

Vergaderjaar 2015–2016

34 514

Wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loondomein, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

Hoofdstuk 1. Doel en aanleiding van het wetsvoorstel

Op 25 november 2015 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bestuurlijke afspraken gemaakt met sociale partners, gemeenten, de Vereniging van Nederlandse gemeenten (VNG) en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) om de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet banenafpraak) te vereenvoudigen. Hierover heeft de Staatssecretaris van SZW de Tweede Kamer op 27 november 2015 geïnformeerd¹. Voor deze aanpassingen is een wetswijziging nodig. De wijzigingen zijn in nauwe samenspraak met betrokken partners uitgewerkt en in dit wetsvoorstel verwerkt. De beoogde datum van invoering van het wetsvoorstel is 1 januari 2017.

Het doel van dit wetsvoorstel is de praktische uitvoering van de Participatiewet en de Wet banenafpraak verder te verbeteren. Voor alle partijen staat voorop om de afgesproken banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Het is belangrijk een zo eenvoudig en eenduidig mogelijk pakket van instrumenten beschikbaar komt voor werkgevers die banen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Aanleiding voor de wijzigingen zijn signalen van verschillende organisaties uit de praktijk en vanuit de Tweede Kamer, waaruit naar voren kwam dat onderdelen van de Participatiewet en de Wet banenafpraak verbeterd kunnen worden voor een goede uitvoering van de banenafpraak. Zo werkt bureaucratie belemmerend voor de uitvoering. En vormt bureaucratie voor werkgevers een drempel voor het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

De signalen over bureaucratie hebben geleid tot twee aanpassingen. Een vaste loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon in het eerste halfjaar van een dienstbetrekking voorafgaand aan de loonwaardemeting en een flexibele termijn voor het herbeoordelen van de loonwaarde op de werkplek. Het doel van deze maatregelen is om het

¹ Kamerstukken II, 2015/16, 29 544, nr. 675.

voor werkgevers en gemeenten in de praktijk eenvoudiger te maken iemand met een beperking in een dienstbetrekking te plaatsen. Een forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep banenafpraak gemakkelijker voor een werkgever. Bovendien kan in het eerste half jaar een goed beeld worden verkregen van de capaciteiten van de werknemer. Door het meewegen van het ontwikkelperspectief bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw wordt vastgesteld, wordt de loonwaardemeting meer flexibel en persoonsgericht. Hierdoor wordt onnodige bureaucratie vermeden.

Het wetsvoorstel maakt daarnaast loonkostensubsidie mogelijk voor jongeren die al werken. Ten behoeve van de eenduidigheid stelt de regering voor om de mobiliteitsbonus voor mensen met scholingsbelemmeringen te harmoniseren. Tevens wordt een wijziging van de voortgezette werkregeling in de Wajong2010 voorgesteld, waarmee het inkomen van de werkende Wajonger meer in lijn is met het loon van iemand die met een loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet aan de slag is.

In hoofdstuk 2 van deze memorie van toelichting zijn bovengenoemde maatregelen nader toegelicht. Hierbij wordt ook ingegaan op de mogelijkheid voor forfaitaire loonwaarde bij loondispensatie. Hoofdstuk 3 gaat in op de financiële effecten en de regeldruk. Hoofdstuk 4 is gewijd aan de ontvangen commentaren en adviezen.

Hoofdstuk 2. Maatregelen

2.1 Forfaitaire loonkostensubsidie

Dit wetsvoorstel maakt het mogelijk dat gemeenten tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon (WML) kunnen inzetten. Deze wijziging is aangekondigd in de brief aan de Tweede Kamer van 27 november 2015². In deze brief staan maatregelen tot vereenvoudiging van de Participatiewet en de Wet banenafpraak die voortvloeien uit bestuurlijke afspraken met partijen uit de Werkkamer.

De forfaitaire loonkostensubsidie vereenvoudigt en bespoedigt de plaatsing van een kandidaat met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij een werkgever. Door deze maatregel hoeft niet langer in alle gevallen bij het begin van de plaatsing een loonwaarde op de werkplek te worden vastgesteld. Werkgevers hebben hierdoor eerder een beeld van de financiële gevolgen van het aannemen van de kandidaat. Dit speelt een belangrijke rol bij de totstandkoming van dienstbetrekkingen.

De forfaitaire loonkostensubsidie kan worden ingezet in de plaats van een loonkostensubsidie die gebaseerd is op de objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde van een werknemer. De gemeente zet deze forfaitaire loonkostensubsidie in de plaats van een loonkostensubsidie gebaseerd op een vastgestelde loonwaarde in overleg met de werkgever in. Een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon vereenvoudigt zoals gezegd het in dienst nemen van arbeidsbeperkten en geeft een werkgever snel duidelijkheid.

De hoogte van de loonkostensubsidie kan verschillen van een loonkostensubsidie die gebaseerd zou zijn op een vastgestelde loonwaarde van een werknemer. Het is daarom gewenst dat het instrument in overleg tussen gemeente en werkgever wordt ingezet. Zo is de forfaitaire loonkostensubsidie voordeliger voor de gemeente als de vastgestelde loonwaarde van

² Kamerstukken II, 2015/16, 29 544, nr. 675.

een werknemer lager zou zijn dan 50 procent van het wettelijk minimumloon en nadeliger als de vastgestelde loonwaarde hoger zou zijn dan 50 procent van het wettelijk minimumloon. Daarentegen is de forfaitaire loonkostensubsidie voor de werkgever voordeliger als de vastgestelde loonwaarde van een werknemer hoger zou zijn dan 50 procent van het wettelijk minimumloon en nadeliger als de vastgestelde loonwaarde lager zou zijn. Het is dus goed dat gemeenten en werkgevers vooraf overleggen zodat de werking van dit instrument op voorhand helder is en wordt aanvaard. De werknemer ondervindt geen financieel voor- of nadeel van de forfaitaire loonkostensubsidie. Bij loonkostensubsidie in de Participatiewet ontvangt de werknemer cao-loon of tenminste het WML van de werkgever.

De forfaitaire loonkostensubsidie kan gedurende maximaal zes maanden na aanvang van een dienstbetrekking worden ingezet. Na die periode wordt de loonkostensubsidie voortgezet, maar berekend op basis van een op de werkplek vastgestelde loonwaarde. Tijdens de periode waarin met een forfaitaire loonkostensubsidie is gewerkt zal een goed beeld zijn ontstaan van de mogelijkheden en de productiviteit van de werknemer in zijn functie.

Gemeenten houden de mogelijkheid om direct vanaf het begin van de plaatsing van een kandidaat bij een werkgever een loonwaarde op de werkplek vast te stellen en een daarop gebaseerde loonkostensubsidie toe te kennen. Dit is bijvoorbeeld mogelijk als voorafgaand aan de dienstbetrekking voldoende duidelijkheid bestaat over de productiviteit van betrokkene. Die duidelijkheid kan bijvoorbeeld zijn verkregen tijdens een periode waarin een kandidaat – eventueel met behoud van uitkering – bij de werkgever werkzaamheden heeft verricht.

De mogelijkheid voor gemeenten om mensen een proefplaatsing aan te bieden blijft onveranderd bestaan. Deze mogelijkheid is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokkene past. Omdat het in overleg met betrokkenen inzetten van forfaitaire loonkostensubsidie leidt tot een snellere plaatsing van een kandidaat in een dienstbetrekking bij een werkgever en dit dus een begunstigend effect heeft voor belanghebbenden, worden gemeenten in de gelegenheid gesteld te anticiperen op deze wetswijziging. Vanaf het moment van indiening van onderhavig wetsvoorstel bij uw Kamer kan forfaitaire loonkostensubsidie worden ingezet. De maatregel zal met terugwerkende kracht tot dit moment in werking treden.

In de brief van 27 november 2015 is aangegeven dat verkend wordt of bij inzet van het instrument loondispensatie voor personen met een arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajongers) een vergelijkbare werkwijze mogelijk is als bij de voorgestelde forfaitaire loonkostensubsidie. De uitkomst van de verkenning is dat dit inderdaad mogelijk is, maar dat de beoogde harmonisatie vanwege het verschil in systematiek tussen loonkostensubsidie en loondispensatie niet kan worden gerealiseerd en de introductie van een forfaitaire loondispensatie nadelige inkomenseffecten voor Wajongers met zich kan brengen. Om deze redenen maakt de introductie van een forfaitaire loondispensatie geen onderdeel uit van de voorstellen.

2.2 Flexibele termijnen voor loonwaardebepaling

Een andere maatregel die aangekondigd is in de brief van 27 november 2015 is de flexibilisering van de frequentie van loonwaardemeting. In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de loonwaardemeting niet langer

jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) moet worden verricht, maar wordt de frequentie afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkel-mogelijkheden. Hiermee wordt bereikt dat de loonwaardemeting meer op de persoon en zijn individuele situatie wordt gericht. In die gevallen waarin geen negatieve of positieve ontwikkeling van productiviteit wordt verwacht, hoeft dan niet per definitie en onnodig de loonwaarde te worden herbepaald.

De gemeente stelt de loonwaarde vast en maakt hierbij gebruik van beschreven loonwaardemethodes. De gemeente legt in een gemeentelijke verordening vast welke methode zij hanteert. In het besluit loonkosten-subsidie Participatiewet is geregeld dat de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een gecertificeerde arbeidsdeskundige. Degene die de loonwaarde vaststelt vraagt daarbij aan werkgever en werknemer welke verwachtingen zij hebben op het gebied van ontwik-keling van de werknemer. Degene die de loonwaarde vaststelt geeft op basis hiervan en op basis van zijn eigen inzichten in zijn verslag over de loonwaardemeting aan wat het ontwikkelingsperspectief van de werknemer is en wanneer de loonwaarde van de werknemer opnieuw moet worden gemeten. De gemeente bepaalt ambtshalve regelmatig de loonwaarde. Het blijft, zoals dat nu ook het geval is voor betrokkenen, zowel voor de werkgever als de werknemer, op grond van de Algemene wet bestuursrecht mogelijk om indien daar aanleiding voor is te vragen om een tussentijdse vaststelling van de loonwaarde. Die aanleiding kan een positieve of negatieve ontwikkeling van de productiviteit van de betrokken werknemer zijn.

