

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

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is om de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet te stroomlijnen en de mobiliteitsbonus ten aanzien van scholingsbelemmerden te harmoniseren in de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet tegemoetkomingen loondomein;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goetvinden en verstaan bij deze:

### **Artikel I. Wijziging van de Participatiewet**

Artikel 10d van de Participatiewet komt te luiden:

#### **Artikel 10d Loonkostensubsidie**

1. Indien een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, verleent het college loonkostensubsidie:
  - a. met inachtneming van het vierde lid, nadat het college eerst de loonwaarde van die persoon heeft vastgesteld en de dienstbetrekking tot stand komt, dan wel
  - b. met inachtneming van het vijfde lid, nadat het college in overleg met de werkgever van mening is dat de vaststelling van de loonwaarde van die persoon achterwege kan blijven en de dienstbetrekking tot stand komt.
2. Indien een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en die direct voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan:
  - a. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs,
  - b. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
  - c. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs,stelt het college in aanvulling op artikel 7 de loonwaarde van die persoon vast en verleent het college de loonkostensubsidie, met in achtneming van het vierde lid, aan de werkgever.
3. Het eerste en tweede lid is niet van toepassing indien de arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking als bedoeld in de artikelen 2 en 7 van de Wet sociale werkvoorziening.
4. De hoogte van de loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, en het tweede lid, is het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag, maar is ten hoogste 70 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. De hoogte van de loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, bedraagt gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Over het tijdvak na die periode stelt het college de loonwaarde vast en verleent het college loonkostensubsidie met inachtneming van het vierde lid. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd,

indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

6. Het college stelt bij toepassing van het vierde lid na aanvang van de dienstbetrekking in overleg met de persoon en met de werkgever, regelmatig ambtshalve de hoogte van de loonwaarde vast en past, indien de hoogte van de loonwaarde is gewijzigd, de hoogte van de loonkostensubsidie aan.

7. Het college stelt na aanvang van de dienstbetrekking de loonkostensubsidie ambtshalve opnieuw vast met ingang van 1 januari van het kalenderjaar in overeenstemming met de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon in het voorafgaande jaar en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

8. Het eerste tot en met zevende lid zijn niet langer op een persoon van toepassing, vanaf het moment dat is vastgesteld dat die persoon niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

9. Indien het college loonkostensubsidie als bedoeld in dit artikel verleent, verleent het ten aanzien van dezelfde dienstbetrekking geen andere subsidie voor de loonkosten.

10. Indien een persoon in een dienstbetrekking waarbij loonkostensubsidie als bedoeld in dit artikel wordt verleend zijn woonplaats verplaatst naar een andere gemeente, wordt gedurende die dienstbetrekking onder college in dit artikel verstaan het college dat op grond van het eerste lid bij het tot stand komen van de dienstbetrekking de loonkostensubsidie verleende.

11. Indien de werkgever een dienstbetrekking aangaat met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en hij op grond van dit artikel in aanmerking komt voor loonkostensubsidie is de aanspraak van de werknemer op de geldelijke beloning bij aanvang van de dienstbetrekking 100 procent van het voor hem geldende wettelijk minimumloon en is de werkgever gerechtigd dit loon te betalen, waarbij dit loon wordt aangemerkt als het rechtens geldende loon ten behoeve van de vaststelling van de loonwaarde. [is huidig artikellid 10d-9 (Stb. 2014, 270): dit lid is nog niet in werking getreden]

12. Het college verstrekt geen loonkostensubsidie met betrekking tot perioden waarin recht bestaat op ziekgeld op grond van artikel 29b van de Ziektewet.

## **Artikel II. Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein**

De Wet tegemoetkomingen loondomein wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 2.1, onderdeel c, wordt "loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken" vervangen door: loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden.

B

Artikel 2.6, wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid, onderdeel a, komt te luiden:
  - a. in de maand voorafgaand aan de aanvang van de dienstbetrekking recht had op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
2. In het vierde lid wordt "in het eerste lid, onderdeel a, onder 1<sup>o</sup>" vervangen door: in het eerste lid, onderdeel a.

