

De invoering van een minimumuurloon heeft negatieve financiële gevolgen voor beschut werk en banen met loonkostensubsidie.

Werkgevers die mensen met een beperking in dienst hebben, uit de doelgroep banenafpraak of beschut werken, ontvangen, ter compensatie van de verminderde productiviteit van de medewerker, loonkostensubsidie. De businesscase voor de uitvoering van deze banen is met de huidige loonkosten en overige kosten niet sluitend (zie hiervoor de rapporten van Berenschot in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Capel Advies in opdracht van de FNV). Wanneer het wettelijk minimumloon stijgt dan wordt dit in de loonkostensubsidie slechts voor gemiddeld de helft gecompenseerd. De gemiddelde loonwaarde is landelijk namelijk circa 50%. De andere 50% komt voor rekening van de werkgever.

Echter, waar moet een werkgever deze 50% kostenstijging vandaan halen? De productiviteit van de medewerkers stijgt immers niet omdat het wettelijk minimumloon wordt verhoogd. Sterker nog, als de productiviteit stijgt en daarmee dus de zogenaamde loonwaarde, dan wordt dat effect door een nieuwe loonwaardemeting vertaald in een lagere loonkostensubsidie.

Kortom, de geplande stijging van het wettelijk minimum(uur)loon benadeelt werkgevers die mensen in dienst hebben met een afstand tot de arbeidsmarkt bovenmatig.