

## **Regeling waarin loonwaarde, inregelkosten en risicoafdekking zijn verankerd**

### **‘Werkgever verdient eerlijke benadering met Wwnv’**

In de Hoofdlijnennotitie Werken naar Vermogen (april 2011), een schets van de nieuwe Wet werken naar vermogen (Wwnv), wordt loondispensatie als centraal middel gezien om mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers aan de slag te krijgen. Gemeenten zullen aan de bak moeten voor een uitvoerbare aanpak op loonwaarde die voor werkgevers uitnodigend is om werk aan te bieden. De werkgevers hebben in de Wwnv de sleutel in handen om zoveel mogelijk mensen - weer - aan het werk te krijgen. Dit artikel doet een voorstel voor een aanpak in het werken met een loonkostensubsidie, waarin zowel de cliënt als de werkgever wordt gezien en gehoord.

### **Loonwaarde**

Zoals het meestal gaat in ons polderland is het begrip loonwaarde, werken met loondispensatie al menig vergadertafel gepasseerd in een poging hierop landelijk beleid te krijgen. De Commissie de Vries (Fundamentele herziening Wsw) in 2008, en de onder andere daaruit voortvloeiende pilot loondispensatie die momenteel nog loopt is hierin belangrijk.

In de pilot loondispensatie worden zes loonwaardemethoden onderzocht, elk met hun eigen invulling van het begrip loonwaarde. Gelukkig beogen de zes methoden wel nagenoeg hetzelfde, namelijk het bepalen van de arbeidsproductiviteit (loonwaarde) van een werknemer zodat het instrument loondispensatie kan worden ingezet: welk percentage van het minimumloon betaalt de werkgever aan de werknemer?

In de Eerste voortgangsrapportage ‘Werken naar vermogen Pilot IV: Loondispensatie’ (februari 2011) wordt deze definitie van loonwaarde gegeven:

Loonwaarde is:

1. de arbeidsprestatie van een werknemer, gegeven diens eventuele arbeidsbeperkingen
2. in een bepaalde functie
3. op een bepaald moment.

Het is handig als we met zijn allen in onze regionale aanpak (gemeente, werkgevers) op loonwaarde deze definitie omarmen. Het biedt houvast voor een aanpak.

Voor alle drie de onderdelen van de definitie geldt dat ze dynamisch zijn: er wordt een loonwaarde bepaald bij een bepaalde functie, op enig moment, voor een bepaalde periode. Na een periode wordt de loonwaarde weer herberekend voor een volgende periode. Dat geldt zeker na een periode waar gewerkt is met een indicatieve loonwaarde.

Als er wijzigingen optreden in één van de drie componenten dan verandert de som van de loonwaarde en zal er een nieuwe onderbouwing van de loonwaarde moeten worden berekent.

## **Wel of geen werknemer**

De arbeidsproductiviteit die in de loonwaarde wordt gemeten is feitelijk de arbeidsmarktwaarde van een persoon. Bij de berekening van een loonwaarde wordt voornamelijk gekeken naar de aanwezigheid van algemene werknemersvaardigheden en competenties.

Het meten van de arbeidsprestatie van een werknemer veronderstelt dat er een *werknemer* is, waarvan de eventuele arbeidsbeperkingen worden gekend en zijn vastgelegd. Echter, het grootste deel van de doelgroep Wwnv, een slordige 600.000 burgers in Nederland, zijn geen werknemers maar uitkeringsgerechtigden die in de meeste gevallen wel een dossier heeft opgebouwd in zijn schoolse loopbaan en later in de re-integratie industrie en/of op de arbeidsmarkt. Wel werknemers zijn diegenen die nu onder het regime vallen van de Wsw en een arbeidsovereenkomst hebben in het kader van de cao Wsw (ruim 100.000 van de eerdergenoemde 600.000). Het merendeel van de Wwnv doelgroep (Wwb /Wij, Wajong) is dus cliënt bij de gemeente of het UWV en na 2013 dus cliënt van de gemeente.

Het meten van de arbeidsprestatie kan wel worden gedaan aan de hand van onderzoek van het dossier en door diagnose van de werknemer in spe. Diagnose die in een werkende, eventueel gesimuleerde, situatie plaatsvindt. Een regionaal diagnosecentrum voor de doelgroep Wwnv staat wat mij betreft aan de vooravond van een geboorte - kansen voor de SW-bedrijven!

Diagnose die in een werksituatie tot stand is gekomen, biedt meer aanknopingspunten voor de indicatieve loonwaarde. Het blijft een verwachting op dat moment.

De zes methoden van de pilot Loondispensatie hebben alle de mogelijkheid om de loonwaarde te bepalen op basis van competenties.

Maar dan zijn we er nog niet. De arbeidsmarktwaarde van een persoon moet worden afgezet tegen de eisen die er aan een functie worden gesteld. Immers, de definitie van loonwaarde geeft aan: de *arbeidsprestatie* in een *bepaalde functie* op een *bepaald moment*. De mate waarin de methoden die in de pilot worden onderzocht hierin voorzien, verschilt. Voor meer details zie de eerste voortgangsrapportage 'Werken naar Vermogen Pilot IV: Loondispensatie'.

