

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Dhr. drs. W. Koolmees

Reactie internetconsultatie Wijziging Algemeen
Inkomensbesluit, het Dagloonbesluit en enkele andere
besluiten i.v.m. het arbeidsvoorwaardenbedrag

Reactiedatum 16 juni 2020

Geachte minister,

Sinds 2016 hebben de 55.000 medewerkers in de bijna 2000 organisaties in de sector Sociaal Werk een individueel keuzebudget van ongeveer 20% als onderdeel van hun arbeidsvoorwaarden. Sinds die tijd worden medewerkers met een dienstverband en daarnaast een sociale zekerheidsuitkering gedupeerd door UWV door te hoge vaststelling van hun inkomen en dus een te lage uitkering. Meer specifiek medewerkers die een opname doen uit het keuzebudget worden geconfronteerd met korting van de uitkering en leidt in het uiterste geval tot het stopzetten van de uitkering. De regelgeving en hulpmiddelen voor inkomstenopgave en loonaangifte waren tot op heden niet aangepast op deze budgetten en de wijze waarop UWV hierin handelde maakt juiste toepassing ook niet mogelijk. Vanuit de sector Sociaal Werk zijn hiervan vele tientallen voorbeelden bekend van medewerkers en werkgevers.

De cao-tafel Sociaal Werk heeft hiervoor op diverse manieren aandacht gevraagd. Sociale partners hebben werkgevers en medewerkers zoveel als mogelijk gefaciliteerd met informatie en met verschillende partijen overleg en correspondentie gevoerd om een oplossing te vinden voor de problemen, zoals met salarisverwerkers, de Belastingdienst, het UWV, Stichting van de Arbeid, uw ministerie en uzelf. Ook met andere cao-tafels/sectoren hebben we hierover contact gehad. Het probleem is sinds 2018 ook erkend, maar stuitte op de opbouw van loonaangifte in de regelgeving waarvan nu de wijzigingen voorliggen in deze internetconsultatie.

De cao-tafel Sociaal Werk is daarom blij met dit voorliggende voorstel, waarbij we ervan uitgaan dat deze aanpassing voorkomt dat medewerkers in de toekomst wordt gekort op hun uitkering bij een opname uit een keuzebudget dan wel dat de uitkering wordt stopgezet. Maar dat is niet genoeg. Te lang zijn medewerkers hierdoor getroffen en daarom is snellere invoering noodzakelijk en compensatie voor hen die hierdoor getroffen zijn en blijven en zij die tot 2022 getroffen kunnen worden. Ook willen we aandacht en actie blijven vragen voor het bredere perspectief van individuele keuzebudgetten in het licht van de noodzakelijke duurzame inzetbaarheid.

Achtergrondinformatie

Per 1 januari 2016 hebben sociale partners in de sector Sociaal Werk in de cao Sociaal Werk het Individueel Keuze Budget (IKB) ingevoerd, dat onder andere bestaat uit de voormalige vakantietoeslag, het bovenwettelijk vakantieverlof en de eindejaarsuitkering. Medewerkers in de sector zetten dit IKB in voor bijvoorbeeld een betere balans tussen werk en privé en ter versterking van hun duurzame inzetbaarheid (één van de speerpunten van het huidige kabinet). Naast het IKB kent de cao sinds juli 2015 ook een Loopbaanbudget (LBB), vergelijkbaar met het ontwikkelingsbudget uit het Regeerakkoord. Dit budget kan door medewerkers gedurende drie jaar worden opgebouwd en besteed worden aan een doel dat bijdraagt aan hun duurzame inzetbaarheid.

Met beide budgetten (IKB en LBB) maken de medewerkers in de sector keuzes, afhankelijk van de levens- en carrière fasen waarin zij zich bevinden. Dit betekent bijvoorbeeld dat sommige medewerkers hun IKB (deels) omzetten in verlof, gebruiken voor medefinanciering van ontwikkel- en opleidingsactiviteiten of juist ervoor kiezen om het gehele IKB aan het einde van het kalenderjaar uitbetaald te krijgen. Alle informatie over de cao en de beide budgetten is te vinden op: www.caosociaalwerk.nl.

De cao Sociaal Werk is daarom al sinds 2016 vooruitstrevend en in lijn met de afspraken uit de kabinetsvoorstellen over een Leven lang ontwikkelen, zoals deze sinds 2018 worden uitgewerkt. Zowel werkgevers als medewerkers zijn en blijven enthousiast over beide budgetten, omdat het een concreet middel is om loopbaanontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en gezondheid van medewerkers te stimuleren en faciliteren en de sector als een moderne sector met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te positioneren. Onze cao past daarbij prima in de daarbij benadrukte cultuuromslag, gericht op eigen regie, duurzame inzetbaarheid, flexibele ontwikkeling en flexibele inzet.

