

## Bijdrage De Normaalste Zaak (DNZ) aan rondetafelgesprek loondispensatie 18-4-2018

- DNZ is een landelijk netwerk van 600 werkgevers (groot-MKB-sociale ondernemingen, in alle sectoren) die zich inzetten voor inclusief werkgeverschap. DNZ is een Stichting die wordt bestuurd door VNO-NCW, Werkgeversvereniging AWWN en MVO Nederland.
- Samen hebben DNZ-werkgevers duizenden mensen vanuit de doelgroep banenafspraken in dienst.  
Motieven zijn: goed werkgeverschap (MVO), diversiteit op de werkvloer, toegevoegde waarde van de doelgroep voor het bedrijf richting klanten en/of medewerkers /en of opdrachtgevers, compassie met de doelgroep (het zal je kind maar wezen...).
- Sinds de oprichting in 2011 pleit en strijdt DNZ voor vereenvoudiging van regelgeving rondom 'de onderkant van de arbeidsmarkt': definieer één doelgroep met een eenvoudige regeling om werkgevers te compenseren voor verminderde productiviteit, begeleidingskosten en risico's.
- Maak bovendien een regeling die gebaseerd is op vertrouwen i.p.v. wantrouwen tussen UWV / gemeenten en werkgevers (in Zwolle is in 2014-2015 geëxperimenteerd met [deze regelluwe manier van samenwerken](#)).
- Voor 2015 kwamen doelgroepkandidaten via UWV bij de werkgever. Voor deze groep golden en gelden vaste regels rond loondispensatie (in twee varianten en beide verschillend van hetgeen het kabinet nu voorstelt), proefplaatsing, (interne) jobcoaching en no-riskpolis. Bovendien gelden voor deze regelingen vaste administratieve procedures.
- Sinds 2015 is de complexiteit voor werkgevers explosief toegenomen. Elke gemeente bepaalt nu zelf het beleid rond proefplaatsing en jobcoaching en elke arbeidsmarktregio kiest een eigen manier om loonwaarde vast te stellen. Elke gemeente kan eigen administratieve procedures vaststellen rondom de administratieve afwikkeling van o.a. de loonkostensubsidie.
- Kortom, waar werkgevers enkele jaren gelden te maken hadden met één UWV, krijgen landelijke en regionaal werkende werkgevers nu te maken met de regelingen van max. 380 gemeentes én één UWV. De bureaucratische jungle is een feit. Reductie van complexiteit is essentieel. Nu dreigen werkgevers af te haken!
- Loonkostensubsidie versus loondispensatie: binnen DNZ is een deel van werkgevers voorstander van dispensatie, omdat dit de enige route lijkt om direct zicht te hebben op de kosten van de betreffende medewerker en om verlost te raken van een deel van de bureaucratie. Veel DNZ-werkgevers maken zich echter zorgen over de gevolgen voor de

positie van de werknemer – zowel op de werkvloer, financieel als administratief in de voorgestelde regeling.

- Binnen een regeling zijn de volgende punten in ieder geval belangrijk:
  - Elk uur (extra) gewerkt moet voor de medewerker financieel lonen.
  - De uren die mensen werken moeten ook in de oudedagsvoorziening meetellen gelijk aan collega's met volwaardige loonwaarde.
  - De aanvulling op het uurloon moet de medewerker ontvangen onverkort de gezins- of vermogenssituatie van de medewerker.
  - Bovenstaande punten zijn van belang omdat alle medewerkers volledig gemotiveerd moeten zijn en volwaardig moeten meetellen, er zijn geen eersteklas en tweedeklas collega's.
- Wat DNZ betreft komt er een landelijke kaderregeling (voor de hele basis van de arbeidsmarkt), waarin afspraken staan rond proefplaatsing, loonkostencompensatie, (interne) jobcoaching en dergelijke. Inclusief vaste, met werkgevers afgestemde administratieve procedures. Alle betrokken partijen conformeren zich hieraan (DNZ heeft hier, samen met het Schakelpunt landelijke werkgevers en een aantal arbeidsmarktregio's voorstellen voor gedaan).
- Een groep werkgevers uit het DNZ-netwerk gaat graag met gemeenten, het Ministerie en de doelgroep om tafel om vanuit de dagelijkse praktijk\*, de hoofdlijnen verder uit te werken. Volgens ons is in deze (helaas) gepolariseerde discussie een derde weg vindbaar.

\*DNZ heeft goede ervaringen met zogenoemde praktijktafels. Werkgevers die dagelijks werken met 'de doelgroep' brengen hun praktijkervaring in om aldus tot werkend beleid te komen.