

De harmonisering zoals voorgesteld heft ongelijkheid in regelingen niet op, maar creëert nieuwe ongelijkheid, namelijk tussen degenen met een regeling die nu gunstig afwijkt ten opzichte van de toekomstige regeling en zij die daar geen gebruik meer van kunnen maken. Van harmonisatie is dus geen sprake. Er blijft een meele aan regelingen bestaan.

Dan zou je kunnen zeggen, dan maar geen besluit garantiebedrag, maar dat zou de dood in de pot zijn. Voorafgaand aan de Participatiewet was het doel te komen tot één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit geldt nu niet meer als doelstelling, getuige de uitleg van u als reactie op de Raad van State.

Het toepassen van loonkostensubsidie in plaats van het handhaven van loondispensatie, zoals ook de Raad van State voorstelt zou echter een stuk eenduidiger zijn.

- Dit is eenduidiger voor werkgevers, geeft een betere positie t.a.v. pensioen, maar veroorzaakt ook geen onrust op de werkvloer wanneer blijkt dat werknemers vanuit de Participatiewet meer verdienen dan gelijke werknemers vanuit de Wajong. Deze ongelijkheid tussen twee werknemers was een reden waarom in het verleden door werkgever Breman is geprocedeerd en uitwerking vond in de Breman regeling.
- Per gemeente zijn er nu andere regels, die weer afwijken van het UWV wat voor werkgevers moeilijk uitvoerbaar is. De kans op fouten in de salarisadministratie is daarmee ook vergroot.

Daarom toch eerst een pleidooi voor de loonkostensubsidie wat echt meerdere zaken oplost.

Nu geldt de Breman regeling niet als er geen sprake is van loondispensatie, wat tot problemen kan leiden. In het verleden was de loondispensatie niet gekoppeld aan het minimumloon. Nu kan het zijn dat iemand bv. 70% presteert bij een functieloon van 140% van het minimumloon. Aangenomen dat iemand hier fulltime voor werkt, zou de werknemer 98% van het wettelijk minimumloon door werkgever uitbetaald krijgen en 22% van het minimumloon door het UWV (Breman). In deze eigenlijk al vreemd dat de aanvulling niet tot 140% (functieloon) is, omdat de verminderde loonwaarde door de beperking wordt veroorzaakt en iemand naar vermogen functioneert. Maar dat is een keuze.

Als er in de CAO sprake is van een verhoging van 5% van de lonen dan is het functieloon 147% van het minimumloon en wordt er geen loondispensatie meer toegekend. Het inkomen is dan gestegen naar 102,9% van het wettelijk minimumloon. Er bestaat dan geen recht meer op loondispensatie noch Breman en werknemer zou dan bij werkgever kunnen vorderen de overige 44,1% ook uit te laten betalen, immers werkgever heeft geen toestemming onder het wettelijk minimumloon te betalen, maar ook niet minder dan het CAO loon. In dit geval staan er tegenwoordig vaak wel regelingen in de CAO dat werkgever minimaal het minimumloon moet betalen, maar dat is al aan de orde. In feite is er sprake van een vacuüm wat vaak ten koste gaat van de werknemer. Dit leidt dan ook vaak tot vervelende situaties.

Kunt u het nog volgen?

Met loonkostensubsidie is dit geen probleem. Werkgever betaald het CAO loon en krijgt een subsidie van 30% van het wettelijk minimumloon. Een optimaal resultaat.

Bij fulltimers hebben we dan een simpele oplossing. Daarbij weet de werknemer ook beter waar hij/zij aan toe is met het oog op het inkomen per maand. Geen verrekening met het UWV en iets meer duidelijkheid over het vermaledijde toeslagencircus.

Bij parttimers, of bij minder inkomsten dan het wettelijk minimumloon blijf je te maken krijgen met verrekening van verdiensten. Dat is ingewikkelder. Ook nu is er weer sprake van een voorstel dat in 2 regelingen gesplitst wordt.

1. Voor mensen met duurzaam geen arbeidsvermogen. Die mogen 30% van hun inkomsten houden. Het vreemde is dat deze doelgroep op geen enkele ondersteuning mag rekenen. Loondispensatie, loonkostenvoordeel is niet aan de orde, omdat het Werkbedrijf geen ondersteuning mag bieden. Alleen voorzieningen mogen worden toegekend, zoals jobcoaching. Dit bevordert de re-integratie niet!! Deze groep zou dus gewoon in aanmerking moeten komen voor ondersteuning en na een jaar worden herbeoordeeld op de status duurzaam geen arbeidsvermogen. De winst die behaald kan worden om deze groep te re-integreren is het grootst. Van altijd volledig op een uitkering (en mogelijk bijkomende kosten)

zijn aangewezen, tot slechts een gedeeltelijke uitkering, participatie (en vaak ook gezondheidswinst).

Daarom aandacht voor deze omissie dat iemand waarvan ingeschat wordt dat hij/zij duurzaam geen arbeidsvermogen heeft wel gebruik moet kunnen maken van loondispensatie, doelgroepverklaring (en daarmee loonkostenvoordeel). Daarom is het beter dat je deze doelgroep hetzelfde behandelt als groep2 (met arbeidsvermogen).

2. Voor de resterende groep geldt eigenlijk (vrij vertaald)in het voorstel dat je er per gewerkt uur 0,75% op vooruit gaat. Bij 40 uur is dat dus 30% en verdien je eindelijk het wettelijk minimumloon, wat met loonkostensubsidie vaak hoger is (afhankelijk van het functieloon).

Voor groep 1 is het dus zaak dat ondersteuning ook mogelijk wordt en daarmee gelijkgeschakeld wordt aan groep 2!!!!!!

Voor groep 2 heb je natuurlijk verschillen tussen mensen met een urenbeperking en die zonder, ofschoon dit amper is beoordeeld. Je kreeg een Wajong dus een urenbeperking was minder relevant, zo lijkt de overweging te zijn geweest. Dat terwijl veel mensen met psychische beperkingen vaak veel moeite hebben om 40 uur per week te kunnen werken. Vaak ligt de grens bij een dag of 3, maximaal 4. In het voorstel maakt het ook niet uit hoe hoog de loonwaarde is voor de aanvulling. Voor de Wajongere positief, maar als een werkgever dit door heeft dan kan het ook verstorend werken. Immers er is voor de werkgever geen belang om werknemer meer uit te betalen, want het maakt voor de Wajongere toch niets uit. Het verdient dan ook aanbeveling om de loonwaarde ook een rol te laten spelen. En ja, ook dat pakt niet altijd voor iedereen even eerlijk uit.

Een combinatie van het voorgestelde model en een koppeling aan de loonwaarde is dan ook een idee wat niet ten koste van één van de twee groepen gaat. Bijvoorbeeld vanaf 30% loonwaarde een extra toeslag van 20% van het wettelijk minimumloon x de compensatiefactor, waardoor de aanvulling ook voor parttimers kan oplopen tot iets boven het minimumloon en bij een hoge loonwaarde tot ca 118% van het wettelijk minimumloon. Maar er zijn nog veel meer alternatieven te bedenken dan het statische model wat nu is voorgesteld.

Mochten deze alternatieven niet als optie worden beschouwd, dan zou ik zeggen, neem dan de systematiek van de voortgezette werkregeling over die voor de Wajong2010 vanaf 27 jaar geldt. Daarmee wordt het mogelijk gemaakt om ook parttime tenminste het WML te verdienen en blijft ook de Bremanregeling van toepassing.