**Position Paper VNG loondispensatie**

**t.b.v. het Rondetafelgesprek van de vaste commissie SZW op 18 april 2018**

Het kabinet wil met het vervangen van loonkostensubsidie door loondispensatie meer mensen aan het werk krijgen. De VNG onderschrijft het doel om meer mensen aan het werk te krijgen, maar betwijfelt of het middel van loondispensatie daarvoor het juiste middel is.

**Eén regeling**

Het uitgangspunt van de Participatiewet was één regeling voor de “onderkant van de arbeidsmarkt”. De VNG stelt vast dat de Participatiewet juist heeft geleid tot het creëren van verschillende doelgroepen, met ieder een eigen vorm van bureaucratie. Introductie van loondispensatie voor nieuwe gevallen leidt tot een verdere differentiatie binnen de Participatiewet, draagt niet bij aan de beoogde ene regeling en de uitgangspunten die met de decentralisatie zijn beoogd.

**Effect van de maatregel**

De VNG vraagt zich af welk probleem met de voorgestelde wijziging wordt opgelost. De huidige systematiek van loonkostensubsidie zou, naar de mening van het kabinet, werkgevers onvoldoende stimuleren mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dat wekt verbazing, omdat in het akkoord met sociale partners uit 2013, bewust is gekozen voor loonkostensubsidie. En ook de realisaties tot nu toe geven geen aanleiding voor dit standpunt. De VNG is bereid het gesprek aan te gaan met werkgevers en andere partijen om alternatieven te onderzoeken die mogelijke bezwaren over de huidige regeling op kunnen lossen. Dat lijkt een beter begaanbare weg dan een slechts drie jaar bestaand systeem weer om te gooien.

**Uniformering**

Het kabinet geeft aan dat de invoering van loondispensatie zou leiden tot meer uniformering. Uniformering met de Wajong-regeling is in dit verband geen logisch argument. Met de komst van de Participatiewet en een gewijzigde Wajong-regeling worden er op termijn geen mensen met arbeidsvermogen vanuit de Wajong-regeling meer naar werk toe geleid. Bovendien is de aanvullingsregeling voor de gemeentelijke doelgroep en de UWV-doelgroep niet hetzelfde. Zo kent de aanvullingsregeling vanuit de Wajong geen partner- en vermogenstoets. Door loondispensatie in te voeren voor een nieuwe doelgroep wordt een extra regeling gecreëerd. Voor werkgevers houdt de introductie van loondispensatie in dat er straks minstens 5 instrumenten naast elkaar bestaan waar zij mee te maken kunnen hebben, namelijk de voormalige wsw-regeling, begeleid werken vanuit de wsw, de Wajong-regeling die UWV hanteert, de huidige banen met loonkostensubsidie en, straks, de banen vanuit de Participatiewet met loondispensatie.

**Inclusieve samenleving**

De VNG onderschrijft de doelstelling de inclusieve samenleving te bevorderen. Zij is in dit verband van mening dat het voorliggende voorstel hiertoe niet bijdraagt. Arbeidsgehandicapten die nu met loonkostensubsidie werken zijn, net als hun collega’s volwaardige werknemers. Consequentie van het voorstel tot systeemwijziging is dat mensen met een arbeidsbeperking hun hele werkzame leven afhankelijk blijven van de bijstand. Het voorstel voorziet er ook in dat niet-uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking geen enkele aanvulling krijgen. Daarmee wordt het voor deze doelgroep onaantrekkelijk gemaakt te gaan werken. Deze groep krijgt straks voor hetzelfde aantal gewerkte uren minder betaald als hun collega-arbeidsbeperkten met uitkeringsaanspraak. De VNG denkt dat met het voorstel ook gedragseffecten optreden bij de beoogde doelgroep, die de inclusieve samenleving niet dichterbij brengen, zoals stoppen met betaald werk of minder gaan werken omdat het financieel nauwelijks iets oplevert. Of niet gaan samenwonen omdat dan een deel van het inkomen, de loonaanvulling, wegvalt.

**20.000 extra banen**

Het kabinet zet de besparing in voor het creëren van 20.000 extra banen beschut werk. Ondanks de gemeentelijke inspanningen laten de resultaten tot nu toe zien dat het nog geruime tijd zal duren voordat de huidige doelstelling van 30.000 niet langer toereikend is om te voorzien in de behoefte aan beschut werk voor werkzoekenden die hierop zijn aangewezen. Dat nog eens aan 20.000 extra banen beschut werk binnen afzienbare tijd behoefte zou zijn, lijkt niet realistisch. Daarbij heeft de VNG nu al vraagtekens bij de behoefte aan de 30.000 plekken conform de huidige doelstelling, mede rekening houdend met de strenge criteria die nu gelden om daarvoor in aanmerking te komen.

**Besparing**

Het is zeer de vraag of, en in welke mate, de voorgestelde maatregelen een besparing opleveren. Bij parttime dienstverbanden leidt het systeem van loonaanvulling zoals weergegeven in de Hoofdlijnennotitie juist tot hogere uitgaven. Hiermee kan een deel van de beoogde besparing, die bij fulltime werknemers en werknemers zonder loonaanvulling wordt gerealiseerd, weglekken.

**Administratieve lasten en uitvoering**

Introductie van loondispensatie betekent dat de administratieve last verschuift naar de doelgroep en gemeenten. De doelgroep, die daarvoor het minst is toegerust, krijgt te maken met inkomsten uit 2 verschillende bronnen (werkgever en gemeente) en betaaldata, verrekeningen met andere of extra inkomsten en de vermogens- en partnertoets. Verder complicerend werken de effecten van ziekte en ziektewetuitkeringen en veranderende gezinssamenstelling, die gevolgen hebben voor de loonaanvulling. De bureaucratische last en complexiteit wordt verschoven naar de individuele werknemer. Dit vergroot de kansen op financiële problemen en schulden en kan negatieve consequenties hebben voor betrokkenen op de arbeidsmarkt.

De voorgenomen systeemwisseling betekent ook voor gemeenten een vergroting van bureaucratische lasten en uitvoeringskosten. In eerste instantie vraagt het ontwerp-, aanloop- en inregelcapaciteit. Op termijn leidt het mogelijk tot tussen de 150.000 en 200.000 werknemers met een complexe aanvullende bijstandsuitkering, met alle uitvoeringslasten die daarmee samenhangen.

**Continuïteit van beleid**

Continuïteit van beleid is belangrijk. Het systeem van loonkostensubsidie is recent geïntroduceerd. Het kost tijd voordat nieuwe regelingen effect hebben. De onzekerheid die de voorgenomen systeemwisseling met zich mee brengt kan de inmiddels ingezette positieve ontwikkeling naar participatie belemmeren. In de afgelopen periode zijn er voortdurend aanpassingen aan wet- en regelgeving geweest, die telkens leidden tot aanpassingen aan werkwijze en systemen en tot gewijzigde voorlichting aan zowel cliënten als bedrijven. Het is de vraag of werkgevers, en ook cliënten, hierop zitten te wachten. Vanuit dit oogpunt zou het aanbeveling verdienen als voorzieningen en instrumenten meer continuïteit zouden hebben.

**Slot**

Wij hebben begrip voor het idee om instrumenten, waar mogelijk te harmoniseren. Wij vinden de voorgenomen introductie van loondispensatie daarvoor niet de aangewezen weg. Het leidt ook tot grote inkomensonzekerheid voor betrokken werknemers. Er zijn andere manieren om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten, onder andere door de LIV op een andere manier in te zetten.