

BETAAL GEEN HOGE REKENING VOOR WERKNEMERS MET SCHULDEN

Niet uw schuld, wel uw zorg

Door de economische crisis zitten steeds meer werknemers in de schulden. Dat is niet alleen voor henzelf een groot probleem: vroeg of laat ondervindt ook uw organisatie er nare gevolgen van. Schuldproblemen zorgen onder meer voor stress, verminderde werkprestaties en verhoogde uitvals- en frauderisico's. Daarom is het zaak financiële problemen bij werknemers snel te herkennen, bespreekbaar te maken en aan te pakken. Want u wilt natuurlijk niet dat uw organisatie een hoge rekening betaalt voor de schulden van een ander.

Na zes crisisjaren op rij hebben steeds meer werkgevers te maken met werknemers die in de schulden zitten. Baanverlies en verminderde inkomsten komen in steeds meer huishoudens voor en kunnen de vaste lasten binnen korte tijd onbetaalbaar maken. Dit probleem speelt onder alle lagen van de bevolking en in bijna 50% van de gevallen is er minstens één werkgever bij betrokken. Bijna 80% van de werkgevers heeft één of meer werknemers met schulden onder zijn personeel.

Deurwaarder

Uw organisatie krijgt in elk geval met schuldenproblematiek van werknemers te maken als de deurwaarder beslag legt op een (deel van) het inkomen. De werkgever is altijd verplicht om aan loonbeslag mee te werken. Maar wat veel werkgevers onvoldoende in de gaten hebben, is dat hun organisatie meestal lang vóór zulk loonbeslag zelf ook al financiële

schade heeft opgelopen. Die schade heeft rechtstreeks betrekking op het terrein waarop u als arboprofessional actief bent, dus hier is voor u een belangrijke taak weggelegd. Naarmate de schulden verder oplopen, stijgt bij de schuldenaar het

stressniveau. Dit heeft allerlei nadelige gevolgen voor het werk:

- verminderde productiviteit door concentratieproblemen;
- gezondheidsklachten en verzuim;
- mentaal verzuim: de werknemer is lijfelijk aanwezig, maar geestelijk afwezig. Hij is meer bezig met het oplossen van zijn schulden dan met zijn werk;
- een verhoogde kans op ongelukken door concentratiegebrek, vooral als er met machines wordt gewerkt;
- verhoogde gevoeligheid voor de verleidingen van fraude en diefstal.

Deze gevaren zijn niet alleen buitengewoon vervelend voor de werknemer zelf, maar ook voor uw organisatie:

- direct leidinggevenden zijn naar aanleiding van de stressklachten tijd en energie kwijt aan het voeren van functionerings- en verzuimgesprekken;

Zo werkt loonbeslag

Bij loonbeslag speelt de werkgever een sleutelrol.

- Een schuldeiser legt beslag op het salaris van de schuldenaar of op diens uitkering. Dit kan alleen op basis van een uitspraak van de rechter.
- Voor de uitvoering van het loonbeslag schakelt de schuldeiser een gerechtsdeurwaarder in. Die komt vervolgens langs bij de werkgever.
- De werkgever houdt het loon dat onder het beslag valt in op het salaris. Dit kan nooit het volledige loon zijn. Ook onkostenvergoedingen blijven ongemoeid.

- Werkgever en deurwaarder moeten rekening houden met de wettelijke beslagvrije voet. Die verschilt per geval en is bedoeld als minimuminkomen.
- Van dit resterende inkomen moet de werknemer alle vaste lasten (zoals inkomsten, hypotheek of huur en ziektekostenverzekering) betalen.
- De werkgever moet de vakantiebijslag volgens een conclusie van de advocaat-generaal van de Hoge Raad maandelijks naar rato bij het inkomen rekenen. Ook als hij het vakantiegeld (zoals meestal) maar eens per jaar uitkeert.

- collega's moeten meer werk wegwerken, fouten herstellen én dubbel oppassen voor ongelukken;
- de werkgever ziet de productiviteit dalen en de kosten van verzuim en uitval stijgen. Ook moet hij extra alert zijn op fraude en diefstal;
- komt het vervolgens ook nog tot loonbeslag, dan moet de afdeling HR of salarisadministratie voldoen aan tijdrovende administratieve verplichtingen.

Signaleren

Zorg daarom dat u of anderen in uw organisatie tijdig de signalen herkennen van financiële problemen bij werknemers, dan kunt u helpen bij het oplossen ervan. Hier bewijst u niet alleen uw organisatie een dienst mee, maar ook de werknemer in kwestie. Problemen door schulden aanpakken kan op diverse manieren. Essentieel is dat werkgever en werknemer zo vroeg mogelijk in gesprek gaan over mogelijke financiële problemen. Naarmate schuldenproblematiek langer voortduurt, neemt namelijk het risico toe dat uw organisatie er schade door lijdt. Denk bijvoorbeeld aan:

- een cursus waarin leidinggevenden leren om mogelijke schuldenproblemen vroegtijdig te signaleren;
- een voorlichting of training voorleidinggevenden die hen helpt met werknemers in gesprek te gaan;
- een cursus waarbij werknemers leren hoe ze schulden kunnen oplossen en herhaling kunnen voorkomen.

