

Bijlage 2 Toelichting loonkostensubsidie

Voor wie gaat loonkostensubsidie in de Participatiewet gelden?

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor mensen die niet het Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.

Het gaat om mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om hen te ondersteunen bij het vinden van werk.

Dat kan dus gaan om mensen die bijstand ontvangen, mensen die een Inkomensvoorziening Oudere Arbeidsongeschikte Werknemers (IOAW) of Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) uitkering ontvangen, mensen die met behulp van een andere voorziening van de gemeente al aan het werk zijn, maar ook om zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden: mensen zonder uitkering.

Gemeenten moeten vaststellen dat deze mensen niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen als zij voltijds zouden werken. Verder moet vaststaan dat zij mogelijkheden hebben om te werken.

Mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben behoren dus niet tot de doelgroep voor loonkostensubsidie. De gemeente stelt dit allemaal zelf vast. Zij kunnen zich laten adviseren door een derde, maar dat is aan de gemeente.

De gemeente kan in aangewezen gevallen ook loonkostensubsidie inzetten voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Dat is het geval als gemeente en UWV uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat de gemeente verantwoordelijk is voor de ondersteuning van zo iemand. Gemeente en UWV kunnen dan ook overeenkomen dat de gemeente een voorziening aanbiedt gericht op arbeidsinschakeling.

Is loonkostensubsidie mogelijk voor mensen met een medische urenbeperking? Is werken voor deze mensen straks structureel lonend, als zij aangewezen zijn op een aanvullende uitkering?

Als mensen alleen een medische urenbeperking hebben, kan de gemeente geen loonkostensubsidie voor hen inzetten om ze aan het werk te helpen.

Als mensen náást een medische urenbeperking ook een beperking per uur hebben, kan de gemeente wel loonkostensubsidie voor hen inzetten.

Wat de tweede vraag betreft: de Participatiewet regelt een nieuwe vrijlating van inkomsten uit arbeid bij de middelentoets in de bijstand voor mensen met een medische urenbeperking.

De nieuwe vrijlating wordt aanvullend toegepast nadat de bestaande vrijlatingen zijn toegepast die al in de bijstandswetgeving zitten.

De nieuwe vrijlating bedraagt 15 procent van de inkomsten uit arbeid (met een maximum van 124 euro per maand).

De vrijlating is structureel van aard en kent geen leeftijdsgrens van 27 jaar.

UWV adviseert de gemeente op verzoek of sprake is van iemand met een medische urenbeperking.

Wat is de hoogte van de loonkostensubsidie in de Participatiewet? Is een vergoeding van werkgeverslasten daarbij inbegrepen?

De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) WML en de vastgestelde loonwaarde (bruto). De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70 procent WML, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten.

Het percentage vergoeding werkgeverslasten zal een gemiddelde zijn van de werkgeverslasten in de verschillende bedrijfstakken. Deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, naar verwachting in september 2014.

Hoe werkt loonkostensubsidie bij beschut werk?

Gemeenten krijgen de mogelijkheid om mensen die via de nieuwe voorziening beschut werk aan de slag gaan, met een loonkostensubsidie aan het werk te helpen.

Als de gemeente de werknemer die via deze voorziening aan de slag gaat, zelf in dienst neemt, ontvangt de gemeente zelf de loonkostensubsidie.

Het kan ook zijn dat de werknemer wordt gedetacheerd. De werkgever bij wie de werknemer gaat werken betaalt dan een inleenvergoeding aan de werkgever die detacheert (de formele werkgever). Als de gemeente detacheert, ontvangt de gemeente de loonkostensubsidie.

Bij het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding kan rekening gehouden worden met de hoogte van de loonkostensubsidie.

Wat zijn prikkels voor een werkgever bij loonkostensubsidie?

Werkgevers hebben zich in het sociaal akkoord garant gesteld voor op termijn 125.000 extra banen – waarvan 25.000 bij de overheid- voor mensen met een arbeidsbeperking.

Werkgevers worden met loonkostensubsidie financieel gecompenseerd voor de verminderde productiviteit van werknemers met een arbeidsbeperking.

Het is daarbij wel belangrijk dat banen niet te duur worden. Daarom is het belangrijk dat de cao-partijen in de cao's de laagste reguliere loonschalen opnemen tussen de 100 en 120 procent WML, te beginnen op 100 procent WML voor de mensen die aangewezen zijn op loonkostensubsidie voor de extra banen uit de baanafpraak. Zij krijgen hiervoor drie jaar de tijd. Als dit niet lukt, treedt een wettelijke bepaling in werking, op basis waarvan de werkgever mensen die met loonkostensubsidie op een extra baan gaat werken, op individuele basis mag betalen op 100procent WML.