De regering wil gemeenten vragen om te bevorderen om bij de eerstvol-gende loonwaardemeting zo mogelijk al een uitspraak te doen over het ontwikkelingsperspectief van de werknemer en wanneer de loonwaarde van de werknemer opnieuw moet worden gemeten. Zodoende wordt een soepele overgang gecreëerd van de huidige wetgeving naar de voorlig-gende wetgeving.

De hoogte van loonkostensubsidie is, in ieder geval na de eerste zes maanden van een dienstbetrekking, afhankelijk van de op de werkplek vastgestelde loonwaarde van de werknemer. Daarnaast is de hoogte van loonkostensubsidie afhankelijk van het wettelijk minimumloon. Gemeenten zullen de loonkostensubsidie bij wijziging van de loonwaarde moeten aanpassen. Daarnaast zullen de gemeenten uiteraard zoals gebruikelijk de loonkostensubsidie moeten aanpassen aan de hand van de indexering van het wettelijk minimumloon. Het wettelijk minimumloon wordt in de regel tweemaal per jaar geïndexeerd. Om gemeenten niet teveel te belasten, hoeft de aanpassing van de loonkostensubsidie aan de hand van de indexering van het wettelijk minimumloon maar eenmaal per jaar plaats te vinden. De vergoeding voor werkgeverslasten die ook deel uitmaakt van de loonkostensubsidie wijzigt eveneens in de regel jaarlijks.

2.3 Loonkostensubsidie voor jongeren met beperkingen die al werken

Dit wetsvoorstel maakt het verder mogelijk dat gemeenten loonkosten-subsidie kunnen inzetten voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever. Het gaat om kwetsbare jongeren die recent (binnen een periode van zes maanden na het verlaten van het genoemde onderwijs) de overgang van school naar werk hebben gemaakt, dus wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben maar die niet in staat blijken om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te

verdienen. Het kan hierbij ook gaan om jongeren die beschut werk in de zin van de Participatiewet zijn gaan verrichten. Deze wijziging is opgenomen in de brief aan de Tweede Kamer van 27 november 2015 inzake maatregelen tot vereenvoudiging van de Participatiewet en de Wet banenafpraak. Deze maatregel vloeit voort uit bestuurlijke afspraken met partijen uit de Werkkamer.

Vanuit de praktijk (scholen, professionals, cliënten) zijn er signalen dat schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO al bij werkgevers aan de slag zijn, en dat wanneer iemand al enige tijd aan het werk is, kan blijken dat diegene verminderd productief is. Verlenging of voortzetting van het contract is dan alleen mogelijk als er een loonkostensubsidie wordt verstrekt. In de huidige Participatiewet is voor de inzet van loonkostensubsidie nog wettelijk vereist dat de werkgever voornemens moet zijn iemand in dienst te nemen (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Het is niet mogelijk om loonkostensubsidie in te zetten voor iemand die al aan het werk is. Via deze wettelijke aanpassing mogen gemeenten ook loonkostensubsidie inzetten voor specifieke groepen schoolverlaters die al aan het werk zijn. Hierdoor worden bestaande drempels geslecht om mensen passende ondersteuning te bieden.

Van belang is dat de groep voor wie deze verruiming bedoeld is goed wordt afgebakend. Deze aanpassing maakt een uitzondering op het generieke uitgangspunt dat de Participatiewet in beginsel alleen geldt voor mensen met recht op een uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden op grond van de Participatiewet. Een adequate afbakening van deze groep is daarom nodig. In de brief van 27 november 2015 is aangegeven dat het moet gaan om schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs of het praktijkonderwijs die al zijn gaan werken bij een werkgever. Het betreft mensen die met voltijdse arbeid niet het wettelijk minimumloon blijken te kunnen verdienen. Voor hen wordt ondersteuning via loonkostensubsidie op grond van dit wetsvoorstel mogelijk. Het kan daarbij ook gaan om mensen die werken in beschut werk in de zin van de Participatiewet. Bij de uitwerking is vastgesteld dat het in de rede ligt om mensen uit de entreeopleiding MBO hieraan toe te voegen: zij kunnen evenzeer in een vergelijkbare kwetsbare positie verkeren. Omdat deze maatregel een begunstigend effect heeft voor belanghebbenden worden gemeenten vanaf de datum van indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer in de gelegenheid gesteld te anticiperen op deze wijziging. De maatregel zal met terugwerkende kracht tot dit moment in werking treden.

2.4 Harmonisering premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen met scholingsbelemmeringen

Dit wetsvoorstel maakt het mogelijk loonkostensubsidie in te zetten voor schoolverlaters met arbeidsbeperkingen die al werken. In nauwe samenhang daarmee en ten behoeve van verdere vereenvoudiging en harmonisering van het instrumentarium wordt ook geregeld om de premiekorting (mobiliteitsbonus) voor alle mensen met scholingsbelemmeringen³ te harmoniseren op 2.000 euro per jaar, voor maximaal drie jaar.

³ Het gaat daarbij om de groep, genoemd in artikel 49, eerste lid, onderdelen d en e, van de Wet financiering sociale verzekeringen, die in verband met ziekte of gebrek een belemmering ondervindt of heeft ondervonden bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na afronding van dat onderwijs arbeid in dienstbetrekking gaat verrichten. Werkgevers kunnen voor hen o.g.v. art. 29b ZW en art. 49 Wfsv in aanmerking komen voor een no-riskpolis en premiekorting op basis van een verklaring van UWV.

De premiekorting ten behoeve van het in dienst nemen van scholingsbelemmerden is een al lang bestaande regeling die vooral van betekenis is voor schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Schoolverlaters kunnen daartoe een verklaring (indicatie) bij UWV aanvragen. Een werkgever die hen in dienst neemt kan nu een no-riskpolis op grond van de Ziektewet en maximaal drie jaar lang een premiekorting krijgen.

Als gevolg van de Wet harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten⁴ komen werkgevers die iemand in dienst nemen met scholingsbelemmeringen met ingang van 1 januari 2016 in aanmerking voor een premiekorting van 2.000 euro per jaar (maximaal drie jaar) als iemand tevens tot de doelgroep banenafpraak behoort. Het bedrag aan premiekorting bedraagt 7.000 euro per jaar als iemand niet tot de doelgroep banenafpraak behoort. Vanuit de uitvoering, met name door UWV, is erop gewezen dat dit onderscheid tot ongewenst calculerend gedrag kan leiden en tot vragen aan de uitvoering. Werkgevers en schoolverlaters zouden immers kunnen kiezen voor de hoge premiekorting om het financieel voordeel voor werkgevers te maximaliseren. Onder de huidige wetgeving kunnen zij daarbij aanvoeren dat geen loonkostensubsidie mogelijk is wanneer iemand al aan het werk is. Met dit wetsvoorstel wordt deze belemmering weggenomen. Uit oogpunt van rechtvaardigheid, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid wordt daarom voorgesteld om de premiekorting in alle gevallen dat een verklaring scholingsbelemmeringen wordt afgegeven te bepalen op 2.000 euro per jaar (maximaal drie jaar). Deze maatregel heeft, net als de Wet harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten, onmiddellijke werking; er is dus niet voorzien in overgangsrecht⁵.

2.5 Wijziging voortgezette werkregeling

Vanaf 2017 moet UWV iedere Wajonger die 27 jaar is en die zeven jaar recht heeft gehad op arbeidsondersteuning en niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, oproepen voor een beoordeling van de resterende verdien capaciteit (artikel 2:37 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten). Bij de vaststelling van de resterende verdien capaciteit moet rekening worden gehouden met wat iemand kan verdienen in werk dat al dan niet met een voorziening kan worden uitgeoefend. Het is echter niet mogelijk voor UWV om op theoretische basis aan iemand een loonwaarde of verdien capaciteit toe te kennen onder het wettelijk minimumloon. Dit komt omdat het CBBS – het beoordelingssysteem van UWV voor het schatten van wat betrokkene met zijn beperkingen nog kan verdienen in algemeen geaccepteerd werk – geen functies kent onder het wettelijk minimumloon, zodat er dus ook geen functies kunnen worden geduid voor een Wajonger. Bij de invoering van de Wajong2010 werd gedacht dat dit opgelost kon worden, maar dat blijkt niet het geval. Dit betekent dat de beoordeling voor de voortgezette werkregeling voor deze groep in de Wajong2010 niet kan plaats vinden.

⁴ Wet van 23 december 2015 tot wijziging van de Participatiewet, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten (Stb. 547).

⁵ In het wetsvoorstel harmonisering instrumenten Participatiewet (Kamerstukken II, 34 194, nr. 3) is het afzien van overgangsrecht onderbouwd. De toen gehanteerde overwegingen (de wenselijkheid van een gelijk speelveld dat eenduidig is voor werkgevers, het fiscale karakter van het instrument, het feit dat ook bij eerdere wijzigingen in premiekortingen is afgezien van overgangsrecht) gelden ook voor dit wetsvoorstel. Verder is van belang dat werkgevers via de gemeente als gevolg van dit wetsvoorstel in aanmerking kunnen komen voor loonkostensubsidie als jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs of entreeopleiding mbo al werken.

