

Vergaderjaar 2019–2020

**35 213**

## **Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten en enkele andere wetten in verband met verdere activering van de participatie van jonggehandicapten en het harmoniseren van de verschillende regimes Wajong**

**Nr. 8**

### **AMENDEMENT VAN HET LID JASPER VAN DIJK**

Ontvangen 28 oktober 2019

De ondergetekende stelt het volgende amendement voor:

In artikel I, onderdeel UU, wordt in het voorgestelde artikel 8:8, vierde lid, «twee maanden» vervangen door «drie jaar ».

#### **Toelichting**

Met dit amendement wordt de overgangstermijn voor het individueel garantiebedrag verlengd van 2 maanden naar 3 jaar. De indiener vindt een periode van 2 maanden veel te kort. Door de grote hoeveelheid flexwerk krijgen mensen vaak slechts een contract voor 2 jaar. Mensen die geluk hebben krijgen een vast contract, maar velen worden net voor de 2 jaar om zijn de laan uit gestuurd, om een vast contract te voorkomen. Deze mensen moeten vervolgens weer op zoek naar een nieuwe baan. Om telkens binnen een periode van 2 maanden tussen tijdelijke contracten een nieuwe baan te krijgen, is voor mensen zonder beperking al een hele prestatie. Voor mensen met een beperking is dit een bijna onmogelijke opgave. Deze tijd van flexwerk vraagt om een langere overgangstermijn.

Daarnaast kunnen mensen met een beperking ontslagen worden of boventallig worden verklaard, omdat het bedrijf failliet gaat of moet reorganiseren. Indien dit net in tijden van economische recessie gebeurt, is het voor hen zeer lastig om binnen korte tijd een nieuwe baan te vinden. Als de economie weer aantrekt, nemen de baankansen voor deze mensen toe. Deze mensen verdienen een betere overgangsregeling dan de karige periode van 2 maanden in het voorliggende voorstel. Bovendien is een hogere arbeidsmobiliteit gunstiger voor de samenleving in zijn geheel en remt een korte termijn van het garantiebedrag de arbeidsmobiliteit sterk af.

De dekking wordt gevonden in het grotendeels afschaffen van het lage-inkomensvoordeel (LIV). Deze bedraagt momenteel 0,8 miljard en zal 0,6 miljard bedragen vanaf 2021. Het LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben die tussen de 100% en 120% van het wettelijk minimumloon verdienen. De indiener wil deze

regeling afschaffen (met uitzondering van de SW-sector) omdat het LIV werkgevers stimuleert om de lonen laag te houden en er bovendien geen bewijs is dat de regeling effectief is.

Jasper van Dijk