C

Het opschrift van paragraaf 2.4 komt te luiden:

*§ 2.4 Loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden*

D

Artikel 2.10, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. In de aanhef wordt "loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken" vervangen door: loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden.
2. Onderdeel a wordt als volgt gewijzigd:
  - a. Aan het slot van het vierde subonderdeel vervalt "of".
  - b. Aan het slot van het vijfde subonderdeel wordt toegevoegd: of.
  - c. Er wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

6°. geen werknemer was als bedoeld in het eerste tot en met vijfde subonderdeel, in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft ondervonden bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na afronding van dat onderwijs arbeid in dienstbetrekking is gaan verrichten;

E

In artikel 2.12 wordt in het opschrift, het eerste lid en het tweede lid wordt "loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken" vervangen door: loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden.

F

In het opschrift en in de tekst van artikel 2.13 wordt "loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken" vervangen door: loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden.

### **Artikel III. Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen**

Artikel 50 van de Wet financiering sociale verzekeringen komt te luiden:

#### **Artikel 50 Omvang bonus arbeidsgehandicapte werknemer**

1. De korting, bedoeld in artikel 49, bedraagt € 2.000 per jaar.
2. In afwijking van het eerste lid bedraagt de korting, bedoeld in artikel 49, € 7.000 per jaar indien het een werknemer betreft als bedoeld in artikel 49, eerste lid, onderdeel a.

### **Artikel IV. Inwerkingtreding**

De artikelen van deze wet treden in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld, en kunnen terugwerken tot en met een in dat besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

## **MEMORIE VAN TOELICHTING**

### **1. 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 geïnformeerd. Voor deze aanpassingen is 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 om 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 dat voor werkgevers die banen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking een zo eenvoudig en eenduidig mogelijk pakket van instrumenten beschikbaar komt.

De 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 zouden kunnen worden voor een goede uitvoering van de banenafpraak, zijn aanleiding voor de wijzigingen. Uit deze signalen kwam naar voren dat bureaucratie voor de uitvoering belemmerend werkt en voor werkgevers een drempel vormt 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 is van deze maatregelen is om het 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 voor jongeren die al werken mogelijk. Ten behoeve van de eenduidigheid stelt de regering ook voor om de mobiliteitsbonus voor mensen met scholingsbelemmeringen te harmoniseren.

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

#### **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 ook aangekondigd in de brief aan de Tweede Kamer van 27 november 2015 waarin de maatregelen staan 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 overleg met de werkgever in. Werkgever en gemeente moeten het er over eens zijn dat een forfaitaire loonkostensubsidie wordt ingezet in de plaats van een loonkostensubsidie gebaseerd op een vastgestelde loonwaarde. 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 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 voor de werkgever de forfaitaire loonkostensubsidie 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 is verkregen 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 als bij de voorgestelde forfaitaire loonkostensubsidie mogelijk is. De uitkomst van de verkenning is dat dit inderdaad mogelijk is, maar vanwege het

verschil in systematiek tussen loonkostensubsidie en loondispensatie de beoogde harmonisatie 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 ontwikkelmogelijkheden. 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.

Degene die de loonwaarde vaststelt betreft daarbij de inbreng van de werkgever en van de werknemer. Bij die vaststelling wordt uitdrukkelijk aan werkgever en werknemer de vraag gesteld welke verwachtingen zij hebben op het gebied van ontwikkeling 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 eerstvolgende loonwaardemeting 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 voorliggende 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.

## **2.4 Loonkostensubsidie voor jongeren met beperkingen die al werken**

Dit wetsvoorstel maakt het verder mogelijk dat gemeenten loonkostensubsidie 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 de overgang van school naar werk hebben gemaakt en tot de doelgroep van de banenafpraak behoren, of die beschut werk in de zin van de Participatiewet 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, maar dat pas kan blijken dat iemand verminderd productief is wanneer iemand al enige tijd aan het werk is. Signalen wijzen uit dat verlenging of voortzetting van het contract niet mogelijk is als er geen 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 en tot de doelgroep banenafpraak behoren. 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. Bij de uitwerking is tevens vastgesteld dat het gewenst is om loonkostensubsidie ook mogelijk te maken wanneer mensen al werken in beschut werk in de zin van de Participatiewet. Omdat deze maatregel 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.

## **2.5 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 scholingsbelemmeringen te harmoniseren op 2000 euro per jaar, voor maximaal drie jaar.

