

Positionpaper rondetafelgesprek Loondispensatie 18 april 2018

Het huidige systeem van LKS heeft nadelen! het voorstel Loondispensatie van staatssecretaris Van Ark heeft nog meer nadelen! Met de invoering van loondispensatie wordt de bureaucratie **niet** opgelost. Ook niet voor werkgevers! want de bureaucratie bij het aanvragen van werkvoorziening blijft bestaan en is ook een doorn in hun oog.

Waarom moet er gekozen worden tussen twee kwaden. Laten we samen (Cliënten, sociale partners, VNG, uitvoeringsorganisaties enz.) op zoek gaan naar een goede oplossing!

Uitgangspunten hoofdlijnennotitie

Staatssecretaris Van Ark stelt dat het gaat om vier essentiële punten:

- Het voorgestelde systeem van loondispensatie verlost de werkgevers van bureaucratie;
- Door invoering van loondispensatie komen er meer mensen uit het doelgroepsregister aan het werk;
- De berekening van aanvulling op loon is voor mensen te hanteren;
- Werken gaat voor iedereen lonen.

Daar is het volgende op te zeggen:

Ad 1 Het voorgestelde systeem van loondispensatie verlost de werkgevers van bureaucratie

Werkgevers worden verlost van bureaucratie, maar werknemers krijgen te maken met enorme bureaucratie. Minimaal twee geldstromen per maand. En zij blijven afhankelijk van een uitkering. Enorme ingewikkelde berekening voor aanvulling, voor gewone en bijzondere mensen niet na te rekenen. Gevolg: fouten en correcties, terugvorderingen en dus dreigende schulden voor werknemers.

Daar komt bij dat werkgevers niet alleen over de bureaucratie van LKS klagen! Er is ook een enorme bureaucratie bij het aanvragen van allerlei werkvoorzieningen zoals jobcoach, iedere gemeente zijn eigen definitie en grote verschillen in te verstrekken aantal uren begeleiding. Dat wordt met dit voorstel niet opgelost.

Ad 2 Meer mensen aan het werk

Waar is deze aanname op gebaseerd? Zo zeggen de overheidswerkgevers dat er onvoldoende werk is voor de mensen uit de banenafpraak. Sinds de invoering van LKS in 2015 is het aantal mensen dat met LKS is gaan werken harder gegroeid dan het aantal mensen met Wajong die met loondispensatie aan het werk zijn gegaan!

Ad 3 De berekening van aanvulling op loon is voor mensen te hanteren

Wij dagen u uit de berekening te doen! De formule voor het berekenen van de aanvulling luidt:

*Aanvulling = bijstandsnorm + (referentieminimumloon – bijstandsnorm) * deeltijdfactor – (inkomen – arbeidskorting).*

Dit rekenvoorbeeld uit de hoofdlijnennotitie gaat over een alleenstaande die 3 dagen werkt en een loonwaarde van 50% van het WML heeft.

	Loonkostensubsidie (Huidig)	Loondispensatie (voorstel)
Netto loon	€ 11.062	€ 6.167
Aanvullende uitkering	€ 870	€ 8.942
Totaal inkomen	€ 11.932	€ 15.109

De Landelijke Cliëntenraad (LCR) heeft dit voorbeeld proberen na te rekenen. Het is ons niet gelukt om tot de exacte bedragen zoals in de tabel te komen. De cliënt moet de berekening zelf kunnen controleren?!

Ad 4 Voor iedereen wordt werken lonend

Werken loont voor iedereen is zeer relatief:

- Alleen mensen die vrijwillig in deeltijd werken, gaan er in het nieuwe systeem op vooruit;
- Mensen die vanwege een urenbeperking in deeltijd werken gaan er nauwelijks op vooruit (zij mogen in het huidige systeem met LKS een deel van hun inkomsten uit werk houden). *Voor hen moet de nieuwe formule prikkelen om meer te gaan werken! Maar dat kunnen zij niet! Zij hebben een urenbeperking!!!;*
- Mensen die fulltime werken gaan erop achteruit, omdat zij slechts een aanvulling krijgen tot maximaal WML;
- De extra's in de cao zoals overwerk, werken in avonden of weekenden, eindejaarsuitkering, bonus enz. mogen niet worden behouden en er wordt geen pensioen opgebouwd;
- Samenwonenden (waaronder jongeren die bij hun ouders wonen) gaan er ernstig op achteruit.

Twee soorten werknemers

Met het systeem van loondispensatie maken we onderscheid tussen werknemers.

Werknemers met een beperking horen er op deze manier niet echt bij! Zij blijven afhankelijk van een uitkering ook als zij naar vermogen werken.

- Zij bouwen geen pensioen op;
- Zij bouwen beperkte rechten op binnen het terrein van de sociale zekerheid bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid;
- Zij hebben geen recht op de extra's in de cao zoals: overwerk, werken in de avonden of weekenden, eindejaarsuitkering, bonus enz. deze worden allemaal met de aanvullende uitkering verrekend. Zij verdienen dus echt nooit meer dan het WML!!

Hoezo gelijkwaardig? Hoezo inclusieve arbeidsmarkt? Het College voor de Rechten van de Mens stelt dan ook dat de invoering van loondispensatie niet in overeenstemming is met het recht op gelijke behandeling.

Loondispensatie is niet nieuw

Een ander argument dat wordt gehanteerd is dat loondispensatie niet nieuw is. Het wordt al toegepast bij mensen met een Wajonguitkering. Waarbij gesuggereerd wordt dat er geen problemen zijn?! Maar helaas: die zijn er wel! De LCR krijgt veel signalen van Wajongers dat bij wisselende inkomsten per maand de verrekening niet goed gaat en zij niet weten waar zij aan toe zijn. Wisselende inkomsten komen vaak voor. Denk aan sectoren als horeca en winkels. Daar werken mensen in weekenden en avonden met toeslagen op hun uurloon tot gevolg. En dat leidt tot iedere maand een ander inkomen. En dan hebben we het nog niet over de problemen als werknemers niet per maand maar per 4 weken worden uitbetaald. Dan is er in onder andere december een groot probleem (te weten twee keer een loonuitbetaling in een maand).

Laten we op zoek gaan naar een echte oplossing

Voor de LCR gelden daarbij de volgende uitkomstpunten:

1. Werkende jonggehandicapten die onder de Participatiewet, Oude regeling Wajong of nieuwe regeling Wajong vallen hebben eenzelfde systeem voor het aanvullen van hun gedispenseerde loon of deeltijd loon als gevolg van een medische urenbeperking;
2. De aanvulling op gedispenseerde loon of deeltijd loon is geen uitkering;
3. Er worden pensioenrechten en socialeverzekeringsrechten over het volledige inkomen opgebouwd;
4. Maandelijks één inkomen (een geldstroom van loon en aanvulling);
5. Jonggehandicapten die naar vermogen werken (voltijd werkenden met een lagere loonwaarde en werknemers met een medische uren beperking, die de voor hun maximale uren werken, ontvangen minimaal voltijds WML per maand;
6. Extra's boven op het maandelijks loon zoals, overwerk, werken in avonduren of weekeinde, bonussen, winstdeling, dertiende maand, eindejaarsuitkering enzovoorts mogen door de werknemer worden behouden (worden niet verrekend met de aanvulling op het loon).