De voortgezette werkregeling vult, op het moment dat een jonggehandicapte zijn resterende verdien capaciteit volledig benut, het inkomen aan tot 100 procent van het wettelijk minimumloon. In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat iedere werkende jonggehandicapte die ten minste 27 jaar is, zeven jaar recht op arbeidsondersteuning heeft gehad en een inkomen van 20 procent of meer van het wettelijk minimumloon verwerft, zonder vaststelling van de resterende verdien capaciteit een loonaanvulling ontvangt tot 100 procent van het wettelijk minimumloon. Daarmee wordt tevens het inkomen van de werkende Wajonger meer in lijn gebracht met het loon van iemand die met een loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet aan de slag is. De inkomensondersteuning in de voortgezette werkregeling zal ook direct van toepassing zijn op oWajongers van ten minste 27 jaar die een overstap maken naar de Wajong2010. Zij hoeven niet eerst zeven jaar recht op arbeidsondersteuning in de Wajong2010 gehad te hebben, omdat zij al voor 2010 in de oWajong zijn ingestroomd. De leeftijdsgrens van 27 jaar blijft gehandhaafd. Tot dat moment heeft de jonggehandicapte veelal nog ontwikkelingsmogelijkheden. Verondersteld mag worden dat iemand die ten minste 27 jaar is en zeven jaar arbeidsondersteuning heeft gekregen weinig nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden zal hebben. Indien deze persoon gaat werken wordt verondersteld dat deze zijn maximale verdien capaciteit te gelde maakt en waarbij te rechtvaardigen is dat vanaf dat moment een loonaanvulling tot 100 procent WML geldt. Wel is er net als bij de werkregeling een inkomensgrens van 20 procent of meer van het WML als extra voorwaarde voor de maximale aanvulling. De voortgezette werkregeling is op dit moment al van toepassing op aanvraag van jonggehandicapten die gedurende een periode van ten minste vijf jaar recht op arbeidsondersteuning hebben gehad en inkomsten uit arbeid hebben genoten. Zoals beschreven kan UWV dit niet uitvoeren, maar er is voor een pragmatische oplossing in de uitvoeringspraktijk gekozen. UWV baseert de beoordeling van de resterende verdien capaciteit op de huidige verdiensten. Hierdoor vult de inkomensondersteuning voor de jonggehandicapte die vijf jaar aaneengesloten gewerkt heeft al in de huidige praktijk het inkomen per dag aan tot 100 procent van het wettelijk minimumloon. In de nieuwe regeling geldt hierbij een extra voorwaarde van een inkomensgrens van 20 procent of meer van het wettelijk minimumloon.

Hoofdstuk 3. Financiële effecten en regeldruk

3.1 Financiële effecten

Met de afspraken in de Werkkamer van 25 november 2015 wordt beoogd belemmeringen voor het realiseren van de extra arbeidsplaatsen uit de banenafpraak weg te nemen. Hierdoor is het voor werkgevers gemakkelijker om de afgesproken aantallen te realiseren. Het aantal banen uit de banenafpraak verandert niet en er worden daarom bij dit wetsvoorstel ook geen extra besparingen op uitkeringen ingeboekt ten opzichte van de banenafpraak. Het macrobudget dat voor Participatiewet-uitkeringen en loonkostensubsidies op grond van artikel 10d van de Participatiewet aan gemeenten beschikbaar wordt gesteld verandert hierdoor dus niet. Hieronder zal van de wijzigingen in dit wetsvoorstel per onderdeel op overige budgettaire effecten worden ingegaan.

Forfaitaire loonkostensubsidie

Het doel van de voorgestelde forfaitaire loonkostensubsidie is het in dienst nemen van arbeidsbeperkten te vereenvoudigen en een werkgever snel duidelijkheid te geven zodat mensen ook sneller kunnen worden geplaatst. Het is de verwachting dat de forfaitaire loonkostensubsidie

vooral zal worden ingezet in situaties waarin de loonwaarde vooraf lastig is in te schatten. Voor andere situaties waarin zowel gemeente als werkgever allebei verwachten dat de werknemer een aanzienlijk hogere of aanzienlijk lagere loonwaarde heeft dan 50 procent van het WML, zullen zij de voorkeur geven aan het zo snel mogelijk vaststellen van de daadwerkelijke loonwaarde. Om deze reden en omdat het aantal banen uit de banenafpraak niet verandert is de verwachting dat de invoering van de forfaitaire loonkostensubsidie geen budgettaire consequenties heeft.

Flexibele termijnen voor loonwaardebepaling

Het doel van het stellen van flexibele termijnen voor de loonwaardebepaling is dat onnodige loonwaardemetingen worden vermeden. Door de frequentie van de loonwaardemeting te laten afhangen van het ontwikkelingsperspectief van de werknemer kan de loonkostensubsidie worden gebaseerd op de actuele loonwaarde zonder dat een jaarlijkse of driejaarlijkse meting noodzakelijk is. De mogelijkheid voor de werknemer en werkgever om een nieuwe loonwaardemeting aan te vragen als de omstandigheden daarvoor aanleiding geven, biedt een extra borging dat de loonkostensubsidie is gebaseerd op de actuele loonwaarde van de werknemer. De verwachting is dan ook dat gemiddeld genomen de loonkostensubsidie als gevolg van deze aanpassing niet significant zal afwijken van de loonkostensubsidie in de huidige situatie. Verder verandert het aantal banen uit de banenafpraak niet. Deze wijziging heeft daarom geen budgettaire consequenties.

Loonkostensubsidie voor jongeren met beperkingen die al werken

Deze wijziging voorkomt dat jongeren die al aan het werk zijn en waarvan de loonwaarde tijdens de werkzame periode is afgenomen tot onder het WML, eerst moeten worden ontslagen voordat zij gebruik kunnen maken van loonkostensubsidie. De wijziging zal naar verwachting geen gevolgen hebben voor het totaal aantal werknemers met loonkostensubsidie en zal daardoor ook geen budgettaire consequenties hebben. De raming van het aantal banen met loonkostensubsidie is op landelijk niveau bepaald door de aantallen uit de banenafpraak en deze veranderen niet.

Harmonisering premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen met scholingsbelemmeringen

Onderstaande tabel geeft de verwachte toename van de premie-inkomsten weer als gevolg van het harmoniseren van de premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen met scholingsbelemmeringen op 2.000 euro per jaar, voor maximaal drie jaar. Het aantal werkenden met een verklaring scholingsbelemmering dat niet tot de doelgroep banenafpraak behoort wordt geschat op ongeveer 650 arbeidsjaren. De geraamde opbrengsten bedragen ongeveer 3 miljoen euro per jaar.

Tabel: besparing harmonisatie premiekorting

	2017	2018	2019	2020
Verwachte opbrengsten (in miljoenen euro):	3	3	3	3

Voortgezette werkregeling

Met deze wijziging wordt de regeling zo aangepast dat deze uitvoerbaar wordt door UWV. In de huidige vormgeving moet de resterende verdien capaciteit worden vastgesteld, maar het is voor UWV niet mogelijk om op theoretische basis aan iemand een loonwaarde of verdien capaciteit

toe te kennen onder het wettelijk minimumloon. De vaststelling van resterende verdien capaciteit en de daarmee samenhangende uitkeringskorting indien iemand niet zijn volledige resterende verdien capaciteit waarmaakt komt te vervallen. Wel wordt als extra voorwaarde voor de hogere inkomensaanvulling een inkomensgrens van 20 procent WML of meer opgenomen. De financiële effecten van het weglaten van de resterende verdien capaciteit en het opnemen van de extra voorwaarde vallen per saldo tegen elkaar weg. Vanaf 2017 kunnen personen in de oWajong die ouder zijn dan 27 jaar direct overstappen naar de voortgezette werkregeling. De voorwaarde van zeven jaar arbeidsondersteuning komt voor deze groep te vervallen. Hierdoor stijgen de uitkeringslasten met circa 1 miljoen euro in 2017 en circa 3 miljoen euro in 2018 en 2019. De hogere uitkeringslasten in 2017–2019 worden binnen de SZW begroting opgelost. Voor latere jaren zaten de volledige meerkosten al in de raming. In overleg met UWV worden de uitvoeringskosten nog gezien.

3.2 Regeldruk

Deze paragraaf brengt de effecten ten aanzien van regeldruk van het wetsvoorstel in kaart. Onder regeldruk wordt hier verstaan: administratieve lasten en inhoudelijke nalevingkosten voor burgers en bedrijven.

Administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten voor burgers en bedrijven

De gevolgen voor de regeldruk en de administratieve lasten van werkgevers zijn per saldo positief te noemen. De Wet vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet en Wet banenafpraak brengt enkele verbeteringen in administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten met zich mee ten opzichte van de Participatiewet. Zo wordt voor de toepassing van de loonkostensubsidie een flexibele termijn voor het herbeoordelen van de loonwaarde op de werkplek mogelijk gemaakt. Het doel van het stellen van flexibele termijnen voor de loonwaardebepaling is dat onnodige loonwaardemetingen worden vermeden. De administratieve lasten voor bedrijven nemen af, als de herbeoordeling van de loonwaarde naar verwachting minder frequent plaatsvindt. Naar verwachting worden er structureel 25.000 minder herbeoordelingen van de loonwaarde uitgevoerd. Ook is dit minder belastend voor de groep mensen die werkt met loonkostensubsidie. De afname van de administratieve lasten voor bedrijven wordt geschat op ongeveer honderdduizend euro per jaar in 2018, toenemend naar structureel vierhonderdduizend euro per jaar.

Het mogelijk maken van vaste loonkostensubsidie van 50 procent in het eerste halfjaar van een dienstbetrekking voorafgaand aan de loonwaardemeting maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep van de banenafpraak eenvoudiger. De administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten zijn onveranderd ten opzichte van de Participatiewet omdat in een later stadium alsnog de loonwaarde wordt bepaald.

