



[HOOFDLIJNENNOTITIE]

## Loondispensatie Participatiewet

**E**ind maart ontving de Tweede Kamer de Hoofdlijnennotitie Loondispensatie Participatiewet. In de notitie staan de ideeën van Staatssecretaris Van Ark voor het in de Participatiewet vervangen van de loonkostensubsidie door een loondispensatie.

De Participatiewet geldt sinds 2015. De wet wil mensen met een arbeidsbeperking ondersteunen bij het vinden van werk. De mogelijkheden voor ondersteuning onder de Participatiewet zijn afhankelijk van de persoonlijke situatie en bestaan uit (1) Indicatie banenafpraak, (2) advies indicatie beschut werk, en (3) de Wajong. De Participatiewet biedt een (aanvulling op het) inkomen tot een sociaal minimum.

### Subsidie versus dispensatie

Volgens de huidige regels kan de werkgever onder bepaalde omstandigheden in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie. De werkgever vraagt deze subsidie aan als de werknemer minder dan het feitelijk te betalen loon kan verdienen. De loonkostensubsidie vergoedt dan het verschil tussen de loonwaarde en het door de werkgever te betalen loon.

Bij loondispensatie krijgt de werkgever toestemming (dispensatie) om aan de betrokken werknemer een lager loon te betalen. Het lagere loon dat de werknemer van zijn werkgever ontvangt, wordt vervolgens aangevuld met een uitkering van het UWV. Nadeel voor de werknemer: anders dan over het loon dat de werknemer van de werkgever ontvangt, wordt over de uitkering van

het UWV geen aanvullend pensioen en WW opgebouwd. Voor de overheid is de loondispensatie goedkoper dan de loonkostensubsidie. Het gaat (tot 2050) om een besparing van uiteindelijk 500 miljoen euro. Dat geld wil de overheid beschikbaar stellen aan gemeenten voor ondersteuning, activering en dienstverlening. En het zou de mogelijkheid geven voor het op termijn scheppen van 20.000 plekken voor Beschut Werk.

### Werkgevers duurder uit?

Als de loonwaarde en het functieloon van de werknemer hoger zijn dan 100 procent van het wettelijk minimumloon (bijvoorbeeld omdat de werknemer een functie verricht die volgens de toepasselijke cao hoger dan het minimumloon wordt beloond), kan onder de huidige regels sprake zijn van een loonkostensubsidie. Deze werkgever komt na wijziging van de Participatiewet (en dus bij verval van de subsidie) echter niet in aanmerking voor loondispensatie, omdat de loonwaarde hoger is dan het minimumloon. Met oog hierop doen werkgevers er verstandig aan om bij cao af te spreken dat in dergelijke gevallen voortaan de vastgestelde loonwaarde mag worden betaald. De staatssecretaris verwacht haar wetsvoorstel voor wijziging van de Participatiewet na de zomer bij de Tweede Kamer in te dienen.



**Stéffan de Jong**  
arbeidsrechtadvocaat  
bij Banning.