Knelpunten

In de uitvoering blijkt er sinds eind 2016 echter een groot knelpunt, namelijk het feit dat veel medewerkers die geheel of gedeeltelijk een beroep moeten doen op een sociale zekerheidsuitkering, vanwege het IKB (en soms ook LBB) problemen ondervinden met de vaststelling van de hoogte van deze WW, WIA, ZW, Wajong-uitkering of zelfs hun uitkering volledig verliezen. Het ligt aan de uitvoeringsregelgeving inzake de sociale zekerheid dat de inkomsten uit arbeid door het UWV hoger worden vastgesteld dan zou moeten, door een foutieve toerekening van vakantietoeslag als zijnde hoger inkomen en een foutieve labeling van uitbetalingen in december als extra periode-salaris. Medewerkers in de sector en werkgevers ondervinden hiervan grote nadelen in de vorm van korting van de uitkering tot het stopzetten van de uitkering.

Navraag hierover via een brief aan de Raad van Bestuur van bij UWV medio 2016 leverde op dat het volgens UWV voor werkgevers mogelijk zou moeten zijn om de loonaangifte juist in te vullen en dat ditzelfde zou gelden voor medewerkers met de inkomstenopgave bij UWV. In de praktijk bleek dit niet te kloppen, omdat te strikte regelgeving hiervoor en de beperkende wijze van uitvoering ervan door uitvoeringsinstanties, het bij elk individuele situatie weer een zoektocht bleek te maken om de kortingen te vermijden of ongedaan te maken.

De ontwikkeling van onze cao met betrekking tot het Individueel Keuze Budget en het Loopbaanbudget heeft zorgvuldig plaatsgevonden, met intensief overleg met de Belastingdienst en via hen ook met het UWV, zonder vermelding van de genoemde knelpunten. De veelheid aan individuele cases zijn bekend bij zowel sociale partners als bij het UWV.

Al in maart 2018 gaven we als cao-tafel aan uw ministerie aan dat het enige dat echt helpt is wijziging van de regelgeving vanuit de ministeries van Sociale Zaken en van Financiën inzake verbetering van de loonaangifte en van de inkomstenopgave. Volgens onze bronnen hadden begin 2018 ook het UWV en de kennisgroep cao van de Belastingdienst al aangedrongen om deze 'nieuwe' set aan arbeidsvoorwaarden goed en eenvoudig te kunnen administreren en faciliteren. Dergelijke regelgeving was eerder ook al toegezegd, onder andere aan de gemeentesector.

Tevens drongen we begin 2018 aan op reparatie voor hen die hierdoor getroffen zijn. Hiervoor pleitten we om snel in de uitvoeringspraktijk bij UWV tot desnoods tijdelijke oplossingen te komen om verdere knelpunten voor kwetsbare medewerkers met een uitkering te voorkomen en om (onterechte) kortingen die al zijn opgelegd bij de vaststelling van de uitkeringen in de afgelopen periode terug te draaien. De bureaucratische rompslomp bij het UWV en verschillende informatie of ondersteuning bij verschillende behandelaars en regiokantoren waarmee medewerkers te maken kregen en ook nu nog steeds krijgen om hun situatie uit te leggen, formulieren in te vullen, ontmoediging van bezwaar maken en ontmoediging om in beroep te gaan, et cetera vonden we in 2018 al en nu ook niet meer langer houdbaar. Pas begin 2019 heeft UWV (summiere) informatie over IKB's toegevoegd aan de openbare informatie op de website en toegezegd intern medewerkers te laten registreren indien er sprake is van een IKB bij bezwaar of rappel door uitkeringsgerechtigden om de vaststelling van de uitkering hierop te kunnen controleren.

Pas medio 2019 bleek er beweging op de ontwikkeling van nieuwe regelgeving te ontstaan. Dat werd duidelijk via een WOB-verzoek waarin bij publicatie in oktober 2019 een concept-uitvoeringstoets vanuit UWV ook uit 2019 verscheen. Hierin werd de beweging naar een nieuwe systematiek onderschreven maar niet mogelijk geacht voor 2022. Dit alles heeft dan nu geleid tot deze internetconsultatie met gewijzigde regelgeving per 1 januari 2022. Dit betekent dat sinds 2016 tot 1 januari 2022 medewerkers nadelige gevolgen ondervinden van uitstel in invoering geschikte regelgeving en van uitvoering van bestaande regelgeving op zodanige wijze dat dit in hun nadeel is en dus ook nog een jaar blijft. Daarom vragen we om de regelgeving versneld per uiterlijk 1 januari 2021 in te voeren en compensatie toe te voegen voor diegenen getroffen in de periode 1 januari 2016 tot ingangsdatum van de nieuwe regeling.

Tot slot willen we blijven aandringen op integraliteit van regelgeving rondom arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid. Om een Leven Lang te kunnen Ontwikkelen is het erg belangrijk dat dit een plek kan krijgen in cao's zonder dat dit leidt tot knelpunten in de praktijk, en dat zal ook in de toekomst een groter aandachtspunt moeten blijven.

Met vriendelijke groet,

namens cao-partijen Sociaal Werk Nederland, FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn

Erwin Hagen

Voorzitter cao-tafel Sociaal Werk