Het mogelijk maken van loonkostensubsidie voor schoolverlaters die al werken neemt een wettelijke belemmering weg om mensen met verminderde productiviteit in dienst te houden. Hierdoor veranderen de administratieve handelingen niet. Deze wijziging zal naar verwachting geen gevolgen hebben voor het totaal aantal werknemers met loonkostensubsidie en zal daardoor ook geen aanvullende administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten voor burgers en bedrijven tot gevolg hebben.

Het harmoniseren van de premiekorting (mobiliteitsbonus) voor scholingsbelemmerden verandert de administratieve lasten voor de werkgever niet. De handelingen die de werkgever moet verrichten om de

mobilitetsbonus aan te vragen veranderen niet. De burger heeft ook niet te maken met een verandering van de administratieve lasten. De handelingen in verband met het in aanmerking komen van de mobiliteitsbonus hebben slechts betrekking op de werkgever. Er is geen aanleiding om te verwachten dat de administratieve lasten voor het midden- en kleinbedrijf afwijken van de landelijke lasten van alle bedrijven tezamen. Voorts geldt dat het wetsvoorstel geen inhoudelijke nalevingskosten met zich mee brengt. Voor werkgevers is er sprake van eenmalige regeldrukkosten van circa 250 duizend euro in 2017. Dit zijn de kosten die gemoeid zijn met het kennisnemen van de nieuwe regelgeving en het aanpassen van de administratie.

Hoofdstuk 4. Ontvangen commentaren en adviezen

Het wetsvoorstel is voorgelegd aan het Uitvoeringspanel gemeenten, UWV, de Belastingdienst, de VNG, de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) en het adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal). Daarnaast heeft het wetsvoorstel opengestaan voor internetconsultatie. De regering gaat hieronder in op de uitgebrachte commentaren.

4.1 Uitvoeringspanel gemeenten

Het Uitvoeringspanel heeft in zijn advies aangegeven het wetsvoorstel uitvoerbaar te vinden. Het Uitvoeringspanel is positief over de doelstelling van het wetsvoorstel om werkprocessen te vereenvoudigen en te stroomlijnen. Het Uitvoeringspanel adviseert de maatregel forfaitaire loonkostensubsidie te monitoren. De regering wil graag bezien op welke wijze hieraan het beste gevolg kan worden gegeven. Verder heeft het Uitvoeringspanel gepleit voor zo min mogelijk belasting als gevolg van de bepaling dat gemeenten de loonkostensubsidie eenmaal dienen aan te passen aan de ontwikkeling van het minimumloon. De regering begrijpt dit punt goed. De regering vindt het van belang dat een aanpassing van het bedrag aan loonkostensubsidie door indexering van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon -alsmede door de jaarlijkse aanpassing van de vergoeding voor werkgeverslasten- aan de werkgever wordt gecommuniceerd. De wettelijke bepaling voorziet hierin en geeft aan dat dit eenmaal per jaar moet gebeuren, terwijl het minimumloon in de regel twee maal per jaar wordt geïndexeerd. De gemeente kan zelf bepalen op welke wijze de communicatie aan de werkgever het beste en het minst belastend kan worden vormgegeven, via een kennisgevingbrief die aansluit bij het primaire besluit inzake loonkostensubsidie of een nieuw besluit. Als de gemeente geen nieuw besluit verstrekt, maar een werkgever verzoekt binnen redelijke termijn om een officieel besluit, dan moet de gemeente die op grond van de Algemene Wet Bestuursrecht zo spoedig mogelijk alsnog verstrekken. Bedoeling hiervan is dat zo nodig bezwaar kan worden gemaakt.

4.2 UWV

UWV heeft het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet beoordeeld op uitvoerbaarheid⁶. Het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet is voor UWV uitvoerbaar. Het wetsvoorstel leidt vooral tot aanpassingen in de communicatie en advisering van UWV aan werkgevers, burgers, gemeenten en scholen. De regering is erkentelijk dat UWV voor de inwerkingtreding van het wetsvoorstel zal starten met de communicatieactiviteiten om werkgevers,

⁶ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

burgers en gemeenten tijdig te informeren over de aankomende wijzigingen.

UWV heeft bij de introductie van de forfaitaire loonkostensubsidie een opmerking gemaakt omdat tot op heden uit contacten met het Inlichtingenbureau blijkt dat de registratie van de loonkostensubsidie door gemeenten onvolledig is. UWV benadrukt het belang van een goede registratie en verzoekt het Ministerie van SZW met de VNG en gemeenten in gesprek te gaan om te komen tot een goede en volledige registratie. De regering merkt op dat dit punt in feite betrekking heeft op de implementatie van de ministeriële regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet⁷. De regering zal het Inlichtingenbureau opdracht geven om de implementatie hiervan te ondersteunen. Voor de uitvoering bij UWV vereist de verlaging van de premiekorting voor personen met een scholingsbelemmering een aanpassing door middel van een extra categorie in de doorgifte van de loonaangifte door de Belastingdienst. In de loonaangifte is volgens UWV een extra rubriek nodig om de voor scholingsbelemmeringen. De Belastingdienst heeft in zijn uitvoeringstoets aangegeven nog met UWV in overleg te zijn over een extra rubriek in de loonaangifte. De regering vertrouwt erop dat dit overleg leidt tot een bevredigende oplossing.

UWV heeft aangegeven dat de wetswijziging van de voortgezette werkregeling uitvoerbaar is per 1 januari 2017. UWV sprak zijn voorkeur in de uitvoeringstoets uit voor de huidige prikkel om te werken binnen de werkregeling boven de nieuwe prikkel die wordt geïntroduceerd met de voorgestelde inkomensondersteuning van de voortgezette werkregeling. De Wajonger die meer verdient dan 20 procent WML heeft geen prikkel om meer arbeidsinkomsten te genereren aangezien de uitkering van de voortgezette werkregeling het inkomen aanvult tot 100 procent WML, meldde het UWV. Het klopt dat de inkomensondersteuning in de werkregeling van de Wajong2010 het meer werken meer lonend maakt. De voortgezette werkregeling is juist bedoeld om de inkomensondersteuning te regelen voor Wajongers die reeds zeven jaar arbeidsondersteuning van UWV hebben gehad en ten minste 27 jaar zijn. Dit werd bij de toelichting op de Wajong2010 dan ook een «definitieve» beoordeling genoemd.⁸ Verondersteld mag worden dat iemand die zeven jaar arbeidsondersteuning heeft gekregen weinig nieuwe ontwikkelmogelijkheden zal hebben. Indien deze persoon gaat werken wordt verondersteld dat deze zijn maximale verdien capaciteit te gelde maakt en daarmee in aanmerking komt voor de loonaanvulling tot 100 procent WML. Er is net als bij de werkregeling wel een inkomensgrens van 20 procent of meer van het WML als extra voorwaarde voor de maximale aanvulling.

4.3 Belastingdienst

De Belastingdienst heeft een uitvoeringsadvies uitgebracht op het onderdeel harmonisering premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen met scholingsbelemmeringen⁹. De Belastingdienst geeft aan dat de harmonisering een vereenvoudiging is voor de uitvoeringspraktijk van de Belastingdienst en voor de communicatie richting werkgevers. De regering is erkentelijk dat de Belastingdienst de reguliere communicatie zal aanpassen.

De Belastingdienst geeft aan dat het de vraag is of werkgevers in 2017 conform de regels zullen handelen omdat zij zelf actie moeten ondernemen om van de hoge premiekorting naar de lage premiekorting te gaan. De Belastingdienst kan hier niet of nauwelijks op toezien. De regering wil benadrukken dat, zoals de Belastingdienst ook aangeeft, de

⁷ Staatscourant 2015, nr. 27502.

⁸ Kamerstukken II, 2008/09, 31 780, nr. 3, pagina 17.

⁹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

risico's op onjuist gebruik verminderen met de omzetting, in 2018, van de premiekorting in een loonkostenvoordeel als gevolg van de Wet tegemoetkoming loondomein.

Voor de uitvoeringspraktijk van de Belastingdienst en UWV is het een voorwaarde dat de voorziene wijziging ook daadwerkelijk op 1 januari 2017 in werking treedt. De regering heeft hier begrip voor en maakt voor artikel III van het wetsvoorstel gebruik van de uitzonderingsgrond in de Wet Raadgevend Referendum. Dit om ervoor te zorgen dat het onderdeel van het wetsvoorstel dat de premiekorting scholingsbelemmerden harmoniseert, op 1 januari 2017 in werking kan treden.

De Belastingdienst heeft verder enkele technische opmerkingen bij het wetsvoorstel en de bijbehorende memorie van toelichting gemaakt. Deze zijn in het wetsvoorstel verwerkt.

4.4 VNG

De VNG heeft een bestuurlijke reactie gegeven op het wetsvoorstel¹⁰. De VNG heeft de voorgestelde wijzigingen getoetst aan de afspraken in het bestuurlijk overleg tussen sociale partners, de VNG, UWV en SZW van 25 november 2015. De VNG heeft geconstateerd dat de afspraken correct zijn uitgewerkt in wetgeving.

De VNG heeft geen opmerkingen bij de voorgestelde maatregelen voor de forfaitaire loonkostensubsidie, de loonkostensubsidie voor jongeren die al werken en de harmonisering van de premiekorting voor scholingsbelemmerden. Wat betreft de frequentie van de loonwaardemeting gaat de VNG in op de passage in de memorie van toelichting waarin is opgenomen dat individuele gemeenten bevorderen dat aanbieders van de loonwaardemetingen het ontwikkelperspectief van de werknemer meenemen in de loonwaardemeting. De VNG geeft aan dat dit niet mogelijk is. Gemeenten hebben volgens de VNG de taak een loonwaardemeting te doen, maar zijn verplicht om deze in te kopen bij gecertificeerde aanbieders. De VNG adviseert de wetgever om aanbieders van loonwaardemetingen te wijzen op de doorwerking van dit wetsvoorstel. De regering merkt wat dit betreft op dat de regering gemeenten geenszins verplicht om loonwaardebepaling in te kopen bij gecertificeerde aanbieders. De wettelijke kaders geven aan dat gemeenten de loonwaardebepaling uitvoeren.