De verklaring scholingsbelemmeringen is een al lang bestaande regeling die vooral van betekenis is voor schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Schoolverlaters kunnen deze verklaring (indicatie) bij UWV aanvragen. Met deze verklaring kan een werkgever die hen in dienst neemt nu een no-riskpolis en maximaal drie jaar lang een premiekorting krijgen.

Als gevolg van de Wet harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten komen werkgevers die iemand in dienst nemen met een verklaring scholingsbelemmeringen met ingang van 1 januari 2016 in aanmerking voor een premiekorting van 2000 euro per jaar (maximaal drie jaar) als iemand tevens tot de doelgroep banenafpraak behoort. Het bedrag aan premiekorting bedraagt 7000 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 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 2000 euro per jaar (maximaal drie jaar). Deze maatregel heeft, net als de Wet harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten, onmiddellijke werking; er is dus niet voorzien in overgangsrecht.

## **Hoofdstuk 3. Ontvangen commentaren**

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

*Uitvoeringspanel gemeenten*

*UWV*

*VNG*

*Inspectie SZW*

*Actal*

*Internetconsultatie*

## **Hoofdstuk 4. Financiële effecten en regeldruk**

### **Financiële effecten**

Met de afspraken in de Werkkamer van 25 november 2015 wordt beoogd om belemmeringen voor het realiseren van de extra arbeidsplaatsen uit de banenafpraak weg te nemen. Hierdoor wordt 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 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 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*

Met deze wijziging kan worden voorkomen 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. Deze 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 was op landelijk niveau bepaald door de aantallen uit de banenafspraken en deze veranderen niet.

#### *Harmonisering premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen met scholingsbelemmeringen*

Onderstaande tabel geeft de verwachte besparing weer van het harmoniseren van de premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen met scholingsbelemmeringen op 2000 euro per jaar, voor maximaal drie jaar. Het aantal werkenden met een verklaring scholingsbelemmering dat niet tot de doelgroep banenafspraken behoort wordt geschat op ongeveer 650 arbeidsjaren. De geraamde opbrengsten bedragen ongeveer 3 miljoen euro per jaar. Deze opbrengsten komen ten goede aan het inkomstenkader.

<i>Tabel: besparing harmonisatie premiekorting</i>	2017	2018	2019	2020
Verwachte opbrengsten (in miljoenen euro):	-3	-3	-3	-3

#### **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 nalevingkosten 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 banenafspraken brengt enkele verbeteringen in administratieve lasten en inhoudelijke nalevingkosten 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. 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 banenafspraken eenvoudiger. De administratieve lasten en inhoudelijke nalevingkosten 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 nalevingkosten 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 mobiliteitsbonus 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.

## **2. Artikelsgewijze toelichting**

### *Artikel I Wijziging van de Participatiewet*

#### **Artikel 10d 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. Het gaat hier om jongeren uit de doelgroep loonkostensubsidie die nadat ze 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 nog 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 de loonwaarde van deze jongeren is vastgesteld. 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) - uitsluitend nog regelmatig ambtshalve de hoogte van de loonwaarde vaststelt. 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. Daarbij tekent het college ook aan wanneer de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld. Indien de loonwaarde na hernieuwde vaststelling is gewijzigd wordt ook de loonkostensubsidie met inachtneming van het vierde lid (maximaal 70 procent WML) aangepast.

#### *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.

#### *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 zesde 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 jaarlijkse ambtshalve vaststellingen, bedoeld in het vijfde 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*

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.

#### *Artikel II, Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein, onderdelen A tot en met F, 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, namelijk 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 2017 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, Inwerkingtreding*

Indien het wetsvoorstel voldoende voortgang heeft, is het voornemen dat de artikelen I en III in werking treden met ingang van 1 januari 2017. Daarbij zal aan het nieuwe artikel 10d van de Participatiewet terugwerkende kracht worden verleend tot en met het moment van indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer. De wijzigingen van de Wet financiering sociale zekerheid en de Wet tegemoetkomingen loondomein kunnen alleen in werking treden met ingang 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 alleen de wijzigingen van de Wet tegemoetkomingen loondomein met ingang van 1 januari 2018 in werking treden.

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.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

J. Klijnsma