is beperkt en de werkgeversdienstverlening van publieke partijen is vaak niet op orde. Het

aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking is al ingewikkeld genoeg en zeker voor kleinere bedrijven.

Loondispensatie zal vooral ondernemingen die nu nog terughoudend zijn om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen over de streep trekken. Onderzoeken onder werkgevers die nu al werken met loonkostensubsidie geven een eenzijdig beeld.

Loondispensatie geeft minder bureaucratie en administratieve rompslomp. Bovendien gelden met het voorstel straks dezelfde regels voor mensen vanuit de bijstand en vanuit de Wajong. Voor de Wajong is er immers al een loondispensatieregeling. Kortom een eenvoudige administratie, boekhouding, loonaangifte e.d.

Met loondispensatie worden zaken ook simpeler voor werkgevers, omdat zij loon betalen over het deel dat iemand productief is (loonwaarde). Elke werknemer wordt beloond naar de bijdrage die hij of zij levert. Om een duurzame participatie te bevorderen, is het van belang dat de werkgever niet meer betaalt dan de productiviteit van de werknemer. Dat is voor alle werknemers het geval en alle werknemers worden gelijk en volwaardig behandeld. Ondernemingen moeten de loonkosten van hun werknemers verdienen met de datgene wat de medewerkers produceren. Anders zijn de banen niet duurzaam.

VNO-NCW en MKB-Nederland hebben steeds gepleit voor stroomlijning van de overheidsregelingen om deze groep mensen aan het werk te helpen: één loket en een uniforme uitvoering van de regelingen zullen enorm helpen om meer mensen aan de slag te krijgen. Ook past daarbij een landelijke uniforme loonwaardemeting.

Aanvulling tot minimumloon

Wat VNO-NCW en MKB-Nederland betreft, moet de nieuwe regeling er voor zorgen dat het loon van mensen met een arbeidsbeperking wordt aangevuld tot het minimumloon voor de uren dat men werkt. Het inkomen van mensen wordt zo nodig aangevuld. Ook met de huidige loonkostensubsidie zijn mensen die in deeltijd werken vaak aangewezen op aanvulling door de gemeenten. Het gemiddelde dienstverband bedraagt immers 25,5 uur. Uit de cijfers over de baanafpraak blijkt dat meer mensen aan het werk zijn dan banen geteld: mensen werken dus gemiddeld vaak minder dan 25,5 uur. En zij ontvangen dan van de gemeenten nu een aanvullende uitkering. Het verschil tussen loondispensatie en de huidige situatie is klein op dit punt¹.

Als werknemers meer uren gaan werken of een hogere loonwaarde bereiken, moeten zij er ook meer aan overhouden. Dat stimuleert mensen om zich te ontwikkelen. Dat is overigens met de huidige loonkostensubsidie lang niet altijd het geval. Nu krijgen werknemers met een arbeidsbeperking pas extra als het loon hoger wordt dan de relevante uitkering, vaak pas als hij of zij 3,5 dag per week werkt, meer dus dan het gemiddelde dienstverband. (Meer) werken en ontwikkelen bij loondispensatie lonen sneller dan bij loonkostensubsidie.

Over het loon dragen werkgevers bij aan werknemersverzekeringen en pensioenopbouw, mits het loon boven de AOW-franchise uitkomt. Dat blijft zo met loondispensatie. Als de

¹ Bovendien ontvangen mensen met een laag inkomen toeslagen en andere inkomensondersteuning. Het is dus vaak zo dat zij uit meerdere bronnen inkomen ontvangen.

loonwaarde stijgt dan stijgt ook de bijdrage van werkgevers. Voor het inkomen na pensionering kennen we het basispensioen AOW, dat een solide minimuminkomen garandeert. Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn en blijven mensen die met loondispensatie werken onder de hoede van de gemeente om hen te re-integreren naar werk.

Kansen voor arbeidsgehandicapten

Mensen die onder de Participatiewet vallen, zijn nu afhankelijk of de gemeente hun (toekomstig) werkgever al dan niet een loonkostensubsidie wil geven. Wij stellen ons voor dat in de Participatiewet bepaald wordt dat loondispensatie automatisch wordt toegekend op verzoek van de betrokken werkgever of werknemer (net als nu in de Wajong) mits voldaan wordt aan de eisen. Dit leidt tot meer eenduidigheid en helderheid voor betrokken werkgever en (aspirant)werknemer en versterkt de positie en rechten van de arbeidsbeperkte.

In de uitvoering voor de werkenden zelf moeten zaken zo simpel mogelijk zijn. Daarvoor zijn verschillende mogelijkheden. Het zal bij de uitwerking van de regeling klip en klaar moeten zijn dat de werknemer niet met extra bureaucratische lasten wordt opgezaald.

Het is ook van belang dat de eisen die gesteld worden aan de aanvulling die mensen ontvangen afgestemd worden op de situatie waarbij mensen met loondispensatie werken zoals sollicitatieplicht voor mensen die niet een volledige werkweek werken en andere eisen die participatie belemmeren.

De positie van mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, zal met loondispensatie niet hoeven te verslechteren. Zij zullen sneller aan de slag komen als volwaardige werknemers. Bovendien kennen we voor Wajongeren al jaren loondispensatie met verschillende regelingen.

VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO zetten zich al jaren in om werkgevers te informeren en te ondersteunen bij het aan werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Dit doen wij in samenwerking in het project op naar 100.000 banen en met de regionale ondernemersorganisaties. Dit verloopt succesvol, zo blijkt uit de cijfers dat de werkgevers uit de marktsector meer bemiddelingen realiseren dan de afgesproken aantallen. Ook werken de ondernemersorganisatie samen met AWWN en 'de normaalste zaak' om meer werkgevers te adviseren over de inclusieve arbeidsmarkt. Zoals in de werkgeversnetwerken van 'de normaalste zaak' en project 'werkgevers gaan inclusief' van AWWN.

Uiteindelijk gaat het erom dat werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking elkaar weten te vinden en op een eenvoudige en eerlijke wijze een arbeidsovereenkomst kunnen aangaan. VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO menen dat het invoeren van loondispensatie onder condities daar een belangrijke bijdrage aan kan leveren.