In het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet staat dat dit dient te gebeuren door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige, op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek met inbreng van de werkgever aan de hand van een beschreven objectieve methode. Op welke wijze gemeenten dit invullen is aan hen. In het Besluit is verder aangegeven dat als gemeenten in een samenwerkingsverband (regionaal werkbedrijf) besluiten een methode toe te passen, het bestuur van dit samenwerkingsverband aan de Minister van SZW meldt welke methode dit is. De verantwoordelijkheid voor de loonwaardebepaling ligt hoe dan ook altijd bij de gemeente. In het licht hiervan herhaalt de regering de vraag aan gemeenten om te bevorderen om bij de eerstvolgende loonwaardemeting zo mogelijk al een uitspraak te doen over het ontwikkelperspectief van de werknemer, en wanneer de loonwaarde van de werknemer opnieuw moet worden gemeten. Ook in de Verzamelbrief aan gemeenten roept de Staatssecretaris van SZW namens de regering de gemeenten hiertoe op. Door bij de eerstvolgende loonwaardemeting zo mogelijk al aan te geven wanneer de daaropvolgende loonwaardemeting zou moeten plaatsvinden wordt een soepele overgang gecreëerd van de huidige wetgeving naar de voorliggende wetgeving.

De VNG heeft daarnaast een aantal algemene opmerkingen gemaakt. De VNG wijst op de complexiteit van wet- en regelgeving en spreekt de zorg

¹⁰ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

uit over de beschikbaarheid van kandidaten. In reactie hierop wil de regering aangeven dat de uitvoering van de Participatiewet en de Wet banenafpraak een continu proces is dat om voortdurende inzet vraagt van alle betrokken partijen. Signalen uit de praktijk over mogelijke knelpunten worden zeer serieus genomen. Waar nodig wordt met alle betrokken partijen naar goede oplossingen gezocht.

4.5 Inspectie SZW

Het wetsvoorstel heeft de Inspectie SZW aanleiding gegeven tot het maken van enkele opmerkingen over toezicht. De Inspectie SZW heeft aangegeven in haar toezicht rekening te houden met het feit dat gemeenten vanaf het moment van indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer kunnen anticiperen op de forfaitaire loonkostensubsidie in de eerste 6 maanden van het dienstverband en het mogelijk maken van loonkostensubsidie voor jongeren die al werken.

De Inspectie wijst er op dat op basis van de toelichting in gevallen waarin geen negatieve of positieve ontwikkeling van productiviteit wordt verwacht, niet per definitie de loonwaarde hoeft te worden herbepaald. En dat in deze gevallen ook kan worden afgezien van herbepaling van loonwaarde. De Inspectie geeft aan dat dit niet in overeenstemming lijkt te zijn met de tekst die uitgaat van regelmatige vaststelling. Gelet hierop heeft de Inspectie in overweging gegeven de tekst aan te passen zodat daaruit blijkt dat het college bepaalt wanneer de hoogte van de loonwaarde ambtshalve opnieuw wordt vastgesteld. De Inspectie geeft hierbij aan dat het voor betrokkenen ook mogelijk blijft om, indien daar aanleiding voor is, te vragen om een tussentijdse vaststelling van de loonwaarde. De opmerkingen van de Inspectie hebben de regering aanleiding gegeven het voorgestelde zesde lid van artikel 10d van de Participatiewet overeenkomstig het advies van de inspectie te herformuleren.

De Inspectie SZW heeft verder enkele technische opmerkingen bij het wetsvoorstel en de bijbehorende memorie van toelichting gemaakt. Deze zijn in het wetsvoorstel verwerkt.

4.6 Actal

Het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) heeft een advies uitgebracht ten aanzien van de administratieve lasten / regeldruk¹¹. Actal heeft waardering uitgesproken voor het voornemen om belemmeringen en bureaucratie bij bestaande instrumenten weg te nemen. Actal heeft bij de beoordeling van het wetsvoorstel ook gekeken naar aanvullende en alternatieve mogelijkheden om de regeldruk (verder) te reduceren.

Actal geeft aan dat in de toelichting niet expliciet wordt ingegaan op de reden voor het maximeren van de termijn van de forfaitaire loonkostensubsidie op zes maanden. Gezien het belang om nu definitief alle belemmeringen weg te nemen adviseert Actal om de toepassing van de forfaitaire loonkostensubsidie voor een langere duur dan maximaal zes maanden mogelijk te maken. In reactie op dit advies wil de regering aangeven dat het voorstel voor een forfaitaire loonkostensubsidie van maximaal zes maanden gebaseerd is op bestuurlijke afspraken met de Stichting van de Arbeid, de VNG en UWV.

Betrokken partijen zijn het erover eens dat het uit oogpunt van een snelle en soepele plaatsing van een werknemer bij een werkgever wenselijk is om een forfaitaire loonkostensubsidie van maximaal zes maanden mogelijk te maken. In deze fase kan de vaststelling van de loonwaarde achterwege blijven, hetgeen werkgevers over de streep kan trekken iemand aan te nemen. Betrokken partijen zijn het er ook over eens dat het

¹¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

in die zes maanden mogelijk moet zijn om een beeld te krijgen van de capaciteiten van een werknemer opdat de loonwaarde kan worden bepaald. Bovendien is het ook nog mogelijk om betrokkene voorafgaand aan de forfaitaire loonkostensubsidie op een proefplaatsing met behoud van uitkering te laten werken. Een forfaitaire loonkostensubsidie van maximaal zes maanden en een eventuele proefplaatsing biedt daarmee voldoende tijd om de waarde van de werknemer te kunnen bepalen. De regering acht het onwenselijk om de afspraken die tot stand zijn gekomen in overleg met betrokken partijen open te breken.

Wat betreft de regeldruk adviseert Actal om in de toelichting de effecten voor de regeldruk op handelingsniveau te specificeren en de eenmalige gevolgen voor de regeldruk inzichtelijk te maken. De regeldruk paragraaf is naar aanleiding hiervan aangepast.

4.7 Internetconsultatie

Het wetsvoorstel heeft gedurende vier weken opengestaan voor internetconsultatie. De consultatie heeft 34 reacties opgeleverd, waarvan 22 openbaar. Over het algemeen zijn de reacties op het wetsvoorstel positief. Deze reacties hebben behoudens het op elkaar afstemmen van tekst en toelichting van het onderdeel loonkostensubsidie voor jongeren die al werken niet geleid tot aanpassing van het wetsvoorstel of de memorie van toelichting.

Een groot aantal respondenten heeft opmerkingen gemaakt over het verschil in instrumentarium voor mensen in de Wajong en mensen in de Participatiewet. Over het algemeen werd daarbij gepleit voor het inzetten van loonkostensubsidie voor Wajongers. Bij de discussie over de Participatiewet is breed zorg geuit, in de Tweede Kamer en in de samenleving, over de overgang van bestaande Wajongers naar de bijstand. Met het oog daarop heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken Werkgelegenheid in februari 2014 afspraken gemaakt met de fracties van D66, Christen Unie en SGP en de coalitiefracties over de Participatiewet. Met als resultaat dat Wajongers met arbeidsvermogen niet zijn overgedragen naar gemeenten. Hiermee is ook het instrument loondispensatie voor deze groep beschikbaar gebleven.

Meerdere respondenten hebben gepleit voor een uniform landelijk instrumentarium. Hierbij is ook gepleit voor het harmoniseren van de jobcoach. De regering wil er op wijzen dat de Wet harmonisatie instrumenten Participatiewet vanaf 1 januari 2016 voorziet in een uniforme no-riskpolis voor de doelgroep van de banenafpraak via UWV en een gelijke mobiliteitsbonus (premiëkorting) voor de doelgroep banenafpraak. Harmonisatie van de jobcoach is mogelijk wanneer gemeenten aansluiten bij het uitvoeringsbeleid van UWV, zoals neergelegd in het protocol jobcoach en protocol interne jobcoach van UWV. Gemeenten hebben beleidsvrijheid bij het uitwerken van de gemeentelijk regels met betrekking tot de inzet van persoonlijke ondersteuning. De algemene maatregel van bestuur Regionale Werkbedrijven¹² voorziet er verder in dat partijen in de regio afspraken maken over de wijze waarop de werkgeversdienstverlening wordt ingericht. Afspraken over de inzet van een jobcoach kunnen hier onderdeel van uitmaken.

Zoals de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangeven in de memorie van antwoord bij het wetsvoorstel harmonisatie instrumenten Participatiewet¹³ hebben de VNG en UWV overleg gevoerd over het harmoniseren van de jobcoach. Op 24 maart 2015 heeft de VNG de resultaten van het overleg tussen de gemeenten en UWV gepresenteerd. VNG heeft geen landelijke afspraak gemaakt over de inzet van

¹² Staatsblad 2014, nr. 366.

