

Oplossing voor mensen die niet in staat zijn het WML te verdienen.

Elke maand hetzelfde inkomen bij verrekening van inkomsten uit arbeid en uitkering.

Aanleiding

Naar aanleiding van het besluit in het regeerakkoord om in de Participatiewet loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie is er een discussie ontbrand over wat het is beste is voor werknemers die (langdurig) niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon te verdienen, loondispensatie of LKS. Bij de keuze voor loondispensatie in het regeerakkoord speelt dat werkgevers van LKS af willen. Loondispensatie betekent voor hen minder bureaucratie. Die last wordt bij de invoering van loondispensatie op de smalle schouders van kwetsbare werknemers gelegd. Een deel van die werknemers gaat bij de invoering van loondispensatie ten faveure van LKS bovendien minder inkomen (en geen pensioen) overhouden. Die laatste nadelen ondervinden Wajongers nu al.

De of/of-discussie leidt tot de vraag of we een oplossing kunnen vinden waarmee de voordelen van beide systemen worden gecombineerd en nadelen van beide systemen kunnen worden vermeden. Bovendien is het tijd dat we ons in 2018 laten leiden door het VN-verdrag inzake mensen met een handicap. Dit gaat uit van een gelijke behandeling in werk en het bevorderen van maatschappelijke participatie. Waarbij mensen met een beperking niet worden overbelast met bijzondere en ingewikkelde regels. Werkgevers geen last hebben van (onnodige) bureaucratische regels om mensen met een beperking aan te nemen. En de regering haar eindverantwoordelijkheid neemt om te sturen op de verwezenlijking van het VN-verdrag.

Op zoek naar een oplossing

De LCR pleit voor een goede oplossing voor het uitbetalen van het inkomen van mensen die het WML niet kunnen verdienen en waarbij hun loon uit een uitkering (Participatiewet of Wajong) wordt aangevuld. In de huidige situatie ontvangen Wajongers die met loondispensatie of in deeltijd werken hun inkomen via 2 geldstromen. Hun loon ontvangen zij van de werkgever en de aanvullende uitkering ontvangen zij van UWV. Bij wisselende inkomsten leidt dit tot terugvorderingen of nabetalingen omdat het verrekenen van de inkomsten uit arbeid met de uitkering erg lastig is.

Wij introduceren een oplossing waarbij de werknemer loon en aanvulling in één geldstroom ontvangen. Ook wij hanteren het principe dat werken altijd moet lonen.

Wij hanteren hierbij de volgende uitgangspunten:

1. Werkende jonggehandicapten die onder de Participatiewet, Oude regeling Wajong of nieuwe regeling Wajong vallen hebben eenzelfde systeem voor het aanvullen van hun gedispenseerde loon of deeltijd loon als gevolg van een medische urenbeperking;
2. Er worden pensioenrechten en sociale verzekeringsrechten opgebouwd;
3. Maandelijks één inkomen (een geldstroom);
4. Jonggehandicapten die naar vermogen werken (voltijd met lagere loonwaarde en medewerkers met een medische uren beperking, die voor hun maximale uren werken, gaan voltijds WML per maand ontvangen;
5. Extra's boven het maandinkomen zoals bonussen, winstdeling, dertiende maand, eindejaarsuitkering enz. mogen door de werknemer worden behouden (worden niet verrekend met de uitkering).

Voorstel één systeem voor aanvulling van inkomsten uit arbeid onder het WML

Invoering van loondispensatie levert niet minder regelingen op dan nu het geval is. Tussen gemeenten blijven er verschillen bestaan. En bij de Wajong hebben we te maken met zes aanvullingsregelingen.

We introduceren één systeem voor de aanvulling van het loon (voor Wajong, oud en nieuw en Participatiewet) voor mensen die het WML niet kunnen verdienen. Hetgeen ertoe leidt dat inkomsten uit arbeid onder het WML als gevolg van een lagere loonwaarde of een urenbeperking worden aangevuld tot tenminste het Wettelijk Minimumloon.

Eén inkomen

Om werkgevers en werknemers te vrijwaren van bureaucratie (melden inkomsten, wachttijd berekening van de hoogte van de loonaanvulling, enz.) en bij wisselende inkomsten terugvorderingen en nabetalingen, wordt door de uitkeringsinstantie een backoffice ingericht. De backoffice keert het loon plus de aanvulling uit de uitkering in één keer uit aan de werknemer. Elke maand op een vaste datum en elke maand hetzelfde bedrag.

Daartoe betaalt de werkgever op verzoek van de werknemer het (gedispenseerde) loon na afdracht van premies en loonbelasting uit aan het backoffice. Hetzelfde doet de gemeente deze keert de uitkering uit aan de backoffice.

Te veel ontvangen uitkeringen worden door de backoffice terugbetaald aan de uitkeringsinstantie.

De arbeidsovereenkomst met de werkgever is en blijft van kracht dus de CAO van werkgever en alles wat daar bij hoort blijft van toepassing.