Gemeenten kunnen werkgevers verder 'verleiden' met de inzet van een no-riskpolis, werkplekaanpassingen en de inzet van andere voorzieningen die de werkgever ontlasten.

Wat zijn de prikkels voor een werknemer bij loonkostensubsidie?

Werken biedt een werknemer naast sociale en maatschappelijke voordelen (waardering, structuur, ontplooiing, welzijn) ook financiële prikkels.

Werknemers ontvangen in het systeem van loonkostensubsidie een cao of minimumloon en bouwen over dat loon pensioen op. Dat stimuleert werknemers om te gaan werken. Indien werknemers parttime werken, leidt uitbreiding van het aantal gewerkte uren tot een hoger loon en uitstroom uit de bijstand. Tot aan een bepaald inkomensniveau leidt uitbreiding van het aantal gewerkte uren dan ook tot een hoger fiscaal voordeel. De hoogte van de arbeidskorting is namelijk afhankelijk van de hoogte van het arbeidsinkomen.

Wie is verantwoordelijk als iemand met loonkostensubsidie gaat werken en vervolgens werkloos of ziek of arbeidsongeschikt wordt?

De Participatiewet regelt dat gemeenten verantwoordelijk blijven voor de re-integratie en dat UWV verantwoordelijk is voor de uitkering op grond van de Ziektewet of WIA, als mensen die met loonkostensubsidie zijn gaan werken vervolgens uitvallen.

Deze mensen lopen een relatief grote kans op uitval door ziekte en om in de Ziektewet of WIA in te stromen.

Het is daarom van belang dat gemeenten mensen met een verminderde productiviteit blijven volgen en verantwoordelijk blijven voor hun re-integratie als zij wegens ziekte uitvallen.

Verder is het belangrijk dat er zo weinig mogelijk mensen in de Ziektewet en de WIA stromen.

De gemeente moet zich dus ook bij uitval maximaal inzetten voor herstel en werkhervatting van de werknemer.

Wat is de rol van gemeenten bij loonkostensubsidie precies en wat is de rol van de regionale Werkbedrijven? Hoe verhoudt zich dat tot de rol van gemeenten?

Gemeenten nemen de beslissingen over de inzet van het instrument loonkostensubsidie en wat daarmee te maken heeft, zoals de bepaling van de loonwaarde. Zij leggen ook in een verordening regels vast over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde.

De rol van de regionale Werkbedrijven is om tot een eenduidige regionale aanpak voor werkgevers en om de mensen te bemiddelen naar de extra banen. Het gaat bijvoorbeeld om regionale afstemming over dienstverlening aan werkgevers, minimumeisen voor loonwaardebepaling, de inzet van een no-riskpolis en werkvoorzieningen.

Dat is belangrijk om op een doelmatige manier mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op de extra banen die werkgevers beschikbaar stellen

Gemeenten zijn in de Participatiewet vrij om zelf invulling te geven aan de ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Is het ook mogelijk om bij gemeentelijke verordening een maximale duur van het verstrekken van de loonkostensubsidie bij verminderde loonwaarde vast te stellen? Bijvoorbeeld dat maximaal 4 jaar loonkostensubsidie kan worden verstrekt voor één dienstbetrekking?

Gemeenten hebben beleidsvrijheid om te bepalen welke re-integratie-instrumenten ze inzetten.

Voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie geldt het volgende. De wet bepaalt wat een gemeente wel en niet mag met loonkostensubsidie als deze eenmaal is toegekend.

In de Participatiewet is bepaald dat als een werkgever een dienstbetrekking aangaat met iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie, het college loonkostensubsidie moet verlenen. Daarnaast is ook bepaald wanneer er geen loonkostensubsidie meer verstrekt wordt. Dat is het geval als betrokkene niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Daar wordt niet als reden genoemd het feit dat de gemeente geen loonkostensubsidie meer wil verstrekken.

Het is dus in strijd met de Participatiewet als de gemeente een beperking zou aanbrengen in de periode van het verlenen van loonkostensubsidie.

Kan een gemeente ervoor kiezen om loondispensatie in te zetten in de plaats van loonkostensubsidie?

Nee, de Participatiewet biedt die ruimte niet. Gemeenten kunnen geen loondispensatie inzetten.