## **Vier A's''**

Bij het bepalen van de indicatieve loonwaarde komt geen werkgever te pas. Input is er alleen van de arbeidstoeleider (de gemeente, het UWV) en de cliënt zelf.

Als de indicatieve loonwaarde is bepaald gaan we wel naar de werkgever kijken.

Een werkgever maakt kosten voor het inregelen van werk voor een cliënt met een arbeidsbeperking. Er is productieverlies. Hoe hoog het verlies aan efficiency en effectiviteit is kan methodisch worden onderbouwd door de werkgever zelf. Hij zal dit moeten aangeven aan de arbeidstoeleider. Dit betekent wel dat die arbeidstoeleider naast arbeidskundige kennis (voor de cliënt) kennis moet hebben van productie- en dienstverleningsprocessen op

de arbeidsmarkt. Alle partijen zijn er bij gebaat dat dit in één professionele hand ligt: de berekening van de loonwaarde en de berekening van de inregelkosten voor de werkgever. Het betreft kosten op de volgende gebieden.

### **Arbeidsvoorwaarden**

Alle afspraken die er gemaakt worden tussen de werkgever en de werknemer met betrekking tot de voorwaarden waaronder de arbeidskracht ingehuurd en verhuurd wordt op de arbeidsmarkt moeten administratief worden verwerkt.

### **Arbeidsomstandigheden**

De fysieke omstandigheden waaronder gewerkt wordt zijn bepalend voor de lichamelijke (bijvoorbeeld aanpassing van de werkplek) en mentale belastbaarheid (bijvoorbeeld de werkdruk) die gepaard gaan met de uitvoering van het werk. De arbeidsomstandigheden moeten per persoon op maat worden bekeken zodat er een match is tussen belasting en belastbaarheid.

### **Arbeidsinhoud**

Dit betreft de aard van het takenpakket en de wijze waarop en de volgorde van het bestaande productie- of dienstverleningsproces. Het arbeidsinhoudelijke pakket moet op maat van de cliënt worden gemaakt. Bij een bestaande functie zijn die aanpassingen geringer dan bij een gecreëerde (jobcreation) of een opgesplitste (jobcarving) functie.

### **Arbeidsverhoudingen**

Bestaande, geïnstitutionaliseerde, relaties en verhoudingen bij de werkgever moeten in perspectief worden gezet: past dit op de match tussen werkgever en cliënt? Moeten hierin, al dan niet tijdelijk, aanpassingen worden gedaan?

In engere zin vallen de begeleidingskosten ook onder arbeidsverhoudingen. Moet er bij voorbeeld in de eerste periode een allrounder naast de cliënt staan, of een leidinggevende in de nabijheid? Begeleidingskosten zijn er altijd. Immers, als iemand zonder begeleiding op de arbeidsmarkt kan participeren, dan behoort deze persoon niet tot de doelgroep van de Wwv.

### **Risico's**

Sommige inregelkosten zijn eenmalig, vaak bij de start van het dienstverband, anderen zijn blijvend. En sommige kosten zijn vast (met name administratieve kosten) en andere flexibel (begeleidingskosten). Voorafgaand aan de plaatsing moeten deze kosten bekend zijn en moet de werkgever de arbeidstoeleider hierover informeren.

Ondersteuning voor het in kaart brengen van inregelkosten, zoals hierboven geschetst, komt uit de hoek van het sociaal recht en de economie. In het artikel "Wwv-voorstel: een wolf in schaapskleren" in het Tijdschrift Recht en arbeid 8/9 van 2011 pleiten de hoogleraren Klosse en Muysken voor een aanvulling op de huidige plannen van de Wwv. Ook zij signaleren dat er een kloof is tussen de arbeidsmogelijkheden van de doelgroep Wwv en de eisen die aan het verrichten van arbeid op de reguliere markt worden gesteld. De doelgroep is veelal aangewezen op werkzaamheden waarin het reguliere arbeidsproces niet vanzelf voorziet. Regelen dus, en dat kost de werkgever geld.

Borging van loonwaardebepaling met input van de werkgever, inzichtelijke inregelkosten én een solide dekking voor de risico's bij ziekte of langdurige arbeidsongeschiktheid – daar gaat het om. In de huidige Wajong zijn regelingen voor het afdekken van risico's bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voorhanden. Hier kan de Wwnv op aansluiten.

Het succes van de Wwnv is volgens mij gelegen in een eenvoudige en eerlijke regeling waarvan loonwaarde, inregelkosten en het afdekken van risico's bij ziekte is verankerd.

Als de regeling hierin voorziet dan komen de werkgevers echt wel over de brug met werk.

Expertise genoeg bij de SW-bedrijven wat loonwaardebepaling en de benadering van werkgevers betreft, en bij het UWV als het gaat om de risico's. Gemeenten hebben het voor het oprapen.