Werkgevers

Bij de werkgevers staat de onvrede over de bureaucratie met de uitvoering van LKS bovenaan. Alle gemeenten doen dit anders en veelal onder de maat. Verder vinden de werkgevers de verschillende aanvullings- en subsidieregelingen die van toepassing zijn bij Wajong (oud en nieuw) en Participatiewet niet begrijpelijk. Zij kunnen dat hun werknemers niet uitleggen. Een ander aspect is dat werkgevers die een loon boven het WML betalen, geen LKS over het loon boven het WML ontvangen. Werkgevers, die serieus werk maken van de banenafpraak vinden het ook bezwaarlijk dat voor werknemers die in deeltijd werken en tot de doelgroep van de participatiewet horen, werken niet loont. En dat werknemers die met loondispensatie werken met veel (ingewikkelde) administratieve lasten en ingewikkelde verrekeningen van inkomsten uit arbeid en hun uitkering te maken krijgen.

Mensen die werken met een inkomen onder het WML

Voor mensen die niet in staat zijn het WML te verdienen moet werken altijd lonen. Hun inkomen dient minimaal het WML te bedragen. Ook voor mensen die in deeltijd werken moet werken lonen. Een gelijke aanvullingssystematiek bij deeltijd werken of werken met een lagere loonwaarde (zoals al in de voortgezette inkomensregeling in de nieuwe Wajong is geregeld). Of ze nu werken in deeltijd of met een lagere loonwaarde, zij willen volledig profiteren van de voordelen van werken: benutten van het volledige arbeidsforfait, pensioenopbouw en WW-WIA-rechten.

NUG-ers kunnen door gemeenten worden uitgesloten van LKS, dat geldt ook voor mensen met een lage loonwaarde. Deze mensen, soms collega's, willen dezelfde rechten als alle mensen die het WML niet kunnen verdienen.

Mensen willen een begrijpelijke, eerlijke en eenduidige regeling voor de aanvulling van hun loon. En vooral één waarbij het maandelijkse inkomen stabiel is en zonder onnodige administratieve lasten.

What's in it voor gemeenten en UWV?

Voor Gemeenten en UWV is het verrekenen van wisselende inkomsten uit arbeid met een uitkering lastig. Voor gemeenten speelt hier nog een extra probleem omdat de uitkering netto wordt uitgekeerd. Een studie in opdracht van ministerie van SZW laat zien dat brutering van de bijstandsuitkering niet de oplossing is voor het eenvoudig maken van het verrekenen van wisselende inkomsten uit arbeid met de bijstandsuitkering.

Het probleem van verrekenen van inkomsten uit arbeid en uitkering speelt niet alleen bij mensen met een beperking. Het speelt bij alle uitkeringsgerechtigden met wisselende inkomsten uit arbeid bijvoorbeeld door flexibele contracten waarbij de ene maand meer wordt gewerkt dan de andere.

In eerdere contacten met de Nederlandse Vereniging voor Sociale Innovatie (NVSI) zijn we geïnformeerd over hun idee voor een oplossing voor de problematiek van wisselende inkomsten uit arbeid en de verrekening met de uitkering. Dit heeft ons geïnspireerd en wij hebben deze oplossing vertaald naar een oplossing voor mensen die niet in staat zijn het WML te verdienen waarbij het inkomen uit arbeid moet worden aangevuld uit de uitkering. In een recent contact ziet NVSI ook mogelijkheden in ons voorstel en wil men graag verder betrokken worden bij de verdere uitwerking.

Vanuit het NVSI (Divosa is participierend lid) is men aan het zoeken naar een oplossing voor mensen met wisselende inkomsten uit arbeid (flexwerkers, mensen met 0 urencontracten, enz.) en de verrekening van deze inkomsten met de bijstandsuitkering. Zij zijn een proef aan het opzetten die dit jaar van start gaat (de voorbereidingen voor de proef waar 5 gemeenten aan gaan deelnemen zijn in volle gang). Van deze proef kunnen we leren. Deze proef gaat van dezelfde principes uit als ons voorstel: je zorgt voor een vast maandelijks inkomen bij de werknemer en de verrekeningen beleg je bij een backoffice die loon en uitkering verzamelt en in één vast bedrag per maand uitkeert. Er doen al vijf gemeenten mee met deze proef (en er zijn een aantal gemeenten die zeer geïnteresseerd zijn maar nog even wachten). Met andere woorden: gemeenten hebben zelf ook behoefte aan een handige uitvoering om wisselende inkomsten uit arbeid en uitkering zo te verrekenen dat cliënten daarmee niet in de problemen komen en ook de eigen organisatie wordt ontlast.

Gemeenten wensen één regeling. Die krijgen ze met ons voorstel. Dat wil zeggen: een inkomensregeling voor de mensen die het WML niet kunnen verdienen. Ook voor UWV zijn de verrekeningen van inkomsten met arbeid en Wajong lastig. De zes regelingen in de Wajong zijn verre van eenvoudig.

Tot slot

Voor het inrichten van een backoffice ten behoeve van het uitbetalen van één maandelijks inkomen (samengesteld uit loon uit arbeid en uitkering) zijn er nog stappen te zetten. Een oplossing die de voordelen van LKS en Loondispensatie bij elkaar brengt, wordt niet op een dag gemaakt en verdient een zorgvuldige uitwerking.

De LCR heeft haar idee voor een oplossing al met enkele organisaties besproken: AWWN en, Ieder(in). Deze staan positief tegen over het idee De vakbonden beraden zich nog. Er is waardering en interesse getoond voor ons voorstel. Er zijn ons geen bezwaren ter ore gekomen als zou dit voorstel niet te realiseren zijn. We hebben inmiddels ons voorstel ook met het ministerie van SZW besproken.