¹³ Eerste Kamer, vergaderjaar 2015/16, 34 194, C 18.

jobcoaching omdat het instrument jobcoaching sterk verbonden is met de gemeentelijke (en regionale) processen. De G4 heeft wel met UWV afspraken gemaakt over harmonisatie van de jobcoach bij de uitvoering van de banenafpraak en de Participatiewet. De afspraken van G4 en UWV houden een vrijwel volledige harmonisering in van het instrument jobcoaching waarbij aansluiting is gevonden bij het protocol jobcoaching van UWV. Er blijft wel een verschil in soort en intensiteit van inzet van jobcoaching bestaan. De afspraken tussen de G4 en UWV zijn onder de aandacht van de gemeenten gebracht via de website van de VNG en de website van de Programmaraad. Gemeenten kunnen daarop zelf beslissen of een vergelijkbare afspraak binnen de arbeidsmarktregio mogelijk is.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I Wijziging van de Participatiewet

Onderdeel A

In artikel 6, eerste lid, van de Participatiewet is in onderdeel e de omschrijving van de doelgroep loonkostensubsidie aangevuld met personen ten behoeve van wie op grond van het nieuwe artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet loonkostensubsidie verstrekt kan worden. Voor een uitgebreidere toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10d, tweede lid, hieronder.

Onderdeel B (herformulering van artikel 10d inzake loonkostensubsidie)

In het algemeen deel van de toelichting is een aantal wijzigingen bij de vormgeving van het instrument loonkostensubsidie al toegelicht. Artikel 10d van de Participatiewet wordt voor de leesbaarheid geheel opgenomen in dit wetsvoorstel. In aanvulling op het algemeen deel worden hierna de betreffende leden toegelicht.

Eerste lid

In het eerste lid is geregeld dat als een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een inwoner van een gemeente die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, het college loonkostensubsidie verleent. In de huidige situatie kan het college loonkostensubsidie verlenen als de loonwaarde van betrokkene is vastgesteld. Nieuw ten opzichte van de huidige situatie is, dat het college de keuze krijgt om bij het verlenen van die loonkostensubsidie hetzij eerst de loonwaarde van die persoon vast te stellen voordat loonkostensubsidie wordt toegekend, hetzij direct loonkostensubsidie te verlenen met inachtneming van het vijfde lid, te weten 50 procent van het WML, voor een periode van maximaal zes maanden. Het college overlegt voor die keuze met de beoogde werkgever om vast te stellen of de loonwaardebepaling direct voorafgaand aan de dienstbetrekking plaatsvindt dan wel op een later tijdstip. De bedoeling van deze maatregel is om mensen eenvoudiger en vlotter in een dienstbetrekking te kunnen plaatsen. Kiest het college er voor om eerst de loonwaarde vast te stellen, dan wordt de hoogte van de loonkostensubsidie overeenkomstig het vierde lid vastgesteld. Kiest het college er voor om de loonwaardebepaling van betrokkene op een later tijdstip te verrichten dan kan bij aanvang van de dienstbetrekking direct loonkostensubsidie toegekend worden met inachtneming van het vijfde lid, te weten 50 procent van het WML, voor een periode van maximaal zes maanden.

Het college krijgt dus de mogelijkheid om voor een bepaalde periode loonkostensubsidie vast te stellen met inachtneming van het vijfde lid. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat het college voorafgaande aan

de loonkostensubsidie mensen onbeloofde werkzaamheden kan laten verrichten om werkervaring op te doen (proefplaatsing). De gemeente heeft en houdt de beleidsvrijheid om dit instrument gericht in te zetten om de arbeidsinschakeling te bevorderen. De proefplaatsing heeft door de nieuwe mogelijkheid om loonkostensubsidie voor een bepaalde tijd forfaitair vast te stellen geen functie meer om de reële loonwaarde vast te stellen. Daarom kan het oude tweede lid, onderdeel b vervallen.

Tweede lid

Dit artikellid is nieuw ingevoegd in artikel 10d. Het college komt in aanvulling op de taak genoemd in artikel 7 van de Participatiewet om mensen uit de doelgroep Participatiewet te ondersteunen bij arbeidsinschakeling hier ook een taak toe om loonkostensubsidie toe te kennen bij reeds bestaande dienstbetrekkingen (zie overeenkomstige formulering in artikel 10f). Het gaat hier om jongeren die bij voltijdse arbeid niet in staat blijken het wettelijk minimumloon te verdienen en die nadat ze binnen een periode van zes maanden het in het tweede lid omschreven onderwijs hebben verlaten al een baan hadden gevonden, maar waarvan de verdere voortzetting van die dienstbetrekking afhankelijk is van de vraag of de werkgever loonkostensubsidie kan ontvangen. De wijziging maakt het, anders dan nu, mogelijk dat werkgevers ook loonkostensubsidie kunnen ontvangen als deze jongeren met een kwetsbare arbeidsmarktpositie al werken en stimuleert zo duurzame arbeidsinschakeling. Loonkostensubsidie kan in deze situaties worden verleend nadat eerst op hun aanvraag de loonwaarde van deze jongeren is vastgesteld door het college. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt dan conform het vierde lid toegekend (maximaal 70 procent van het WML).

Derde lid

Het derde lid is alleen redactioneel aangepast. Er wordt geen loonkostensubsidie verleend indien het een dienstbetrekking in de zin van de Wsw betreft. Ondanks dat de instroom in de Wsw met ingang van 1 januari 2015 is afgesloten, blijft het van belang om dit te regelen. Het kan immers zo zijn dat een persoon uit het zittend bestand Wsw in een andere Wsw-dienstbetrekking gaat werken. In dat geval is het niet de bedoeling dat daarvoor het instrument loonkostensubsidie wordt ingezet. Dit derde lid komt overeen met het huidige artikel 10d, tweede lid, onderdeel a.

Vierde lid

Dit artikel is niet aangepast. In het vierde lid is bepaald dat de hoogte van de loonkostensubsidie het verschil is tussen het WML en de loonwaarde van de betreffende werknemer. Deze hoogte is maximaal 70 procent van het WML en aan de orde wanneer het college in overleg met de werkgever besluit om direct voorafgaand aan de dienstbetrekking de loonwaarde van betrokkene vast te stellen. Is de dienstbetrekking eenmaal tot stand gekomen en is het tweede lid van toepassing (jongeren die vanuit het onderwijs direct aan een baan zijn gekomen) dan volgt hieruit ook dat de hoogte van loonkostensubsidie maximaal 70 procent van het WML is, nadat daartoe eerst een loonwaardemeting van betrokkene heeft plaats gevonden. Indien iemand in deeltijd werkt, wordt de hoogte van de loonkostensubsidie naar rato verminderd. De loonkostensubsidie wordt daarnaast vermeerderd met een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten. Dit bedrag als percentage van de loonkosten wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, omdat dit bedrag door jaarlijkse aanpassingen in deze premies en bijdragen kan fluctueren.

Vijfde lid

Met het opnieuw vastgestelde artikel 10d wordt ook een nieuwe mogelijkheid voor de hoogte van de loonkostensubsidie geïntroduceerd. Dit is geregeld in dit vijfde lid en bedraagt voor maximaal zes maanden 50 procent van het WML. Evenals bij toepassing van het vierde lid wordt de loonkostensubsidie vermeerderd met een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten.

Zesde lid

In het voorgestelde zesde lid staat niet meer dat jaarlijks of driejaarlijks (zie oud artikel 10d, vijfde lid) moet worden vastgesteld of een persoon die aan het werk is in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en dat jaarlijks of driejaarlijks de hoogte van de loonwaarde opnieuw ambtshalve wordt vastgesteld. In dit zesde lid wordt nu geregeld dat het college – indien de hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld op basis van de loonwaarde (dus niet forfaitair) – bepaalt wanneer ambtshalve de hoogte van de loonwaarde opnieuw wordt vastgesteld na aanvang van de dienstbetrekking. De vaststelling van de loonwaarde vindt in overleg met betrokkene en met de werkgever plaats. Bij de vaststelling van de loonwaarde tekent het college aan wat zijn verwachtingen zijn met betrekking tot het ontwikkelperspectief van de werknemer. Indien de loonwaarde na hernieuwde vaststelling is gewijzigd wordt ook de loonkostensubsidie met inachtneming van het vierde lid (maximaal 70 procent WML) aangepast. Indien daar aanleiding voor is, kan uiteraard ook tussentijds een nieuwe loonwaardemeting worden aangevraagd door de werkgever of werknemer.

Zevende lid

In dit artikel wordt de jaarlijkse indexering van de loonkostensubsidie met ingang van 1 januari geregeld, in overeenstemming met de ontwikkeling van het WML van het voorgaande kalenderjaar. Van alle inwoners in de gemeente die loonkostensubsidie ontvangen wordt dit dus jaarlijks opnieuw berekend. Hoewel het WML veelal halfjaarlijks wordt geïndexeerd, vindt de aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie dus jaarlijks plaats. Daarbij wordt de loonkostensubsidie tevens aangepast aan de ontwikkeling van de vergoeding voor werkgeverslasten, bedoeld in het vierde lid.

Achtste lid

Het achtste tot en met twaalfde lid zijn ongewijzigd ten opzichte van het bestaande artikel, en komen overeen met het oude zesde tot en met tiende lid, waarbij in het achtste lid de verwijzingen naar de voorgaande leden zijn aangepast.

Het achtste lid bepaalt dat het eerste tot en met zevende lid van artikel 10d niet langer van toepassing zijn vanaf het moment dat is vastgesteld dat een persoon niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Indien dat wordt vastgesteld wordt de beschikking loonkostensubsidie ingetrokken.

Negende lid

Het negende lid regelt dat bij dezelfde dienstbetrekking niet zowel loonkostensubsidie op grond van artikel 10d als een andere vorm van loonkostensubsidie kan worden ingezet. Bij deze andere vorm van loonkostensubsidie kan worden gedacht aan de mogelijkheden die

gemeenten hebben om in het kader van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling subsidie in de loonkosten te verlenen.

Tiende lid

In het tiende lid is geregeld wat er gebeurt in het geval de werknemer die met loonkostensubsidie werkt verhuist. In dat geval blijft het college van de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie verleende, de loonkostensubsidie verlenen. Ook blijft dat college de ambtshalve vaststellingen, bedoeld in het zesde en zevende lid, doen.

