

ieder(in)

Cedris

CNV

FNV

 Landelijke
Cliëntenraad
zeggenschap in werk en inkomen

WIJ STAAN OP!

 vcp
vakcentrale voor
professionals

Meer mensen met een beperking aan het werk: naar een oplossing die werkt voor iedereen

Het Kabinet wil meer mensen met een beperking aan het werk helpen. Om dat te bereiken wil de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid loondispensatie invoeren. Deze maatregel heeft een aantal zeer nadelige gevolgen voor werknemers met een arbeidsbeperking en stuit daarom op veel verzet. Zeven maatschappelijke organisaties denken dat er een andere en betere oplossing mogelijk is. Een oplossing die werkgevers ontlast én mensen met een arbeidsbeperking als volwaardig werknemer respecteert.

Een veel te grote groep mensen met een beperking heeft moeite een passende en duurzame baan te vinden. Als het wel lukt, gaat het vaak om een kort of tijdelijk dienstverband, of werken ze zonder loon. Wij zijn ervan overtuigd dat er een oplossing mogelijk is die effectiever en gelijkwaardiger is dan loondispensatie. Deze oplossing is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

1. Op naar de inclusieve arbeidsmarkt, zoals beschreven in het VN-verdrag

In 2016 trad in Nederland het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap in werking. Doel van het verdrag is dat mensen met een beperking gelijkwaardig deel uitmaken van de samenleving, vanuit een behoorlijke levensstandaard. Het VN-verdrag Handicap schrijft voor dat nieuwe maatregelen voor verbetering van de arbeidsparticipatie de gelijkwaardige positie van mensen met een beperking als werknemer moeten respecteren en bevorderen.

2. Er is sprake van volwaardig werknemer-werkgever relatie

Iemand met een beperking is geen tweederangs werknemer. Een werknemer met een arbeidsbeperking dient door zijn werkgever net zo behandeld te worden als andere werknemers. De Wet op het Minimumloon is gewoon van toepassing, net als andere socialezekerheidswetten. Ook gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden die voor andere werknemers gelden, zoals pensioenopbouw, cao-naleving, toegang tot scholing en ontwikkelingsmogelijkheden. Voor werknemers met een beperkte loonwaarde kan volwaardig werknemerschap alleen bereikt worden met het instrument loonkostensubsidie.

3. Wettelijk minimumuurloon en recht op extra's, ongeacht de loonwaarde

Voor elk gewerkt uur ontvangt de werknemer in ieder geval het minimumuurloon, ongeacht zijn of haar loonwaarde. De loonwaarde is uitsluitend relevant voor het bepalen van de mate waarin de werknemer een lagere productie realiseert dan een werknemer

zonder arbeidsbeperking. De werkgever wordt voor deze lagere productie op een zo eenvoudig mogelijke manier gecompenseerd. Een inkomen dat gedeeltelijk bestaat uit loon en wordt aangevuld uit een uitkering (bijstand of Wajong), is onwenselijk. Eventuele extraatjes, zoals een bonus bij goede inzet, betaling voor overwerk of een dertiende maand, komen volledig ten goede aan de werknemer.

4. Ook werken in deeltijd moet voor iedereen lonend zijn

- a. Niet iedereen is in staat tot fulltime werken. Werknemers bij wie door het UWV is vastgesteld dat er sprake is van een medische urenbeperking en die naar vermogen werken, dienen gecompenseerd te worden.
- b. Uit onderzoek blijkt dat een aanzienlijk deel van de arbeidsovereenkomsten voor de doelgroep banenafspraken een beperkte omvang heeft. Hierdoor stromen zij niet of net wel uit de bijstand. Financieel loont werken dan niet. De oplossing moet niet gezocht worden binnen de uitkeringsregimes. Fiscalisering kan hier een oplossing bieden.
- c. De voor de werknemer van toepassing zijnde arbeidskorting moet volledig worden benut.

5. Eén stabiele inkomstenbron

Het verrekenen van inkomsten uit arbeid met een uitkering is oorzaak van veel herberekeningen en terugvorderingen. Hierdoor neemt de kans op schulden toe. Verschillende uitbetaalmomenten en de terugvorderingen leiden tot een instabiel inkomen. Ook blijken de verrekeningen te leiden tot forse bureaucratische lasten, zowel voor mensen met een beperking als voor de uitvoerders.

6. Geen bijstandsregime (met partner- of vermogenstoets of kostendelersnorm) voor mensen met een beperking die werken

Het is onrechtvaardig en onlogisch dat mensen met een arbeidsbeperking onder de prikkelwerking van de bijstand of de Wajong-uitkering blijven vallen als ze aan het werk gaan en naar vermogen gaan werken. Het hebben van een verminderde loonwaarde als gevolg van een beperking is immers geen keuze. Aan het werk betekent daarom: uit het bijstandsregime of het regime van de Wajong-uitkering.

7. Vereenvoudiging uitvoering regelingen

Werkgevers en werknemers hebben nu te maken met regelingen voor arbeidsplaatsvoorzieningen (jobcoach, brailleleesregel, vervoersvoorziening, werkplekaanpassingen enz.) die per gemeente kunnen verschillen. Bepalen welke arbeidsplaatsvoorzieningen noodzakelijk zijn, is maatwerk. De procedure om te bepalen wat nodig is, de aanvraagprocedure van voorzieningen een begrippenkader voor instrumenten zouden in het hele land gelijk moeten zijn. Eén regeling voor het verstrekken van arbeidsplaatsvoorzieningen, waarbij ook keuzevrijheid van de werkzoekende/werknemer bij de keuze van een jobcoach wordt geregeld, is wenselijk.

ieder(in)CedrisCNVFNVLandelijke
Cliëntenraad
zeggenschap in werk en inkomenWIJ STAAN OP!vcp
vakcentrale voor
professionals

8. Landelijke regeling, die eenvoudig en eenduidig is voor alle betrokkenen.

Werkgevers ondervinden veel last van verschillende gemeentelijke uitvoeringsregels bij het toekennen en verstrekken van loonkostensubsidie. Dit is te ondervangen door een eenduidige landelijke regeling. Eén methodiek en een indeling in 3 treden, bijvoorbeeld 30%, 50% en 70%, zorgt voor verdere vereenvoudiging van de loonwaardebepaling.

Naar een alternatief dat voor iedereen werkt

Bovenstaande uitgangspunten wijzen in de richting van een duurzaam alternatief voor loondispensatie, dat wél in overeenstemming is met het VN-verdrag Handicap.

Verbeter de bestaande regeling voor loonkostensubsidie op een manier die de gelijkwaardige positie van werknemers met een beperking respecteert en bevordert, en die werkgevers ontlast.