Budgetcoach

Ook inschakeling van budgetcoaches is een optie die het overwegen waard is. Zo'n coach is gespecialiseerd in het voorkomen en oplossen van schuldenproblemen. Hij kan bijvoorbeeld samen met de werknemer een plan van aanpak opstellen. Ook kan hij begeleiding bieden bij de stappen die de werknemer moet zetten om zo snel mogelijk een uitweg te vinden uit diens benarde financiële situatie. Een goede budgetcoach focust niet louter op het op orde krijgen van de financiële situatie, maar helpt de werknemer ook dit zo

Schuldproblematiek is in opmars op de werkvloer

Steeds meer werknemers kampen met schulden. Wat feiten en cijfers:

- Problematische schulden komen voor bij tussen de 373.000 en 531.000 huishoudens. Zonder hulp kunnen die hun schulden niet binnen drie jaar aflossen.
- Daarnaast lopen nog eens tussen de 719.000 en 961.000 huishoudens het risico om in dergelijke omstandigheden terecht te komen. Dit is een stijging van ruim 12% ten opzichte van 2009.
- Het aantal huishoudens dat zich aanmeldde bij schuldhulpinstanties steeg tussen 2008 en 2013 van 44.000 naar 89.000. In 49% van deze gevallen is er een werkgever in het spel omdat één of meer mensen in het huishouden werken.
- Onderzoek van het Nibud wijst uit dat 79% van de werkgevers één of meer

werknemers met schulden in dienst heeft. Driekwart van hen krijgt te maken met het afwickelen van loonbeslagen (verwerkingstijd per geval: minstens een uur).

- Schuldproblematiek komt beslist niet alleen voor bij de lage inkomens. Integendeel zelfs: het inkomen van 50% van de huishoudens met schulden is modaal tot bovenmodaal.
- De gemiddelde schuld per huishouden bedraagt bijna €40.000 (stand van zaken 2013).

Bronnen: *Nederlandse huishoudens in de rode cijfers 2012* (Ministerie van SZW, 2013); *Jaarverslag NVVK, vereniging voor schuldhulpverlening en sociaal bankieren* (NVVK, 2013); *Financiële problemen op de werkvloer* (Nibud, 2012).

te houden. Sommige coaches bieden ook preventief advies. Ziet u hier wat in, informeer dan zeker naar de mogelijkheden bij de aanbieders die u overweegt. Het is wel zo praktisch als u altijd een passende aanpak kunt bieden, ongeacht de fase waarin een werknemer zich bevindt. Komt het ondanks al uw preventieve aandacht toch tot loonbeslag, dan mag dat voor u geen reden zijn om de zaak verder aan uw collega's van HR of de loonadministratie over te laten. U doet er juist verstandig aan om goed op te letten wat er wordt afgesproken, vooral over de

geld overhoudt voor zaken als de huur of hypotheek, water- en energierekeningen, de zorgverzekering en de dagelijkse boodschappen. Zo nemen de schulden niet af maar toe, en duren alle problemen eromheen dus ook langer.

Gevaar

Uit steekproeven blijkt dat de beslagvrije voet in liefst acht van de tien beslagzaken te laag is. Werkgevers zijn in de praktijk vaak onvoldoende op dit risico bedacht. De meeste organisaties voeren het loonbeslag uit zonder verdere controle en conform de wensen van de deurwaarder. Hierbij speelt vaak ook een gebrek aan relevante gegevens over de vaste lasten van de werknemer een rol. Toch is het de moeite waard om die goed in kaart te (laten) brengen, want bij een eindeloze schuldenspiraal is niemand gebaat. Laat werkgever, werknemer en deurwaarder vervolgens samen een beslagvrije voet berekenen die wél realistisch is.

“Wat wordt afgesproken over de omvang van de beslagvrije voet?”

omvang van de beslagvrije voet. Deurwaarders zijn verplicht om een deel van het salaris ongemoeid te laten, zodat de werknemer een minimuminkomen overhoudt. Het is belangrijk dat deze beslagvrije voet niet te laag is, want anders is de kans groot dat de werknemer te weinig

Gonny Driessen, schuldhulpverlener bij Grip, onderdeel van Zorg van de Zaak, info@zorgvandezaak.nl, www.zorgvandezaak.nl, www.grip-schuldhulpverlening.nl