

## **Concept besluit loonkostensubsidie**

Hierbij reageren wij op het concept besluit loonkostensubsidie en normbedragen studietoelage Participatiewet. OSB, Ondernemersorganisatie schoonmaak- en bedrijfsdiensten, heeft inclusief ondernemen hoog op de agenda staan. In de schoonmaakbranche zijn veel kwetsbare medewerkers werkzaam en een aantal van onze leden heeft dan ook graag meegewerkt en gedacht aan de praktijktafels om te komen tot vereenvoudiging van de processen rondom loonwaardemeting en loonkostensubsidie.

Deze vereenvoudiging voor werkgevers mag niet ten koste gaan van de medewerker, ook voor OSB staat de medewerker voorop. Vanuit deze gedachte hebben onze leden ook de input geleverd aan de praktijktafels. De inzet van de praktijktafels is van grote toegevoegde waarde gebleken in dit proces. In het streven naar vereenvoudiging is met het concept besluit een grote stap voorwaarts gezet.

Echter, een aantal elementen in het bovengenoemde besluit heeft ons verrast. We zien elementen terug die niet met input van werkgevers tot stand zijn gekomen. Derhalve hebben we nog een aantal kanttekeningen en adviezen:

### Loonwaardemeting

Het proces dat heeft geleid tot het behoud van zes aanbieders heeft in goed overleg met werkgevers plaatsgevonden. De OSB is blij met één landelijke methode voor loonwaardebepaling en het stellen van kwaliteitseisen aan de mensen die de loonwaardebepaling uitvoeren.

De voorgestelde regels voor de uniforme methode van loonwaardebepaling zijn echter niet in overleg met werkgevers (en belangenverenigingen van cliënten) tot stand gekomen. Wij adviseren om de methode gezamenlijk met werkgevers en belangenverenigingen van cliënten op te stellen en niet eenzijdig vast te leggen in dit besluit. Met de voorgestelde methode blijft de problematiek die door werkgevers wordt ervaren in stand.

Dit betreft met name de huidige omschrijving van de normfunctie. Deze sluit onvoldoende aan bij de functies in organisaties. De fundamentele vraag wat het uitgangspunt van de meting moet zijn (dus wat wordt beschouwd als normfunctie) moet gezamenlijk worden beantwoord. Daarbij tevens mee te nemen de noodzaak van begeleiding bij wisseling van taken binnen de functie.

### Uitbetaling loonkostensubsidie

De noodzaak om de compensatie voor verminderde loonwaarde structureel maandelijks aan werkgevers te vergoeden is een enorme stap vooruit. Het borgen van termijnen voor afgeven van een beschikking en het vastleggen van een betaalmoment met als uitgangspunt het preferent werkproces wordt als zeer positief ervaren. Tevens wordt het voor werkgevers eenvoudiger de administratie rondom verrekening in te richten.

De verrekening van loonkostensubsidie bij inzet van no-risk bij ziekte en het proces rondom ziektebeter melding wordt door werkgevers goed ontvangen. De kostenpost die ontstaat bij re-integratie van medewerkers wordt hiermee gedekt en er vinden geen verrekeningen meer plaats. Wel vragen we aandacht voor het proces dat opgezet dient te worden voor de verrekening tussen UWV en gemeenten om terugvorderingssituaties bij werkgevers te voorkomen.

### Administratieve ballast

De grootste administratieve ballast voor werkgevers wordt veroorzaakt door de informatie die gemeenten opvragen alvorens tot uitbetaling van de loonkostensubsidie over te gaan. Om te zorgen dat ook in dit proces de administratieve ballast voor de werkgevers tot een minimum wordt beperkt is overleg noodzakelijk. Voor de maandelijkse uitbetaling zou de beschikking en de arbeidsovereenkomst (eenmalig) voldoende moeten zijn. De verrekening kan dan achteraf plaatsvinden op basis van loongegevens.

### Tot slot

OSB heeft het proces rondom het breed offensief als zeer positief ervaren. Naast vereenvoudiging in de uitvoering heeft dit ook zeker geleid tot wederzijds begrip tussen belangenverenigingen van cliënten, gemeenten, UWV, werkgevers en andere betrokken partijen. Wij adviseren dan ook dit gezamenlijke proces voor de verdere uitwerking te handhaven.

*OSB, 13 augustus 2020*