

Witte Ravenbaan

Mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking werkten heel vroeger naar capaciteit mee in de bedrijven van familie, in de omgeving of anderszins. Na invoering van het minimumloon verdwenen veel van deze mensen langzaamaan uit bedrijven en instellingen. De Sociale Werkvoorziening werd het alternatief. Werken tegen een lagere loonwaarde die werd aangevuld met een subsidie. Er kwam een hele reeks gesubsidieerd werk achteraan onder invloed van Melkert.

Er bleven echter ook mensen werken uit sociale motieven in bedrijven. Dat noemde het UWV een tijd lang 'witte raven banen'. Er werd onderling een oplossing bedacht om loon naar werken te realiseren. Vaak stonden mensen ook voor meer op de loonlijst dan dat zij presteerden, of er werden minder uren betaald dan werden gewerkt. Hun loon waarvoor ze geen prestatie kregen werd sociaal loon genoemd. Dat accepteert de belastingdienst niet meer als zijnde een vergoeding. Er moet nu belasting en premie over betaald worden.

De constructie kan nog steeds. Het makkelijkste is die vanuit de re-integratie op te bouwen. In het kader van de re-integratieplicht mag een werknemer blijven doorwerken in aangepast werk tegen een reële loonwaarde, zolang er een arbeidsdeskundige is die de loonwaarde heeft vastgesteld en het een kloppend plaatje is.

Kloppend is als de arbeidsdeskundige met taken en uren vanuit het functiehuis de loonwaarde kan motiveren, en werkgever en werknemer kunnen vaststellen dat met die oplossing de maximale prestatie wordt geleverd. Op deze manier kan een werknemer op een beperkte schaal zijn dienstverband behouden en loon ontvangen. Wil de werkgever meer betalen dan de loonwaarde, dan moet dat op de loonstrook blijken. Dat kan een salarisadministratie regelen. Bij grote instellingen is dat soms lastig. Het verschil tussen echte loonwaarde en sociale loonwaarde moet worden vastgelegd door de arbeidsdeskundige.

De invloed van de inkomsten in het kader van langdurige re-integratiewerkzaamheden moeten op de WIA-uitkering worden gekort. De arbeidsdeskundige kan dan aangeven wat de gevolgen zijn voor de uitkering. Hoofregel is dat van elke euro de werknemer er € 0,30 aan overhoudt. Bij IVA € 0,25.

Het is geen gebruikelijke weg, maar het is een optie. Er zijn bij deze regeling ook wel hobbels te bedenken. Met name als het langdurig tot vaste inkomsten leidt, of als er ver onder het minimumloon wordt betaald. Voor werknemers die bij hun werkgever willen blijven na een lang dienstverband en een warme band, is het echter een oplossing die overwogen kan worden.

De laatste jaren heb ik het ook gebruikt voor werknemers met chronisch progressieve aandoeningen. Via die weg kan het werk geleidelijk worden aangepast en de (vervroegde) IVA-

aanvraag worden voorbereid als het einde van het arbeidsleven in zicht komt. De werknemer kan afscheid nemen als hij eraan toe is. Er zijn enkele werkgevers die inzien dat met de juiste investering deze weg veel duidelijkheid biedt voor werkgever en werknemer en daarmee de druk op de erg zieke werknemer en de werkgever afneemt. Het blijkt erg respectvol te verlopen en de schadelast blijft beperkt.

Een dergelijke regeling, mits goed omschreven, wordt in de meeste gevallen ook gewaardeerd door het UWV. Ze sluiten zich er vaak bij aan, als ook het medische dossier compleet en duidelijk is.

Als arbeidsdeskundige zet ik een witte ravenbaan soms in, maar ik propageer het niet op grote schaal. Het is altijd maatwerk, en let op: het dient goed geregeld te worden.

Datum

17 januari 2022

Auteur

Flora van den Berg