

Wetsvoorstelvereenvoudiging Wajong

Op 27-3-2018 verscheen er een nieuwsbericht vanuit het ministerie van SoZaWe dat het eenvoudiger zou worden mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.

Een citaat uit dit stuk: “Het kabinet wil het voor ondernemers eenvoudiger maken, zodat meer werkgevers mensen met een beperking in dienst nemen en houden. Door bij nieuwe contracten de werkgevers alleen te laten betalen voor wat iemand kan produceren. Zodat het niet uitmaakt welke achtergrond de werknemer met een arbeidsbeperking heeft (Wajong of Participatiewet): het instrument dat kan worden ingezet is hetzelfde.”

In het begin van het jaar hebben protesten ertoe geleid dat de loondispensatie niet wordt doorgevoerd bij gemeenten. Prima, maar enigszins hypocriet waren de protesten ook, omdat dit instrument al jarenlang van toepassing is op de Wajongeren en hun voorgangers. Nergens werd gezegd dat dit eigenlijk geen goede regeling was. Dat was tot daar aan toe, ware het niet dat er nu een harmonisatieregeling wordt gepresenteerd voor de Wajong waar nog steeds wordt uitgegaan van loondispensatie.

Niet uit te leggen aan de Wajongeren, te meer nog omdat ook de Breman regeling verdwijnt, wat betekent dat iedereen die nu vanuit een dienstverband start en nu ook geen Bremanregeling heeft, nooit meer kan verdienen dan het wettelijk minimumloon.

De Bremanregeling, ooit ontstaan omdat een werkgever het niet kon verkopen dat mensen die gedetacheerd waren via de WSW voor hetzelfde werk meer betaald kregen dan iemand vanuit de Wajong en bij de rechter deze regeling afdwong. Moet er eerst weer naar de rechter worden gegaan voor een stukje rechtsgelijkheid?

Er wordt in veel stukken gesproken over een gelijk speelveld. Dit ontbreekt nog steeds. Zo blijft het mogelijk dat een werkgever twee werknemers met een zelfde loonwaarde in dienst heeft die dus niet hetzelfde verdienen.

Een voorbeeld:

Twee jongeren in de bouw hebben een loonwaarde van 60%. Beiden werken fulltime als bouwvakhelper, komen van buiten de bouw en starten in de inloopschaal.

De loonwaarde is dan $60\% \times \text{€ } 1787,07 = \text{€ } 1072,24$.

De jongere in de Participatie wet ontvangt € 1787,07 bruto aan salaris van zijn werkgever.

De Wajongere ontvangt € 1072,24 van zijn werkgever en een Wajong uitkering van € 521,96.

Totaal € 1594,20 (Wettelijk minimumloon).

Daarnaast krijgt de jongere uit de Participatiewet in één keer als volledig loon, met pensioenopbouw, loonheffingskorting etc, terwijl dit voor de Wajongere een stuk minder is.

Nu is het druk en wordt er in de bouw wel eens overgewerkt.

Beiden werken 10 uur over in de maand.

De jongere uit de Participatiewet krijgt € 103,10 bruto extra salaris. De Wajongere niets.

Na drie maanden vergelijken beide jongeren wat zij verdienen en de Wajongere gaat verhaal halen bij werkgever. Werkgever bij het UWV, want is toch vreemd?

In dit geval, en in veel meer gevallen lost deze regelingen dus niets op.

Ik richt me dan ook met name op het afschaffen van de Breman regeling in de Wetgeving, maar ook op de wijze van uitbetalen.

Als er wordt gekozen voor loonkostensubsidie + Breman dan is de harmonisatieregeling voor de Wajong om de uitkering verder te korten een te verkopen vereenvoudiging.

Een garantieregeling is dan nauwelijks nodig, behalve voor hen die in de voortgezette Werkregeling met parttime werk worden aangevuld tot het WML.

Daar kan je dan de overgangsregeling voor handhaven.

Bij parttimers is het wel van belang te kijken of zij ook meer kunnen. In het geval van een medische urenbeperking werkt men eerder naar vermogen dan als er geen sprake is van een urenbeperking en zou ook dat beloond moeten worden, net als in de Participatiewet met bv. een vrijstellingsregeling..

Bij de behandeling van het wetsvoorstel van de Participatie wet werd middels een motie (Van Weyenberg en Heerma) afgedwongen onderzoek te doen naar de effectiviteit van loondispensatie en loonkostensubsidie en de Kamer hierover drie jaar na inwerkingtreding van de Participatiewet te informeren.

Op basis van de gevoerde gesprekken **concluderen onderzoekers dat loonkostensubsidie de voorkeur geniet boven loondispensatie**. Het instrument is **minder complex voor werknemers en voelt eerlijker omdat de werknemers volledig in dienst zijn bij de werkgevers en volledig loon krijgen van de werkgever, inclusief opbouw van aanvullend pensioen en socialeverzekeringsrechten**. Dit is voor de geïnterviewde uitvoerders en de meeste geïnterviewde werkgevers de belangrijkste reden om **loonkostensubsidie te verkiezen boven loondispensatie**. Op de vraag naar effectiviteit volgens eerste aanwijzingen (niveau 3 van de effectladder) concluderen onderzoekers op basis van het kwalitatieve onderzoek dat loonkostensubsidie effectiever is dan loondispensatie.

De overige vier aanpassingen lijken zeker verbeteringen.

Resteren nog twee punten:

- Voor de uitkeringsgerechtigden met duurzaam geen arbeidsvermogen is er geen enkele vorm van dienstverlening mogelijk. Dat dit bij de Wajong 2015 leidend is kan ik me voorstellen, gezien de zeer strenge selectie om in aanmerking te komen voor de status duurzaam geen arbeidsvermogen (DGA). Bij de oWajong is dit toch echt minder stellig, omdat het merendeel van de mensen is herbeoordeeld op grond van dossierstudie. Het komt met enige regelmaat voor dat mensen wel gaan of willen werken. Het is daarbij niet werkbaar dat er geen loondispensatie, jobcoaching mogelijk is en er geen opname is van deze groep in het doelgroepregister. Dit frustriert juist om deze groep te laten participeren. Het moet na een voorgesprek en een proefperiode van 2 maanden juist makkelijker worden om iemand de status arbeidsvermogen toe te kennen en dan bij aanvang van een dienstverband direct te kunnen beschikken over het instrumentarium jobcoaching, loondispensatie, doelgroepregister, loonkostenvoordeel etc. Deze regel moet echt veranderen voor de oWajong en de Wajong 2010!!
- De staatssecretaris wil in alle cao's loonschalen opnemen die starten bij 100 procent WML en door kunnen lopen tot 120 procent WML om personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie in dienst te kunnen nemen. De beweegredenen hiervan zijn onduidelijk. Er wordt een loonwaarde onderzoek gedaan om te bepalen hoeveel werkgever van het CAO loon moet betalen. Dit gaat uit van de in de CAO voorkomende functies. Het kan niet zijn dat een loonwaarde wordt bepaald aan de hand van een loonschaal waar geen functie aan gerelateerd is. Dit leidt dan ook vaak tot onduidelijkheid bij de loonwaardepaling, omdat werkgevers denken dat de

loonwaarde van deze CAO-schaal is afgeleid, waardoor de loonwaarde dan 2x kunstmatig verlaagd wordt: eerst naar het WML en dan naar een percentage daarvan. Dat is niet de bedoeling, maar is voor werkgevers niet duidelijk. Of een verlaagde loonwaarde of een aparte lage loonschaal, niet beide. Het nut van deze loonschaal is dus vrij onduidelijk, tenzij werkgevers tenminste deze lonen betalen. Voor de Wajong is het van belang in elke CAO op te nemen dat een werkgever een lagere loonwaarde mag uitbetalen als de bepaalde loonwaarde lager is dan 75% van de soortgelijke werknemer, maar hoger dan het wettelijk minimumloon (WML). Dit omdat als de loonwaarde het WML overstijgt, werkgever geen loondispensatie krijgt en gehouden is het CAO loon te betalen. Er zijn diverse CAO's waarin er in de laagste loonschalen behoorlijk betaald wordt. Het kan dan bijvoorbeeld zo zijn dat er een loonwaarde van 60% van € 2800 (bij doorgroei in dezelfde bouw CAO) wordt toegekend, zijnde € 1680,00. Omdat dit meer is dan het WML moet werkgever het volledige loon van € 2800 doorbetalen, tenzij er in de CAO een bepaling is opgenomen. Het lijkt mij belangrijker dat deze regels in de CAO worden opgenomen, ook omdat de lagere CAO lonen soms ook tot verwarring kunnen leiden: werkgevers denken dat de loonwaarde dan bepaald moet worden op basis van die loonschaal in plaats van op grond van de CAO functie.