Met de Participatiewet komt een nieuw instrument loonkostensubsidie voor gemeenten beschikbaar. De keuze voor loonkostensubsidie is gemaakt op basis van afspraken in het sociaal akkoord van 11 april 2013. De keuze hangt samen met de afspraak dat werkgevers zich garant stellen voor 125.000 extra banen in de markt- en overheidssector voor mensen met een arbeidsbeperking.

Daarmee hebben mensen met een arbeidsbeperking een wezenlijk perspectief op een reguliere baan en de daaraan verbonden voordelen, zoals pensioenopbouw.

Hoe financieren gemeenten loonkostensubsidie?

Loonkostensubsidie betalen gemeenten betalen uit het Inkomensdeel.

Loonwaardebepaling

Wat is het nut van het laten verrichten van onbeloonde werkzaamheden (proefplaatsing) gedurende maximaal drie maanden bij loonkostensubsidie?

Loonkostensubsidie wordt ingezet om mensen aan de slag te helpen en te houden op de arbeidsmarkt.

Voordat de feitelijke dienstbetrekking wordt aangegaan met een werkgever, kunnen mensen tijdelijk onbeloond op de beoogde arbeidsplaats geplaatst worden.

Zij behouden dan recht op uitkering. Tijdens deze plaatsing krijgen werkgever en werknemer een beeld van de productiviteit van de werknemer op de werkplek, van zijn of haar loonwaarde. Dat is van belang om de loonwaarde goed vast te stellen en de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen. De loonkostensubsidie is immers het verschil tussen WML en de vastgestelde loonwaarde, met als maximum 70 procent van het WML.

Verder kan in deze periode worden bekeken of nog andere voorzieningen moeten worden ingezet. Gemeenten moeten in de verordening regelen hoe zij de loonwaarde gaan bepalen voor de verstrekking van loonkostensubsidie.

Maar in de Werkkamer wordt hier nog over gesproken, de regionale Werkbedrijven moeten minimumeisen gaan stellen en het ministerie bereidt lagere regelgeving voor. Hoe verhoudt dit zich tot elkaar?

De regionale Werkbedrijven moeten met het oog op een eenduidige regionale aanpak afspraken maken over minimumeisen waaraan de loonwaardebepaling moet voldoen.

De Werkkamer formuleert momenteel uitgangspunten voor minimumeisen. De Werkkamer publiceert deze op de sites van de Stichting van de Arbeid en de VNG.

De regionale Werkbedrijven kunnen kennis nemen van de uitgangspunten van de Werkkamer ten behoeve van de afspraken over minimumeisen die zij moeten maken.

Omdat de regionale Werkbedrijven pas in 2015 operationeel zijn, werkt de regering nu aan een algemene maatregel van bestuur en een ministeriële regeling met minimumeisen die voorlopig als kader kunnen dienen.

Deze lagere regels zijn nu 'work in progress'.

Streven is dat zij in juli 2014 worden gepubliceerd.

Het concept voor een algemene maatregel van bestuur bevat eisen die landelijk moeten gelden. Het gaat om de eis dat de loonwaardebepaling op de werkplek plaatsvindt, met inbreng van de werkgever, door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige. Verder moet de loonwaarde worden vastgesteld op basis van een objectieve beschreven methodiek.

De in de conceptministeriële regeling opgenomen minimumeisen gelden zolang in een regionaal Werkbedrijf nog geen afspraken over minimumeisen tot stand zijn gekomen.

Het gaat om eisen op het gebied van de inhoud van de methodiek, zoals welke bestanddelen moeten bij de loonwaardebepaling worden betrokken, hoe worden de prestaties gemeten en tegen welke functie worden de prestaties afgezet?

Gemeenten kunnen in hun verordening (uiterlijk 1 juli 2015) regelen dat zij de loonwaarde bepalen aan de hand van een methodiek die voldoet aan de eisen die worden gesteld in de algemene maatregel van bestuur en vooralsnog ook aan de eisen van de ministeriële regeling.

Zodra in een regionaal Werkbedrijf afspraken tot stand zijn gekomen over minimumeisen, treden deze na akkoord van het Ministerie voor de betreffende regio in de plaats van de eisen die in de ministeriële regeling zijn geformuleerd. Gemeenten moeten hun verordening hierop dan aanpassen.

Hoe vaak moet de loonwaarde worden vastgesteld?

De loonwaarde wordt periodiek herbepaald.

Voor mensen die op beschutte werkomstandigheden zijn aangewezen is de termijn van herbepaling drie jaar.

Voor mensen die daar niet op zijn aangewezen, is de termijn één jaar.

Zo kunnen gemeenten oog houden op de ontwikkeling van de loonwaarde van werknemers en de hoogte van de loonkostensubsidie hierop afstemmen.