Elfde lid

In het kader van de Participatiewet en banenafpraak is met sociale partners afgesproken dat sociale partners er in drie jaar tijd voor zullen zorgen dat in de cao's laagste loonschalen (100–120 procent van het Wettelijk minimumloon) beschikbaar komen voor werknemers met verminderde productiviteit. Het elfde lid bevat een bepaling (die nog niet in werking is getreden) als blijkt dat op grond van cao's banen in de lage loonschalen voor deze personen feitelijk onvoldoende beschikbaar komen. Als dat wordt vastgesteld wordt de bepaling van kracht, dat de werknemer die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort bij aanvang van de dienstbetrekking recht heeft op een loon van 100 procent van het WML, en dat de werkgever hierbij wordt toegestaan dit loon te betalen. Het elfde lid komt overeen met het oude negende lid en zal derhalve alleen in werking treden indien dit wordt vastgesteld.

Twaalfde lid en artikel VI

In het twaalfde lid van artikel 10d wordt overeenkomstig het oude tiende lid geregeld dat geen loonkostensubsidie wordt verstrekt gedurende perioden waarin recht bestaat op ziekgeld op grond van de no-riskpolis in artikel 29b van de Ziektewet. Hiermee wordt voorkomen dat de werkgever loonkostensubsidie ontvangt in ziekteperioden waarin tevens recht bestaat op de no-riskpolis op grond van artikel 29b van de Ziektewet. In artikel II van de Wet van 23 december 2015 tot wijziging van de Participatiewet, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten wordt een verwijzing naar het oude tiende lid vervangen door een verwijzing naar het twaalfde lid.

Artikel II, Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein, onderdelen A tot en met G, en artikel III Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen

In de Wtl worden loonkostenvoordelen geregeld ten behoeve van werkgevers als zij werknemers in dienst nemen die aan enkele specifieke voorwaarden voldoen. Scholingsbelemmerden vallen nu deels onder het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer, als zij niet tot de doelgroep banenafpraak behoren. Voor zover scholingsbelemmerden wel behoren tot de doelgroep banenafpraak vallen zij echter onder het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak. Deze wijziging bewerkstelligt dat alle scholingsbelemmerden uit oogpunt van vereenvoudiging en harmonisering onder hetzelfde loonkostenvoordeel komen te vallen, zodat werkgevers voor werknemers uit deze groep in aanmerking kunnen komen voor hetzelfde bedrag. Het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak wordt daartoe uitgebreid met de groep scholingsbelemmerden die voorheen onder het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte

werknemer vielen. Daardoor bedraagt het loonkostenvoordeel voor alle scholingsbelemmerden ten hoogste 2.000 euro per kalenderjaar. Omdat de loonkostenvoordelen uit de Wtl pas ingaan per 1 januari 2018 en tot die datum de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer geldt, wordt in artikel 50 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) een overeenkomstige wijziging doorgevoerd, die de hoogte van de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer regelt. Deze wijziging is alleen relevant indien deze in werking kan treden per 1 januari 2017. Bij een latere inwerkingtredingsdatum zal de wijziging van artikel 50 van de Wfsv niet in werking treden, omdat de premiekortingen per 1 januari 2018 worden vervangen door de loonkostenvoordelen uit de Wtl.

Artikel IV. Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten en artikel V. Wijziging van de Invoeringswet Participatiewet

Onderdeel C

In artikel 2:37 is geregeld dat UWV de resterende verdien capaciteit van de jonggehandicapte vaststelt, nadat de jonggehandicapte zeven jaar recht op arbeidsondersteuning heeft gehad en ten minste 27 jaar oud is, of als de jonggehandicapte vijf jaar aaneengesloten inkomen heeft genoten overeenkomend met de resterende verdien capaciteit en er geen perspectief of verdere ontwikkeling bestaat. Omdat het voor UWV niet mogelijk is om de resterende verdien capaciteit vast te stellen, vervalt dit artikel.

Onderdeel D

De jonggehandicapte komt in aanmerking voor de voortgezette inkomensondersteuning nadat hij is beoordeeld op grond van artikel 2:37. Omdat de beoordeling op grond van artikel 2:37 niet uitvoerbaar is, kan niet vastgesteld worden of aan deze voorwaarde voor de voortgezette inkomensondersteuning is voldaan. Ook kan de hoogte van de inkomensondersteuning niet berekend worden, omdat daarvoor bepaald moet worden of iemand meer of minder verdient dan de resterende verdien capaciteit. Artikel 2:41 wordt daarom aangepast.

In de eerste plaats worden de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de voortgezette inkomensondersteuning in dit artikel opgenomen. Daarbij is aangesloten bij de voorwaarden waaraan voldaan moest worden om in aanmerking te komen voor een beoordeling op grond van artikel 2:37, eerste lid.

De jonggehandicapte die zeven jaar recht op arbeidsondersteuning heeft gehad en de leeftijd van 27 jaar heeft bereikt, voldoet aan de voorwaarden voor de voortgezette inkomensondersteuning. De mogelijkheid om op aanvraag van de jonggehandicapte na vijf jaar aaneengesloten gewerkt te hebben in te stromen in de voortgezette inkomensondersteuning vervalt. De beoordeling of de resterende verdien capaciteit overeenkwam met de inkomsten uit arbeid en of er perspectief op verbetering van de verdien capaciteit was, was niet mogelijk en binnen afzienbare tijd voldoet elke jonggehandicapte aan de voorwaarden van zeven jaar arbeidsondersteuning en de leeftijd van 27 jaar. Op grond van artikel 8:10 kunnen jonggehandicapten die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 3 overstappen naar hoofdstuk 2. Indien op die grond recht op arbeidsondersteuning ontstaat, geldt voor deze groep momenteel dat ze pas na zeven jaar in aanmerking komen voor de voortgezette inkomensondersteuning. Deze voorwaarde vervalt, omdat dit jonggehandicapten betreft die meer dan zeven jaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 3 hebben gehad. Instroom in dat hoofdstuk was immers tot 2010 mogelijk. Hierdoor wordt

de inkomenspositie van oWajongers en Wajongers2010 die ten minste 27 jaar zijn en zeven jaar een uitkering hebben gehad en meer dan 20 procent WML aan inkomsten hebben met elkaar in overeenstemming gebracht. Daarom is geregeld dat de jonggehandicapte wiens recht op arbeidsondersteuning op grond van artikel 8:10 is ontstaan ook in aanmerking komt voor de voortgezette inkomensondersteuning als deze de leeftijd van 27 jaar heeft bereikt.

Onderdelen E en F, onder 1 en 2

Uit het huidige artikel 2:41 vloeit voort dat als het inkomen ten minste gelijk is aan de resterende verdien capaciteit, de jonggehandicapte een inkomensondersteuning ontvangt die het inkomen aanvult tot het minimumloon. Omdat niet vastgesteld kan worden of aan de voorwaarde dat het inkomen ten minste gelijk is aan de resterende verdien capaciteit is voldaan, vervalt deze voorwaarde. In plaats daarvan wordt als voorwaarde gesteld dat het inkomen per dag van de jonggehandicapte ten minste 20 procent van het minimumloon bedraagt. Als dat het geval is, dan wordt het inkomen van de jonggehandicapte aangevuld tot het minimumloon. Deze voorwaarde, waarbij vanaf deze grens werken lonend wordt, is ook in artikel 2:40, tweede lid, opgenomen voor de jonggehandicapte die nog niet in de voortgezette werkregeling zit. Is er geen inkomen of is het inkomen per dag lager dan 20 procent van het minimumloon, dan wordt het eventuele inkomen aangevuld tot 75 procent van het minimumloon. Indien het inkomen uit arbeid wijzigt, verandert de hoogte van de inkomensondersteuning in de voortgezette werkregeling. Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding is 1 januari 2017. Vanaf dat tijdstip kunnen de eerste jonggehandicapten die ten minste 27 jaar zijn in aanmerking komen voor de voortgezette inkomensondersteuning, omdat ze zeven jaar recht op arbeidsondersteuning hebben gehad. Omdat deze nieuwe voorwaarde nadelig kan zijn voor jonggehandicapten die een in theorie hele lage resterende verdien capaciteit hebben, en derhalve dus al bij een zeer laag inkomen in aanmerking zouden komen voor de aanvulling tot het minimumloon, is de voorwaarde dat het inkomen ten minste 20 procent van het minimumloon moet bedragen in onderdeel F opgenomen. Onderdeel E bevat alleen de voorwaarde dat inkomen verworven moet worden, niet hoe hoog dat inkomen ten minste moet zijn. Dit komt overeen met de pragmatische invulling die momenteel al aan de voortgezette werkregeling wordt gegeven. Indien het beoogde tijdstip van inwerkingtreding, 1 januari 2017, niet gehaald wordt, dan zullen de onderdelen D en E met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 in werking treden, zodat de pragmatische invulling vanaf dat moment een wettelijke basis heeft. Vanaf dat moment zal dan gelden dat als de jonggehandicapte inkomen verwerft, en aan de overige voorwaarden uit artikel 2:41 voldoet, het inkomen wordt aangevuld tot het minimumloon. Onderdeel F zal in dat geval zo spoedig mogelijk na 1 januari 2017 in werking treden, maar geen terugwerkende kracht krijgen. De voorwaarde dat het inkomen ten minste 20 procent van het minimumloon moet bedragen, geldt derhalve vanaf het moment dat onderdeel F in werking kan treden. Op deze wijze wordt voorkomen dat een voorwaarde die voor een beperkt aantal jonggehandicapten nadelige effecten kan hebben met terugwerkende kracht in werking treedt. Om te voorkomen dat jonggehandicapten met een inkomen van minder dan 20 procent van het WML direct op het tijdstip van inwerkingtreden van onderdeel F een lagere inkomensondersteuning ontvangen, is in artikel 8:10d overgangsrecht opgenomen.

Onderdeel F, onder 3, en artikel V

In artikel III, onderdeel K, van de Invoeringswet Participatiewet is geregeld dat de inkomensondersteuning in onder meer artikel 2:41 wordt verlaagd. Deze wijziging treedt in werking met ingang van 1 januari 2018. Omdat de hoogte van de inkomensondersteuning niet meer in artikel 2:41, maar in artikel 2:41a geregeld is, als gevolg van het onderhavige wetsvoorstel, wordt de verlaging nu voor het nieuwe artikel 2:41a geregeld. Deze wijziging zal eveneens met ingang van 1 januari 2018 in werking treden. Als gevolg van de voorgestelde wijziging van artikel 2:42 hoeft dat artikel niet meer aangepast te worden in verband met de verlaging. De wijziging van de artikelen 2:41 en 2:42 die in verband hiermee in de Invoeringswet Participatiewet is opgenomen vervalt.

Onderdeel G

Ook bij de berekening van de hoogte van de inkomensondersteuning op grond van artikel 2:42 speelt de resterende verdien capaciteit een rol. Het betreft de zogenoemde Berman-regeling, op grond waarvan het inkomen van de jonggehandicapten onder bepaalde voorwaarden aangevuld wordt tot het voor hem geldende functieloon, met een maximum van 120 procent van het minimumloon.

Ook in dit artikel komt de voorwaarde dat de jonggehandicapte op grond van artikel 2:37 beoordeeld moet zijn te vervallen. In plaats daarvan gelden dezelfde voorwaarden als de voorwaarden die gelden om in aanmerking te komen voor de voortgezette inkomensondersteuning op grond van artikel 2:41. In artikel 2:42 wordt daarom verwezen naar de jonggehandicapte die voldoet aan de voorwaarden uit artikel 2:41. Het betreft dus de jonggehandicapte die ofwel zeven jaar recht op arbeidsondersteuning heeft gehad en ten minste 27 jaar oud is, ofwel eerder recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van hoofdstuk 3. Als de jonggehandicapte aan deze voorwaarden voldoet, en tevens voldoet aan de, reeds bestaande, aanvullende voorwaarden, namelijk, kort gezegd, werken met loondispensatie en een jobcoach, wordt het inkomen, aangevuld tot ten hoogste 120 procent van het minimumloon, als de jonggehandicapte een inkomen per dag heeft van ten minste 20 procent van het minimumloon. De rekenregel, $M - I$, die daarvoor gehanteerd wordt, is reeds opgenomen in het huidige artikel 2:42, eerste lid, onderdeel b, onder 2.

Onderdeel H

Artikel 2:37 komt te vervallen. Op grond van het tweede lid van dat artikel kunnen reeds jonggehandicapten zijn ingestroomd in de voortgezette werkregeling voor 1 mei 2017, omdat ze vijf jaar aaneengesloten gewerkt hebben. Ze zouden op grond van het nieuwe artikel 2:41 niet meer in aanmerking komen voor de voortgezette werkregeling als ze nog niet zeven jaar recht op arbeidsondersteuning hebben gehad, of jonger dan 27 jaar zijn. In het voorgestelde artikel 8:10d wordt geregeld dat het gewijzigde artikel 2:41 van overeenkomstige toepassing op hen is. Jonggehandicapten die al in de voortgezette werkregeling zaten blijven daardoor in de voortgezette werkregeling. Omdat in de huidige voortgezette werkregeling het inkomen ook tot WML wordt aangevuld als het inkomen lager is dan 20 procent van het WML, heeft de gewijzigde voortgezette werkregeling voor jonggehandicapten die op grond van het tweede lid van artikel 2:37 reeds gebruik maken van de voortgezette werkregeling en minder dan 20 procent van het WML verdienen een nadelig effect. Hun inkomen wordt dan immers niet meer tot 100 procent van het WML aangevuld. Om deze reden is een overgangstermijn opgenomen. Deze jonggehandicapten houden nog gedurende een half

jaar de hogere inkomensondersteuning. Dat betekent dat het inkomen ten minste aangevuld wordt tot WML. Op grond van artikel 2:42 kan recht bestaan op een hogere aanvulling.

Na vier jaar heeft dit artikel geen betekenis meer, omdat de jonggehandicapten die het betreft dan ten minste zeven jaar recht op arbeidsondersteuning hebben gehad, en de leeftijd van 27 jaar hebben bereikt. Mogelijk kan de voorgestelde wetwijziging niet met ingang van 1 januari 2017 in werking treden. In dat geval zal onderdeel E met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 in werking treden, zodat de inkomensgrens van 20 procent WML tijdelijk niet geldt. De in onderdeel F opgenomen voorwaarde dat het inkomen ten minste 20 procent WML moet zijn om in aanmerking te komen voor de aanvulling tot WML zal zo spoedig mogelijk daarna in werking treden. Vanaf het moment waarop de inkomensgrens van 20 procent WML gaat gelden, gaat de inkomensondersteuning van jonggehandicapten met een inkomen van minder dan 20 procent WML omlaag. In het tweede lid is voor deze situatie een overgangstermijn opgenomen, waardoor de jonggehandicapte die voor inwerkingtreding van onderdeel F reeds in de voortgezette werking zat en op dat tijdstip inkomen had gedurende zes maanden een aanvulling tot WML ontvangt, ongeacht de hoogte van zijn inkomen.

Artikel VII, Inwerkingtreding

De beoogde datum van invoering van het wetsvoorstel is 1 januari 2017. Dit is mogelijk bij voldoende voortgang. Indien het wetsvoorstel voldoende voortgang heeft, is het voornemen dat de artikelen I, III, IV, V en VI in werking treden met ingang van 1 januari 2017. Daarbij zal aan het nieuwe artikel 10d van de Participatiewet in artikel I van het wetsvoorstel terugwerkende kracht worden verleend tot en met het moment van indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer¹⁴. Aan de wijzigingen die uit dat artikel voortvloeien zijn geen nadelige effecten verbonden aangezien het hier een verruiming betreft in de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. De wijzigingen van de Wet financiering sociale zekerheid en de Wet tegemoetkomingen loondomein kunnen alleen in werking treden met ingang van 1 januari van een kalenderjaar. Indien publicatie van het wetsvoorstel voor 1 januari 2017 niet haalbaar blijkt, zullen de wijzigingen van de Wet financiering sociale zekerheid niet meer in werking treden, omdat bepalingen over premiekortingen vanaf 1 januari 2018 vervallen in de Wfsv en de loonkostenvoordelen op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein met ingang van die datum daarvoor in de plaats komen. In dat geval zullen de wijzigingen van de Wet tegemoetkomingen loondomein in artikel II met ingang van 1 januari 2018 in werking treden.

In het geval dat het wetsvoorstel pas na 1 november 2016, maar voor 1 januari 2017 in het Staatsblad kan worden gepubliceerd, wordt voorgesteld om de inwerkingtreding van artikel III van voorliggend wetsvoorstel onder toepassing van artikel 12 van de Wet raadgevend referendum te regelen. Dat biedt de mogelijkheid om artikel III, in afwijking van de Wet raadgevend referendum in werking te laten treden zonder inachtneming van de termijn van 8 weken na de mededeling omtrent het besluit of over de wet een referendum kan worden gehouden met een beroep op de uitzonderingsgrond dat toepassing van de artikel 12-procedure, gelet op de doelgroep of jaarindeling, aanmerkelijke ongewenste publieke of private nadelen voorkomt.

Wijzigingen in de premiekortingen in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) kunnen alleen op 1 januari van een jaar ingaan. Indien de beoogde datum van inwerkingtreding van 1 januari 2017 niet gehaald wordt, heeft dit tot gevolg dat de premiekorting voor scholings-

¹⁴ Kamerstukken II, 2015/16, 29 544, nr. 700.

belemmerden pas een jaar later kan worden geharmoniseerd. Voor de Belastingdienst en UWV als uitvoeringsorganisaties, is bovendien een voorwaarde dat de voorziene wijziging daadwerkelijk op 1 januari 2017 in werking treedt. Dit met het oog op een juiste en robuuste invoering van de loonkostenvoordelen in de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl) per 1 januari 2018. Daarnaast is het harmoniseren van de premiekorting voor scholingsbelemmerden van belang om ongewenst calculerend gedrag van werkgevers te voorkomen en onduidelijkheden bij werkgevers over de vraag op welke premiekorting zij recht hebben weg te nemen. Uit praktijksignalen, onder meer van UWV, is naar voren gekomen dat een verschil in premiekorting voor mensen met een scholingsbelemmering (2.000 euro per jaar als men tot de doelgroep banenafpraak behoort en 7.000 euro per jaar als men daartoe niet behoort) niet eenduidig is en tot ongewenst calculerend gedrag leidt. Met het oog op deze overwegingen is het van belang dat artikel III van het wetsvoorstel op 1 januari 2017 in werking treedt.

Ten slotte zij nog vermeld dat het in artikel I genoemde artikel 10d, elfde lid, van de Participatiewet, evenals het oude negende lid, vooralsnog niet zal in werking treden. Dit wordt verder toegelicht in de artikelsgewijze toelichting op artikel I (artikel 10d, elfde lid).

Voor een toelichting op het tijdstip van inwerkingtreding van de artikelen IV en V wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting op die artikelen. Artikel IV zal, indien nodig, onder toepassing van artikel 12 van de Wet raadgevend referendum in werking treden, als dat nodig is om te voorkomen dat de in dat artikel opgenomen reparatie van de Wajong anders niet tijdig in werking kan treden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma