

Vergaderjaar 2016–2017

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. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 7 oktober 2016

Inhoudsopgave

ALGEMEEN	1
1 Doel en aanleiding van het wetsvoorstel	2
2 Maatregelen	6
3 Financiële effecten en regeldruk	18
4 Ontvangen commentaren en adviezen	20

Algemeen

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van de vragen die de leden van de fracties van de VVD, PvdA, SP en CDA hebben gesteld over het wetsvoorstel tot 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, en de opvattingen die zij over het wetsvoorstel hebben. In deze nota naar aanleiding van het verslag gaat de regering in op de vragen en opmerkingen van de leden van de verschillende fracties. De regering volgt hierbij zoveel mogelijk de indeling van het verslag.

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van onderhavig wetsvoorstel. Zij zijn blij dat in samenspraak met alle betrokken partijen afspraken zijn gemaakt om de Participatiewet en de Wet Banenafpraak te vereenvoudigen. Deze leden hebben hierover nog wel enkele vragen.

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de voorgenomen vereenvoudigingen van de Participatiewet. Zij streven naar – uit de praktijk naar voren komende – verbeteringen van de Participatiewet en onderschrijven dan ook de strekking van het onder-

havige wetsvoorstel. Zij hebben hierover wel enkele vragen die zij graag aan de regering willen stellen.

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de 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. De leden van de betreffende fractie hebben een aantal vragen naar aanleiding van het wetsvoorstel.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van dit wetsvoorstel. Zij hebben er bij de regering meerdere malen op aangedrongen om de regeldruk en de administratieve lasten die werkgevers ervaren bij het in dienst nemen van werknemers met een beperking te verminderen en zij waarderen het dan ook dat de regering met dit wetsvoorstel hiertoe een eerste poging doet.

1. Doel en aanleiding van het wetsvoorstel

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben sociale partners en het kabinet de afspraak gemaakt dat werkgevers 100.000 extra banen in de markt en 25.000 extra banen bij de overheid creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In de Participatiewet, de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (hierna: Wet banenafpraak) is het instrumentarium geregeld dat moet helpen bij het bereiken van deze belangrijke doelstelling. De regering vindt het belangrijk dat het instrumentarium niet belemmerend werkt, maar ondersteunend is aan het bereiken van de belangrijke doelstelling van 125.000 extra banen. In de Werkkamer wordt geregeld overleg gevoerd over dit instrumentarium. Ook voert de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) geregeld overleg met partijen uit de Werkkamer en UWV over de resultaten, over het instrumentarium en hoe de werking ervan kan worden geoptimaliseerd. Zo heeft de Staatssecretaris van SZW op 25 november 2015 bestuurlijke afspraken gemaakt met sociale partners, gemeenten, de Vereniging van Nederlandse gemeenten (VNG) en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) om het instrumentarium uit de Participatiewet en de Wet banenafpraak te vereenvoudigen. Hierover is de Tweede Kamer op 27 november 2015 geïnformeerd¹. Voor de afgesproken aanpassingen is een wetswijziging nodig. Dit wetsvoorstel voorziet hierin. Zoals aangegeven voert de Staatssecretaris van SZW geregeld overleg met partijen in de Werkkamer, onder meer over mogelijkheden tot verdere vereenvoudiging en stroomlijning. Wanneer daartoe aanleiding is, zal ik uw Kamer daarover informeren. Het instrument loonkostensubsidie zoals dat sinds 1 januari 2015 in de Participatiewet is geregeld blijkt bureaucratisch in de uitvoering en daardoor belemmert het de totstandkoming van de extra banen. Met partijen zijn afspraken gemaakt om de toepassing van het instrument loonkostensubsidie te vereenvoudigen. Het gaat om de mogelijkheid om een vaste forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon in (maximaal) het eerste halfjaar van een dienstbetrekking in te zetten, en de invoering van flexibele termijnen voor het herbeoordelen van de loonwaarde en het mogelijk maken van loonkostensubsidie voor bepaalde groepen schoolverlaters die al werken. Deze voorstellen kunnen op draagvlak rekenen van alle betrokken partijen.

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

De leden van de SP-fractie vragen op welke wijze alternatieve maatregelen voor de in het wetsvoorstel voorgestelde maatregelen in overweging zijn genomen en waarom deze zijn afgefallen. De vragen van de leden van de SP-fractie of alternatieven zijn overwogen voor de maatregelen forfaitaire loonkostensubsidie, flexibele termijnen voor loonwaardebepaling, de inzet van loonkostensubsidie voor schoolverlaters die al aan de slag zijn en de voorgestelde wijziging van de voorgesette werkregeling worden in deze volgorde beantwoord.

De leden van de SP-fractie vragen de regering welke alternatieven voor de forfaitaire loonkostensubsidie zijn onderzocht en waarom deze alternatieven zijn afgefallen.

De regering heeft gekozen voor juist 50 procent van het wettelijk minimumloon omdat dit het voor- of nadeel voor werkgever en gemeente ten opzichte van een loonkostensubsidie gebaseerd op een vastgestelde loonwaarde maximaal beperkt. De regering gaat hierop tevens in, in antwoord op een vraag van de leden van de VVD-fractie. De regering stelt een periode van maximaal een half jaar forfaitaire loonkostensubsidie voor, omdat de regering inschat dat tijdens die periode een goed beeld kan zijn ontstaan van de mogelijkheden en de productiviteit van de werknemer op de werkplek. Na die periode kan de loonkostensubsidie worden voortgezet op basis van een vastgestelde loonwaarde.

De leden van de SP-fractie vragen de regering welke alternatieven voor de flexibele termijnen voor de loonwaardebepaling zijn overwogen en waarom deze alternatieven zijn afgefallen.

Als alternatief voor de maatregel van herbepaling van de loonwaarde had gedacht kunnen worden aan het opnemen van andere termijnen dan één (voor regulier werk) en drie jaar (voor beschut werk) in de wet. De regering vindt het echter belangrijk dat de herbepaling van de loonwaarde meer op de persoon en zijn individuele situatie wordt gericht en dat onnodige herbepalingen van de loonwaarde worden voorkomen. Een frequentie die rekening houdt met het ontwikkelperspectief van de werknemer maakt dit mogelijk.

De leden van de SP-fractie vragen de regering welke alternatieven voor de inzet van loonkostensubsidie voor jongeren die al werken bij een werkgever zijn overwogen en waarom deze alternatieven zijn afgefallen.

Wat betreft het mogelijk maken van loonkostensubsidie voor schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs en het entreeonderwijs mbo had gedacht kunnen worden aan het achterwege laten van deze maatregel. Dat zou hebben betekend dat het huidige wettelijke vereiste voor de inzet van loonkostensubsidie zou blijven gelden dat de werkgever voornemens moet zijn iemand in dienst te nemen. Gebleken is echter dat verlenging of voortzetting van het contract voor werkgevers die al een schoolverlater met een arbeidsbeperking in dienst hebben alleen aantrekkelijk is als er een loonkostensubsidie wordt verstrekt. De regering vindt het van belang dat verlenging of voortzetting van het contract mogelijk is om deze jongeren ook op termijn perspectief op werk te geven en stelt daarom deze maatregel voor.

De leden van de SP-fractie vragen de regering welke alternatieven voor de voorgestelde wijziging van de voortgezette werkregeling zijn overwogen en waarom deze alternatieven zijn afgefallen.

De voorgestelde wijziging van de voortgezette werkregeling in de Wajong is een reparatie van de huidige onuitvoerbare regeling, maar wel in de geest van de huidige regeling waarbij een definitieve beoordeling na

zeven jaar arbeidsondersteuning plaatsvindt en het inkomen tot WML-niveau aangevuld kan worden. Naast het intrekken van de voortgezette werkregeling is het invoeren van een referte-eis de revue gepasseerd. Bij een referte-eis komt een Wajonger pas na een bepaalde periode waarin gewerkt wordt in aanmerking voor een aanvulling tot 100% van het wettelijk minimumloon. Het opnemen van een referte-eis bij het vaststellen van het recht op een aanvulling tot 100% van het wettelijk minimumloon is uitvoeringstechnisch erg lastig en geeft Wajongers bovendien weinig inkomenszekerheid. Onder andere door baanwisselingen en tussentijdse uitval tussen twee banen zou dan het recht op een aanvulling tot 100% van het wettelijk minimumloon vervallen. De loopbaan van een groot deel van Wajongers kenmerkt zich door vele baanwisselingen en tijdelijke contracten. Daarom is gekozen voor een zo eenvoudig mogelijk uitvoerbare regeling die tevens recht doet aan de inspanning van de Wajonger.

De leden van de SP-fractie constateren dat de regering naar aanleiding van signalen over bureaucratie met een tweetal aanpassingen is gekomen. Deze leden vragen waar deze signalen vandaan komen en op welke wijze hier over is gesproken met werkgevers, overheden (en hun vertegenwoordigers) zoals gemeenten en met cliëntenorganisaties.

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. 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. Deze en andere signalen zijn opgekomen vanuit de praktijk en besproken in het verband van de Werkkamer, waarin sociale partners, gemeenten, de VNG en UWV) vertegenwoordigd zijn. Op 25 november 2015 zijn bestuurlijke afspraken gemaakt met deze partijen uit de Werkkamer; de Kamer is hierover op 27 november 2015 geïnformeerd. Genoemde aanpassingen die wetswijziging vergen maken hiervan onderdeel uit. De wijzigingen zijn in nauwe samenspraak met betrokken partners uitgewerkt en na de gebruikelijke uitvoeringstoetsen door UWV, VNG, Uitvoeringspanel gemeenten, Actal en Inspectie SZW in dit wetsvoorstel verwerkt. Voorts heeft het wetsvoorstel opengestaan voor internetconsultatie.

De leden van de SP-fractie vragen waarop de aanname is gebaseerd dat de voorgestelde maatregelen er toe leiden dat het voor werkgevers gemakkelijker is om de doelgroep uit de banenafpraak in dienst te nemen.

Werkgevers vinden het belangrijk dat er snel duidelijkheid is over de ondersteuning voor mensen die zij in dienst willen nemen. Zij willen weten van welke instrumenten zij gebruik kunnen maken en zij hebben belang bij zoveel mogelijk eenduidigheid van de instrumenten. En zij willen, als zij iemand in beeld hebben, snel tot plaatsing op de werkplek over kunnen gaan. Ook willen zij weten of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort. Om deze redenen heeft de regering na overleg met partijen in de Werkkamer diverse vereenvoudigingen en verbeteringen in gang gezet. Hierover is uw Kamer verschillende malen geïnformeerd. Om enkele voorbeelden te noemen: met de Wet harmonisering instrumenten Participatiewet zijn voor de periode 2016 tot en met 2020 een landelijk uniforme no-riskpolis en een uniforme premiekorting ingevoerd voor de doelgroep banenafpraak. Ook kunnen vso-leerlingen,

en binnenkort ook de pro-leerlingen zonder beoordeling in het doelgroepregister worden opgenomen. Dit regelen het Besluit Wfsv en het Besluit SUWI in verband met het uitbreiden van de doelgroep en de beoordeling van arbeidsbeperkten. Verder worden in dit wetsvoorstel een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon voor de duur van maximaal 6 maanden en een flexibele termijn voor herbepaling van de loonwaarde voorgesteld, alsmede de mogelijkheid om loonkostensubsidie voor jongeren met arbeidsbeperkingen die al werken. Tot slot is een wetsvoorstel in voorbereiding dat ten doel heeft om gemeenten te verplichten om beschut werk aan te bieden en wettelijke kaders te bieden voor de invoering van de Praktijkroute.

De leden van de SP-fractie vragen welke directe voordelen personen uit de doelgroep banenafpraak ondervinden als gevolg van de in het wetsvoorstel opgenomen maatregelen.

De regering is met partijen uit de Werkkamer van oordeel dat de voorgestelde maatregelen, met name het voorstel voor een forfaitaire loonkostensubsidie, een flexibele termijn om de loonwaarde te herbepalen en het voorstel om loonkostensubsidie mogelijk te maken voor schoolverlaters die al werken bijdragen tot vereenvoudiging en stroomlijning van werkprocessen en het verminderen van bureaucratie. De genoemde maatregelen vergroten de bereidheid van werkgevers om mensen in dienst te nemen en te houden. Dit is uiteraard ook in het belang van de mensen uit de doelgroep banenafpraak.

De leden van de SP-fractie vragen of de voorgestelde maatregelen gevolgen hebben voor de koopkracht van personen uit het doelgroepenregister en zo ja, welke.

Door de voorgestelde wijziging wordt de voortgezette werkregeling in de Wajong, anders dan nu, uitvoerbaar. De voortgezette werkregeling heeft directe inkomensgevolgen. Vanaf 2017 zorgt de voortgezette werkregeling in de Wajong2010 bij inkomsten van meer dan 20% van het wettelijk minimumloon voor een aanvulling van het inkomen tot 100% wettelijk minimumloon (voor Wajongers die ten minste 27 jaar zijn en zeven jaar arbeidsondersteuning hebben gehad). In de huidige situatie wordt het loon vanuit de Wajong aangevuld tot minstens 75% van het wettelijk minimumloon. Afhankelijk van de huidige hoogte van het loon, gaan Wajongers er door een hogere loonaanvulling in de voortgezette werkregeling maximaal 25%-punt in inkomen op vooruit.

De leden van de SP-fractie en, later in het verslag, de leden van de PvdA-fractie en de leden van de CDA-fractie merken op dat de VNG heeft gewezen op de complexiteit van de regelgeving met betrekking tot de Participatiewet. De leden van de PvdA-fractie vragen wat het risico is dat alle wijzigingen van de oorspronkelijke wet die het kabinet wil doorvoeren leiden tot weer nieuwe complexiteit en mogelijke knelpunten in de uitvoering. De leden van de SP-fractie en de leden van de CDA-fractie vragen of de regering de zorgen van de VNG over de complexe regelgeving deelt. De leden van de CDA-fractie vragen wat hierop de reactie van de regering is.

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 over de uitvoeringspraktijk en complexiteit in regelgeving vanuit de uitvoering, betrokken organisaties en de Tweede Kamer neemt de regering zeer serieus. Vanaf de inwerkingtreding van de Participatiewet en de Wet banenafpraak is de regering voortdurend in gesprek met partijen in de

Werkkamer die betrokken zijn bij de uitvoering van deze wetten: de gemeenten, VNG, UWV en de sociale partners. Deze signalen hebben geleid tot bestuurlijke afspraken met partijen in de Werkkamer en een groot aantal wijzigingen in de werkprocessen, die als doel hebben om de uitvoering eenvoudiger te maken. Waar nodig zoekt de regering met alle betrokken partijen naar oplossingen. Ook dit wetsvoorstel moet in dit licht worden gezien. Dit wetsvoorstel beoogt een aantal maatregelen te realiseren die bijdragen aan verdere vereenvoudiging en stroomlijning van werkprocessen, zodat de uitvoering daardoor wordt vergemakkelijkt.

De leden van de SP-fractie en de leden van de CDA-fractie vragen verder of de regering de zorgen van de VNG over de gevolgen van de complexe regelgeving voor de beschikbaarheid van voldoende kandidaten deelt. De leden van de SP-fractie vragen op welke wijze de regering rekening heeft gehouden met deze zorgen. De leden van de CDA-fractie vragen wat de reactie van de regering is op deze zorg.

De regering neemt deze zorg serieus. Ook dit jaar ondersteunt de Programmaraad gemeenten en arbeidsmarktregio's, bijvoorbeeld via de «vliegende brigade». Zo heeft de Programmaraad op 12 februari 2016 de wethouders van de centrumgemeenten aangeschreven met het aanbod om de arbeidsmarktregio's te ondersteunen bij het transparant maken van klantprofielen van geschikte kandidaten. Werkgevers hebben de wens om kandidaten zelf te kunnen vinden volgens een eenduidig klantprofiel. Met de brief van 24 juni 2016² is uw Kamer geïnformeerd over de «Kandidatenverkenner banenafspraken» als applicatie. De desbetreffende applicatie maakt het voor werkgevers (en (private) dienstverleners) mogelijk om in klantprofielen van UWV – geanonimiseerd – naar geschikte kandidaten te zoeken. Personen behorend tot de doelgroep banenafspraken zijn zo vindbaar voor werkgevers. Zoals de Staatssecretaris van SZW naar aanleiding van de motie van de leden Heerma en Schouten (Kamerstukken II, 2015/16, 34 352, nr. 11) heeft aangegeven in het voortgezet algemeen overleg van 7 juli 2016 is zij het zeer eens met de stellers van de motie dat gemeenten hun bestand moeten kennen zodat zij maatwerk kunnen leveren en mensen optimaal kunnen ondersteunen. Helaas is dit bij nog niet alle gemeenten het geval. De Staatssecretaris van SZW vindt dat ernstig en heeft daarom in de Verzamelbrief gemeenten, d.d. 14 juli 2016, hiertoe een oproep aan gemeenten gedaan. Juist met de decentralisaties hebben gemeenten meer verantwoordelijkheid gekregen om mensen integraal en op maat te ondersteunen. Daarvoor is het noodzakelijk dat mensen in beeld zijn. Anders schrijft de Staatssecretaris van SZW mensen af en dat is niet de samenleving die zij voorstaat. De Staatssecretaris van SZW laat geen gelegenheid onbenut om in gesprekken met gemeenten en andere partijen op dit belang te wijzen.

2. Maatregelen

2.1 Forfaitaire loonkostensubsidie

De leden van de VVD-fractie hebben een aantal vragen over de forfaitaire loonkostensubsidie zoals in het wetsvoorstel voorgesteld. De leden vragen waarom de forfaitaire loonkostensubsidie op 50 procent van het wettelijk minimumloon is bepaald.

De maatregelen die in voorliggend wetsvoorstel zijn vervat vloeien voort uit bestuurlijke afspraken die op 25 november 2015 zijn gemaakt met sociale partners, gemeenten, de Vereniging Nederlandse gemeenten

² Kamerstukken II 2015/16, 34 352, nr. 19.

(VNG) en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) om de Participatiewet en de Wet banenafpraak te vereenvoudigen. Hierover is de Tweede Kamer op 27 november 2015 schriftelijk geïnformeerd³. De maatregelen zijn in nauwe samenwerking met de betrokken partners uitgewerkt. Afsproken is een voorstel uit te werken voor een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon voor de duur van maximaal een half jaar. De forfaitaire loonkostensubsidie kan worden ingezet in de plaats van een loonkostensubsidie die gebaseerd is op een objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde. De forfaitaire loonkostensubsidie is – afhankelijk van of de vastgestelde loonwaarde hoger of lager zou zijn dan 50 procent van het wettelijk minimumloon – voordeliger respectievelijk nadeliger voor de werkgever en nadeliger respectievelijk voordeliger voor de gemeente. Door de forfaitaire loonkostensubsidie te bepalen op 50 procent van het wettelijk minimumloon wordt het voor- of nadeel voor werkgever en gemeente ten opzichte van een loonkostensubsidie gebaseerd op een vastgestelde loonwaarde maximaal beperkt.

De leden van de VVD-fractie merken op dat er voor de inzet van forfaitaire loonkostensubsidie overleg moet plaatsvinden tussen gemeente en werkgever. De leden vragen hoe dit overleg is gewaarborgd en of er afspraken over zijn gemaakt.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Zij hebben met de invoering van de Participatiewet meer instrumenten gekregen om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en zij hebben ook de ruimte gekregen om deze zonder overbodige bureaucratische regels in te zetten. Een van de instrumenten is loonkostensubsidie. Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor iemand die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Als een werkgever de intentie heeft om met iemand uit de doelgroep een arbeidsovereenkomst te sluiten, kunnen werkgever en gemeente afspraken maken over het al dan niet hanteren van een proefplaatsing, een periode van forfaitaire loonkostensubsidie of het wellicht meteen objectief vaststellen van een loonwaarde op de werkplek. Deze afspraken passen heel logisch binnen het matchingsproces. In het voorgestelde artikel 10d, eerste lid, onder b is gewaarborgd dat de gemeente in overleg met de werkgever forfaitaire loonkostensubsidie vaststelt als de dienstbetrekking tot stand komt.

De leden van de fractie van de PvdA vragen welke activiteiten de regering gaat ondernemen om werkgevers en gemeenten te informeren over forfaitaire loonkostensubsidie en de werking ervan.

De Staatssecretaris van SZW heeft de gemeenten van het wetsvoorstel op de hoogte gebracht in de Verzamelbrief aan gemeenten van 14 juli 2016. Gemeenten worden tijdens de landelijke praktijkdagen, georganiseerd door de Programmaraad, verder bijgepraat. Verder stelt de Programmaraad via zijn website informatiemateriaal beschikbaar voor gemeenten, werkgevers en werknemers.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de CDA-fractie stellen vragen over de monitoring van de maatregel forfaitaire loonkostensubsidie. De leden van de PvdA-fractie vragen op welke wijze de regering het effect van deze maatregel gaat monitoren. De leden van de CDA-fractie merken op dat het Uitvoeringspanel in zijn advies heeft aangegeven het wetsvoorstel uitvoerbaar te vinden en het advies heeft gegeven om de maatregel forfaitaire loonkostensubsidie te monitoren. De leden van de CDA-fractie vragen of de regering dit advies opvolgt en hoe hier vorm aan wordt gegeven.

³ Kamerstukken II 2015/16, 29 544, nr. 675.

Het voorstel forfaitaire loonkostensubsidie maakt het mogelijk dat gemeenten een loonkostensubsidie kunnen inzetten gedurende maximaal het eerste half jaar van het dienstverband ter hoogte van 50 procent van het wettelijk minimumloon, zonder vaststelling van de loonwaarde van de persoon die met loonkostensubsidie aan de slag gaat. Zoals ook in de memorie van toelichting is aangegeven heeft het Uitvoeringspanel in de voorbereiding van dit wetsvoorstel geadviseerd om deze maatregel te kunnen monitoren. De regering heeft gezien op welke wijze hieraan het beste gevolg kan worden gegeven en heeft overleg gevoerd met betrokken partijen. Na overleg met softwareleveranciers en gemeenten heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek voorgesteld om de forfaitaire loonkostensubsidie op te nemen als een nieuw type voorziening in de Statistiek re-integratie gemeenten (hierna: SRG). Via de registratie door gemeenten in de SRG zal de forfaitaire loonkostensubsidie worden gemonitord en ontstaat inzicht in hoe vaak deze voorziening wordt toegepast. Voor zowel gemeenten als gemeentelijke softwareleveranciers gaat het om een relatief eenvoudige aanpassing. Inmiddels is een ministeriële regeling getroffen om dit mogelijk te maken.

Op de vraag van de leden van de PvdA-fractie hoe de flexibilisering van de frequentie van loonwaardemeting zich verhoudt tot de praktijkroute die de regering ook voornemens is te realiseren wordt ingegaan in paragraaf 2.2. van deze nota van het verslag.

De leden van de SP-fractie vragen of de voorgestelde wetwijziging op het punt van de forfaitaire loonkostensubsidie betekent dat naast een sneller beeld van de financiële gevolgen van het aannemen van een werknemer, ook eerder een beeld van de capaciteiten van de kandidaat ontstaat.

In de huidige situatie kunnen gemeenten mensen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie maximaal drie maanden bij een werkgever laten werken met behoud van uitkering (proefplaatsing) met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde. Het voorstel voor de inzet van forfaitaire loonkostensubsidie is er vooral op gericht om de plaatsing van kandidaten met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij werkgevers te vereenvoudigen en bespoedigen. Omdat werkgevers eerder een beeld hebben van de financiële gevolgen van het aannemen van een kandidaat zijn zij eerder bereid een kandidaat in dienst te nemen en hen dus ook loon te betalen. Tijdens de periode van forfaitaire loonkostensubsidie van maximaal een half jaar ontstaat in de regel een goed beeld van de capaciteiten van de werknemer, zodat de loonwaarde van de klant binnen die periode kan worden vastgesteld en de loonkostensubsidie vervolgens aan de hand hiervan kan worden berekend. Het blijft overigens mogelijk voor gemeenten 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 aan de werkgever te betalen. Evenzo blijft het voor gemeenten mogelijk om mensen een proefplaatsing aan te bieden.

De leden van de SP-fractie vragen op welke wijze het inschatten van de kansen en beperkingen van een kandidaat onderdeel uitmaakt van voorliggend wetsvoorstel.

Gemeenten stellen op grond van de Participatiewet de doelgroep loonkostensubsidie vast. Zij bepalen ook de loonwaarde. UWV bepaalt het arbeidsvermogen en de toelating tot de doelgroep banenafpraak. Verder gebeurt het inschatten van de kansen en beperkingen van een kandidaat in de praktijk door de werkgevers. Dit maakt geen onderdeel uit van voorliggend wetsvoorstel.

De leden van de SP-fractie vragen of hun indruk klopt dat het wetsvoorstel enkel sturing aanbrengt door middel van financiële prikkels en zo nee, waarom niet.

Door de mogelijkheid van de inzet van forfaitaire loonkostensubsidie hebben werkgevers eerder duidelijkheid over de financiële gevolgen van het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Dit bevordert de plaatsing van kandidaten bij werkgevers.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering hun mening deelt dat de maatregel van forfaitaire loonkostensubsidie kan leiden tot een lagere loonwaarde van mensen met een arbeidsbeperking omdat dit voordeliger is voor de werkgever en op welke wijze de regering kan garanderen dat de voorgestelde maatregel niet leidt tot een lagere loonwaarde van deze mensen.

De regering ziet niet in waarom de inzet van een forfaitaire loonkostensubsidie gedurende maximaal het eerste halfjaar van een dienstverband zou leiden tot een lagere loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde wordt aan het einde van de periode van forfaitaire loonkostensubsidie vastgesteld door de gemeente. Dit gebeurt op de werkplek aan de hand van een beschreven objectieve en gevalideerde methode door een gecertificeerde deskundige met inbreng van de werkgever. Voorliggend wetsvoorstel wijzigt niets aan de wijze van loonwaardebepaling of aan de voorwaarden die daaraan worden gesteld.

De leden van de SP-fractie vragen op welke wijze het overleg is geregeld waarin de uiteindelijke loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking wordt vastgesteld, welke partij hiervoor het initiatief neemt en welke rol de persoon met een arbeidsbeperking hierin heeft. De leden van de SP-fractie vragen verder wat er gebeurt indien er op het moment dat de loonwaarde van de werknemer wordt vastgesteld geen eenduidige conclusie kan worden getrokken over de loonwaarde van een werknemer, wie hierin de doorslaggevende stem heeft en wat de rol van de werknemer is in dit proces.

De gemeente is en blijft op grond van de Participatiewet verantwoordelijk voor de loonwaardebepaling en zal altijd streven naar een reële loonwaarde waarin de belanghebbenden zich kunnen vinden. Dit in het belang van het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij een werkgever. De gemeente moet dan ook het initiatief nemen voor een loonwaardebepaling en de werkgever en werknemer informeren en betrekken. De loonwaardebepaling gebeurt op de werkplek aan de hand van een beschreven objectieve en gevalideerde methode door een gecertificeerde deskundige met inbreng van de werkgever. Op grond van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet (Stb. 2014, 349) moet de gemeente bij de loonwaardebepaling rekening houden met de inbreng van de werkgever. De gemeente zal hierbij vanzelfsprekend ook rekening houden met informatie die zij van de werknemer verkrijgt. Voorliggend wetsvoorstel wijzigt niets aan de wijze van loonwaardebepaling of aan de voorwaarden die daaraan worden gesteld.

De leden van de SP-fractie lezen dat indien er voorafgaand aan de dienstbetrekking voldoende duidelijkheid bestaat over de loonwaarde van een werknemer, de gemeente de mogelijkheid kan behouden om meteen de loonwaarde op de werkplek vast te stellen. De leden van de SP-fractie vragen de regering waarom er niet voor is gekozen om in dergelijke gevallen te verplichten de werkelijke loonwaarde als uitgangspunt te hanteren. De leden van de SP-fractie vragen verder of de regering het met

hen eens is dat in gevallen waarin het vanaf het begin duidelijk is wat de loonwaarde van een werknemer is, het wenselijk is om een reële bijdrage van de werkgever te vragen.

De regering gaat ervan uit dat als er voorafgaand aan de dienstbetrekking voldoende duidelijkheid bestaat over de loonwaarde van een werknemer de loonkostensubsidie op basis van de werkelijke loonwaarde wordt vastgesteld. Ook dan immers heeft een werkgever een beeld van de financiële gevolgen van het in dienst nemen van de betreffende kandidaat en hoeft onzekerheid over de financiële gevolgen niet aan het in dienst nemen in de weg te staan. De regering ziet niet in waarom voor deze situatie een verplichting in de wet zou moeten worden opgenomen. Uitgangspunt van de Participatiewet is beleidsvrijheid voor gemeenten. Het druist in tegen de decentralisatiegedachte om gemeenten te verplichten om in voornoemde situatie de loonkostensubsidie te baseren op de vastgestelde loonwaarde. Daarbij komt dat de regering een dergelijke verplichting niet controleerbaar acht.

De leden van de SP-fractie lezen dat het voorgestelde wetsvoorstel er niet toe zal leiden dat de mogelijkheid om mensen een proefplaatsing aan te bieden zal verdwijnen. De leden van de SP-fractie vragen de regering om nader toe te lichten waarom deze mogelijkheid blijft bestaan en waarom er niet voor is gekozen om de proefplaatsing te schrappen.

De proefplaatsing in het kader van de Participatiewet is en blijft een nuttig instrument om een kandidaat werkervaring op te laten doen, om een werkgever en een potentiële werknemer aan elkaar te laten wennen en om bijvoorbeeld te onderzoeken wat de mogelijkheden bij een werkgever zijn wat betreft jobcarving in relatie tot een kandidaat. Daarbij komt dat het instrument proefplaatsing niet uitsluitend voor de doelgroep loonkostensubsidie wordt ingezet. Proefplaatsing kan een belangrijke bijdrage leveren aan de plaatsing van alle werknemers met een arbeidsbeperking bij werkgevers. Het is van belang dat gemeenten er voor kunnen blijven kiezen om dit instrument in te zetten.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering het eens is met hun stelling dat het invoeren van een forfaitaire loonkostensubsidie de risico's van de werkgever beperkt en daarom ook de mogelijkheid biedt om aan elkaar te wennen en om na te gaan of de baan bij de betreffende werknemer past.

De forfaitaire loonkostensubsidie vereenvoudigt en bespoedigt de plaatsing van een kandidaat met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij de werkgever doordat werkgevers eerder een beeld hebben van de financiële gevolgen van het aannemen van een kandidaat. Niet langer hoeft in alle gevallen bij het begin van de plaatsing een loonwaarde op de werkplek te worden vastgesteld. Tijdens de periode van forfaitaire loonkostensubsidie kunnen werkgever en werknemer zeker aan elkaar wennen en kan bekeken worden of de baan bij de betrokken werknemer past. Er is dan echter wel al sprake van een dienstbetrekking.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom een forfaitaire loondispensatie nadelige inkomenseffecten voor Wajongers met zich mee kan brengen en hoe de regering tot deze conclusie komt.

Bij loondispensatie in de Wajong krijgt de werkgever toestemming de werknemer te belonen naar de loonwaarde als dat onder het niveau van het wettelijk minimumloon ligt en ontvangt de Wajonger daarnaast een aanvullende uitkering. Voor de werkende Wajonger is de hoogte van de loonwaarde van belang, omdat bij een hoger loon het totale inkomen

(loon plus loonaanvulling) veelal hoger wordt. Als de werkelijke loonwaarde achteraf hoger blijkt te zijn dan de forfaitaire loonwaarde heeft de Wajonger een lager loon ontvangen dan behorende bij zijn loonwaarde. Het totale inkomen is gedurende de forfaitaire periode daarmee ook lager geweest. Een te lage forfaitaire loonwaarde is dus in het nadeel van een Wajonger. Bij personen die met loonkostensubsidie aan het werk gaan is dit niet aan de orde. Bij een loonkostensubsidie is de werknemer, ongeacht de loonwaarde, immers verzekerd van een loon op CAO- of WML-niveau.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat forfaitaire loondispensatie geen onderdeel uitmaakt van de voorstellen in onderhavig wetsvoorstel. Deze leden vragen in hoeverre dit leidt tot verschillen tussen de doelgroepen van de gemeenten en UWV en hoe dit zich verhoudt tot de intentie van de regering om de instrumenten uit de Participatiewet die beschikbaar zijn voor gemeenten en werkgevers zo veel mogelijk te harmoniseren.

Met de Wet harmonisering instrumenten (Stb. 2015, 547) heeft de regering uitvoering gegeven aan het verzoek van gemeenten en sociale partners in de Werkkamer om te komen tot een zo eenvoudig en eenduidig mogelijk pakket van instrumenten voor werkgevers die banen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking via een uniforme no-riskpolis en een uniforme premiekorting voor de doelgroep banenafpraak. De regering onderschrijft het belang van een geharmoniseerd pakket van basisvoorzieningen voor de hele doelgroep van de banenafpraak. Vanuit deze gedachte heeft de regering in het kader van voorliggend wetsvoorstel verkend of het instrument loondispensatie voor Wajongers ook een periode forfaitair kan worden ingezet, op een vergelijkbare wijze als bij forfaitaire loonkostensubsidie. Uitkomst van de verkenning is dat dit mogelijk is, maar dat er bezwaren aan kleven. Het belangrijkste bezwaar is dat inzet van een forfaitaire loonwaarde bij loondispensatie inkomenseffecten voor de Wajongers met zich mee kan brengen. De regering vindt dit, met partijen uit de Werkkamer, een zwaarwegend bezwaar en doet in onderhavig wetsvoorstel dan ook geen voorstellen voor de introductie van forfaitaire loondispensatie. De regering gaat hier nader op in naar aanleiding van een vraag van de leden van de VVD-fractie.

2.2 Flexibele termijnen voor loonwaardebepaling

De leden van de VVD-fractie hebben ook een aantal vragen over het voorstel voor flexibele termijnen voor loonwaardebepaling. Zo vragen zij om een beschrijving hoe de opvolging van de individuele termijn van hernieuwde loonwaardebepaling plaatsvindt.

Het is in beginsel aan de gemeente om te bepalen hoe de loonwaardebepalingen elkaar opvolgen. De regering ziet het zo voor zich, dat bij een eerste loonwaardebepaling een inschatting wordt gemaakt van het ontwikkelperspectief van een werknemer. Bij deze inschatting betreft de gemeente de verwachtingen van de werkgever en de werknemer zelf wat betreft zijn ontwikkeling. De gemeente legt het ontwikkelperspectief van de werknemer vast in het verslag over de loonwaardebepaling. Hierin legt zij ook vast wanneer de loonwaarde van de werknemer opnieuw moet worden bepaald. Als de verwachting is dat een werknemer zijn loonwaarde binnen afzienbare tijd ontwikkelt, ligt het in de rede dat de gemeente de termijn tot de volgende loonwaardebepaling niet te lang laat zijn, bijvoorbeeld een jaar. Als niet verwacht wordt dat een werknemer zijn loonwaarde spoedig ontwikkelt, kan de volgende loonwaardebepaling na langere tijd plaatsvinden. Met deze maatregel wordt de frequentie van de loonwaardebepaling dus afgestemd op de individuele situatie van de

werknemer en onnodige periodieke loonwaardebepalingen worden voorkomen.

De leden van de VVD-fractie vragen of gemeenten verantwoordelijk zijn en blijven voor de loonwaardebepaling.

De regering beantwoordt deze vraag bevestigend.

De leden van de VVD-fractie vragen wat de regering verstaat onder «regelmatig» in de zin «De gemeente bepaalt ambtshalve regelmatig de loonwaarde».

De regering wil bij deze gelegenheid de aangehaalde zin uit de memorie van toelichting nader toelichten met de woorden: als daar aanleiding toe is. Die aanleiding wordt aanwezig geacht als de verwachting is dat de loonwaarde van een werknemer zich zal ontwikkelen. De gemeente legt het ontwikkelperspectief van de werknemer vast in haar verslag over de laatste loonwaardebepaling, alsmede het tijdstip waarop de loonwaarde van de werknemer opnieuw moet worden bepaald.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de regering ervoor zorgt dat afspraken om de loonwaarde van de werknemer opnieuw te bepalen daadwerkelijk worden opgevolgd.

De regering ziet geen aanleiding hiervoor specifieke maatregelen te treffen, omdat zij verwacht dat het systeem zelf ervoor zal zorgen dat de afspraken worden nagekomen. Zowel de gemeente als de werkgever hebben een direct financieel belang bij de (her)bepaling van de loonwaarde. De hoogte van de loonkostensubsidie is hiervan immers afhankelijk. Als een gemeente de afspraak over het opnieuw bepalen van de loonwaarde niet nakomt zal een werkgever zich bij de gemeente melden en de gemeente hierop wijzen. Verder blijft het op grond van de Algemene wet bestuursrecht voor belanghebbenden mogelijk om indien daar aanleiding voor is de gemeente te vragen om een tussentijdse vaststelling van de loonwaarde. Die aanleiding kan zijn een positieve of negatieve ontwikkeling van de productiviteit van de betrokken werknemer.

De leden van de PvdA-fractie vragen verder hoe de flexibilisering van de frequentie van loonwaardemeting zich verhoudt tot de praktijkroute die de regering ook voornemens is te realiseren.

De regering stelt in voorliggend wetsvoorstel voor om de wettelijk voorgeschreven jaarlijkse herbepaling van de loonwaarde (en voor beschut werk eens per drie jaar) te vervangen door een flexibeler systeem waarbij de herbepaling van de loonwaarde wordt afgestemd op het ontwikkelperspectief van de werknemer. De Praktijkroute (welk voorstel geen onderdeel uitmaakt van dit wetsvoorstel, maar van een ander wetsvoorstel dat in voorbereiding is, houdt in dat mensen bij wie op de werkplek wordt vastgesteld dat zij niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, worden opgenomen in het doelgroepregister, zonder beoordeeling door het UWV. Beide maatregelen hebben tot doel om de bureaucratie te verminderen en om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen en te houden. Zolang iemand niet het wettelijk minimumloon verdient, blijft iemand na realisering van beide voorstellen tot de doelgroep van de banenafspraken behoren, ongeacht of iemand via de Praktijkroute of via de doelgroepbeoordeling door het UWV in het doelgroepregister banenafspraken is opgenomen. Als de loonwaarde op de werkplek opnieuw wordt vastgesteld en iemand blijkt nog steeds het wettelijk minimumloon niet te kunnen verdienen, dan blijft iemand opgenomen in het doelgroepregister.

De leden van de SP-fractie vragen waarom er niet voor is gekozen om vast te houden aan bestaande termijnen voor herbepaling van de loonwaarde zodat er voor zowel werknemer als gemeente duidelijkheid is over de termijnen waarbinnen de loonwaarde wordt beoordeeld.

Zoals eerder in deze nota aangegeven vloeit de maatregel voor flexibilisering van de termijnen voor herbepaling van de loonwaarde voort uit bestuurlijke afspraken die op 25 november 2015 zijn gemaakt met sociale partners, gemeenten, de VNG en UWV om de Participatiewet en de Wet banenafpraak te vereenvoudigen. De vaste termijnen voor het herbepalen van de loonwaarde zoals die sinds 1 januari 2015 gelden houden onvoldoende rekening met de individuele situatie van de betrokken werknemers. Door de frequentie van de loonwaardebepaling af te stemmen op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden wordt bereikt dat de herbepaling van de loonwaarde meer op de persoon en zijn individuele situatie kan worden gericht. Ook kan een onnodige loonwaardebepaling achterwege blijven als geen ontwikkeling van de loonwaarde – zowel in negatieve als in positieve zin – wordt verwacht.

De leden van de SP-fractie vragen welke mogelijkheid een werkgever heeft om de beoordeling van de loonwaarde van zijn werknemer uit te stellen.

De gemeente is verantwoordelijk voor de vaststelling van de loonwaarde. Volgens het voorstel voor flexibilisering van de termijnen voor herbepaling van de loonwaarde zoals in voorliggend wetsvoorstel opgenomen, bepaalt de gemeente bij de loonwaardebepaling in overleg met werknemer en werkgever wanneer de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld en legt dit schriftelijk vast in het verslag van de loonwaardebepaling. De werkgever moet hieraan meewerken.

De leden van de SP-fractie vragen welke mogelijkheid een werknemer heeft om een loonwaardebepaling aan te vragen en of de regering het risico onderkent dat deze maatregel ertoe kan leiden dat werkgevers zo lang mogelijk vasthouden aan een lagere loonwaarde omdat dit voor hen voordeliger is en op welke wijze hiermee in het wetsvoorstel is rekening gehouden.

De regering heeft in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel aangegeven dat het zowel voor een werkgever als voor een werknemer op grond van de Algemene wet bestuursrecht mogelijk is 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 ziet niet in hoe een werkgever zo lang mogelijk kan vasthouden aan een lagere loonwaarde. De gemeente is immers verantwoordelijk voor de vaststelling van de loonwaarde en bepaalt in overleg met werknemer en werkgever wanneer de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld.

De leden van de SP-fractie vragen of bij het flexibiliseren van de termijnen voor herbepaling van de loonwaarde geen eisen meer worden gesteld aan de periode waarbinnen een loonwaardebepaling moet plaatsvinden.

De regering bevestigt dat deze maatregel ertoe leidt dat er geen wettelijke voorschriften meer gelden waar het gaat om de periodiciteit van de loonwaardebepaling. De frequentie wordt afhankelijk van wat de gemeente daarover met werkgever en werknemer afspreekt met het oog op het ontwikkelperspectief van de werknemer.

De leden van de SP-fractie vragen de regering om nader toe te lichten waarom de gemeenten maar één keer per jaar de loonkostensubsidie aan de hand van de indexatie van het wettelijk minimumloon hoeven aan te passen. Verder vragen de leden of dit betekent dat werknemers uit het doelgroepregister een deel van het jaar minder verdienen dan het wettelijk minimumloon en in hoeverre die in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

De jaarlijkse aanpassing van de loonkostensubsidie aan de hand van de indexatie van het wettelijk minimumloon is niet nieuw. Ook nu hoeven gemeenten de loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet maar eens per jaar aan te passen aan de hand van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. Hiertoe is om reden van eenvoud voor de uitvoering besloten. Werknemers ondervinden hiervan geen gevolgen in hun inkomen. Bij de toepassing van het instrument loonkostensubsidie ontvangen werknemers met een arbeidsbeperking hun volledige rechtens geldende loon van de werkgever. Dat is het CAO-loon of ten minste het wettelijk minimumloon, inclusief de wettelijke indexeringen (tweemaal per jaar) van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt van de gemeente compensatie in de vorm van loonkostensubsidie voor de verminderde productiviteit van de werknemer. Bij de berekening van de loonkostensubsidie hoeven gemeenten zoals gezegd maar eenmaal per jaar rekening te houden met de indexatie van het wettelijk minimumloon. Van strijd met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is geen sprake omdat deze wet ziet op de minimale beloning van werknemers (en die is conform de wet) en niet op de subsidiëring van werkgevers.

De vraag van de leden van de SP-fractie naar de totale extra lasten voor gemeenten indien de loonkostensubsidie twee keer per jaar wordt geïndexeerd wordt beantwoord in paragraaf 3 van deze nota naar aanleiding van het verslag.

2.3 Loonkostensubsidie voor jongeren met beperkingen die al werken

De leden van de fractie van de SP zijn positief over het feit dat de regering de noodzaak inziet om loonkostensubsidie in te zetten voor jongeren die na hun opleiding meteen aan de slag zijn gegaan bij een werkgever. Zij vragen of de regering een beeld heeft van het aantal jongeren met een arbeidsbeperking dat jaarlijks op deze manier aan de slag gaat bij een werkgever.

De maatregel is bedoeld voor jongeren met een arbeidsbeperking die tegen een salaris op of boven het minimumloon aan de slag zijn gegaan, maar waar na verloop van tijd blijkt dat zij verminderd productief zijn en niet meer in staat zijn het minimumloon te verdienen. De werkgever wil het productieverlies gecompenseerd zien. Omdat de jongeren op of boven het minimumloon werkten, is niet zichtbaar dat het gaat om jongeren met een beperking. Er is dan ook van deze groep geen registratie en kwantitatieve gegevens over hoeveel jongeren het betreft ontbreken. De regering kan daarom niet aangeven hoeveel jongeren het betreft.

De leden van de SP-fractie vragen op welke wijze gemeenten bij het vaststellen van hun budget voor loonkostensubsidie rekening kunnen houden met jongeren die nog geen uitkering in het kader van de Participatiewet hebben. Daarnaast vragen zij welke financiële gevolgen deze specifieke aanpassing van de wet heeft voor gemeenten.

De maatregel vergroot de beleidsruimte van gemeenten in het toepassen van het instrument loonkostensubsidie. De aanpassing legt geen verplichting op aan gemeenten. De aanpassing heeft daarom ook geen

financiële gevolgen voor gemeenten. Het inzetten van loonkostensubsidies in specifieke situaties behoort tot de gemeentelijk beleidsvrijheid. In principe verschilt de inzet van loonkostensubsidies voor jongeren die al baan hebben, maar daarin verminderd productief blijken, niet van de inzet voor bijstandsgerechtigden. Wanneer een werkgever constateert dat een jongere met een arbeidsbeperking niet (langer) in staat is het minimumloon te verdienen, kan deze in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. Het is dan aan de gemeente om te beoordelen of het verstrekken van een loonkostensubsidie in dit specifieke geval aan de orde is. Het ligt in de rede dat de jongere zonder loonkostensubsidie als gevolg van zijn verminderde productiviteit zou worden ontslagen en in de bijstand zou belanden. Tegenover de extra kosten van de loonkostensubsidie staat het vermijden van uitkeringslasten. Er is dus geen noodzaak voor extra budget voor deze groep.

De leden van de SP-fractie vragen hoe het kan dat personen die reeds werkzaam zijn bij een werkgever minder verdienen dan het wettelijk minimumloon. Zij vragen in hoeverre dit in strijd is met de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag.

De regering neemt aan dat de leden van de SP-fractie deze vragen stellen naar aanleiding van het voorstel om het ook voor bepaalde groepen schoolverlaters die al werken mogelijk te maken om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie. Dit voorstel is in paragraaf 2.3 van de memorie van toelichting toegelicht. Aangegeven is dat er praktijksignalen zijn dat schoolverlaters met arbeidsbeperkingen al bij werkgevers aan de slag zijn, en dan kan na beoordeling door de gemeente blijken dat diegene verminderd productief is. De regering heeft niet beoogd aan te geven dat deze personen dan niet ten minste het wettelijk minimumloon betaald dienen te krijgen, dit is immers de wettelijke standaard voor werkgevers⁴. De regering heeft wel willen aangeven dat verlenging of voortzetting van het contract voor werkgevers dan alleen aantrekkelijk is als er een loonkostensubsidie wordt verstrekt. Daarom bevat dit wetsvoorstel als gevolg van bestuurlijke afspraken met partijen uit de Werkkamer het voorstel om het ook voor bepaalde groepen schoolverlaters die al werken mogelijk te maken om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie zodat de kansen van deze kwetsbare jongeren op (voortzetting van de) arbeidsdeelname worden bevorderd.

De leden van het CDA steunen van harte het voorstel om het ook voor schoolverlaters die al werken mogelijk te maken om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie. Zij hebben hier eerder bij de regering op aangedrongen en daarbij met name aandacht gevraagd voor schoolverlaters van het Praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan aangeven of met deze maatregel de bestaande knelpunten in voldoende mate zijn opgelost. Deze leden vragen ook wat het oordeel van de betrokken scholen is en of de regering hier nader op in kan gaan.

De regering is verheugd dat de leden van de CDA-fractie het voorstel van harte steunen om het ook voor schoolverlaters die al werken mogelijk te maken om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie. De regering verwacht dat met dit voorstel een wettelijke belemmering wordt weggenomen. Via deze aanpassing mogen gemeenten ook loonkostensubsidie inzetten voor schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al aan het werk zijn. Het

⁴ Alleen in geval van werkende Wajongers kan hiervan worden afgeweken via de inzet van het wettelijk geregelde instrument loondispensatie. Dit instrument is alleen beschikbaar voor Wajongers.

voorstel komt tegemoet aan signalen vanuit de praktijk (scholen, professionals, cliënten). Hiermee worden bestaande drempels geslecht om mensen passende ondersteuning te bieden. In de huidige Participatiewet is het niet mogelijk om loonkostensubsidie in te zetten voor iemand die al aan het werk is; met dit wetsvoorstel wordt dit wel mogelijk. De regering gaat er vanuit dat de betrokken scholen uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO kunnen instemmen met deze maatregel omdat deze een wettelijke belemmering wegneemt dat ook door scholen is gesignaleerd. Deze maatregel maakt deel uit van het pakket vereenvoudigingen waarover uw Kamer op 27 november 2015 is geïnformeerd, en is aan de koepels van betrokken scholen gecommuniceerd. Het wetsvoorstel, waaronder deze maatregel, is op de gebruikelijke wijze voorgelegd aan de betrokken uitvoeringsorganisaties en voor internetconsultatie. Uit de reacties bleek instemming met deze maatregel.

2.4 Harmonisering premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen met scholingsbelemmeringen

2.5 Wijziging voortgezette werkregeling

De leden van de VVD-fractie vragen bij de wijziging van de voortgezette werkregeling om een nadere toelichting waarom het UWV geen loonwaarde of resterende verdien capaciteit kan vaststellen en of de oorzaak in het systeem ligt en zo ja, of een ander systeem denkbaar is waarmee dit wel kan.

In de Wajong2010 is bepaald dat UWV vanaf 2017 voor iedere Wajonger die ten minste 27 jaar is en die zeven jaar recht heeft gehad op arbeidsondersteuning en niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, moet beoordelen wat de resterende verdien capaciteit is (artikel 2:37 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten). Gedachte hierbij was dat iemand dan zich volledig heeft kunnen ontwikkelen en dat het mogelijk zou zijn te beoordelen wat zijn maximale arbeidscapaciteit dan is. Ten tijde van het wetsvoorstel waarmee de Wajong2010 in werking is getreden was de veronderstelling dat UWV op basis van informatie uit het CBBS een nieuw systeem kon opzetten waarbij op basis van taken die resterende, maximale verdien capaciteit vastgesteld kon worden. De ontwikkeling van dit nieuwe systeem is echter niet mogelijk gebleken.

De bestaande voortgezette werkregeling is niet uitvoerbaar omdat UWV geen resterende verdien capaciteit kan vaststellen voor personen met een verdienvermogen onder het wettelijk minimumloon. UWV kan dit niet uitvoeren omdat UWV de theoretische verdien capaciteit van personen met een arbeidsbeperking vaststelt door te kijken welke mogelijke CBBS-functies (i.c. algemeen geaccepteerde arbeid) kunnen worden gededd, gegeven de functionele mogelijkheden, relevante opleidingen en ervaringen. Het CBBS, het beoordelingssysteem van UWV voor de schatting van wat betrokkene met zijn beperkingen nog kan verdienen in algemeen geaccepteerd werk, kent geen functies onder het wettelijk minimumloon om de reden dat het wettelijk minimumloon de bodem is in het Nederlandse arbeidsbestel. Zoals eerder in antwoord op vragen van de leden van de SP-fractie naar alternatieven voor de voorgestelde wijziging is aangegeven is een ander systeem naar het oordeel van de regering niet mogelijk of wenselijk.

De leden van de VVD-fractie stellen ook de vraag hoe nu beoordeeld wordt wat de loonwaarde en de resterende verdien capaciteit is van iemand.

UWV moet op grond van artikel 2:37, tweede lid Wajong op aanvraag van de jonggehandicapte die gedurende een aaneengesloten tijdvak van vijf jaar inkomsten uit arbeid heeft genoten die overeenkomen met zijn resterende verdien capaciteit een voortgezette inkomensondersteuning vaststellen. Voor dat doel moet UWV dus nu al de resterende verdien capaciteit van betrokkene vaststellen. UWV en SZW hebben afgesproken om de resterende verdien capaciteit langs pragmatische weg in te vullen: het gerealiseerde arbeidsinkomen van betrokkene wordt gelijkgesteld met de theoretische verdien capaciteit van betrokkene. De voorgestelde wijziging in dit wetsvoorstel sluit hierop aan.

De leden van de VVD-fractie vragen of de verdien capaciteit altijd een afgeleide van het wettelijk minimumloon is.

Het begrip resterende verdien capaciteit houdt het inkomen in dat de betrokkene nog met arbeid kan verdienen. UWV kent één methode op grond waarvan de verdien capaciteit van arbeidsbeperkten wordt vastgesteld. Deze methode maakt gebruik van het duiden van reëel bestaande functies op de arbeidsmarkt (opgenomen in het CBBS). In Nederland wordt de bodem in het arbeidsbestel bepaald door het wettelijk minimumloon.

De leden van de VVD-fractie vragen zich tevens af of de voorgestelde wetswijziging van de voortgezette werkregeling betekent dat Wajongers een kleinere kans krijgen op een baan.

De voorgestelde wijziging van de voortgezette werkregeling heeft geen gevolgen voor werkgevers en het loon dat zij betalen aan werkende Wajongers. Het voorstel heeft dan ook geen effect op de kansen van Wajongers op de arbeidsmarkt.

De leden van de VVD-fractie vragen wat er gebeurt met de prikkel om de resterende verdien capaciteit te benutten.

In het voorstel hoeft het UWV geen rekening meer te houden met de theoretische resterende verdien capaciteit omdat dit onuitvoerbaar is gebleken. Er wordt vanuit gegaan dat iemand zich na deze periode volledig heeft ontwikkeld. De voorgestelde wijziging gaat uit van een inkomensaanvulling tot 100% van het wettelijk minimumloon op het moment dat een Wajonger werkt. Daarbij wordt niet vastgesteld of iemand zijn maximale arbeidscapaciteit benut. Er is op dat moment geen prikkel meer voor een Wajonger om in te zetten op het verbeteren van de verdien capaciteit.

De leden van de VVD-fractie vragen per Wajong-uitkeringsgroep aan te geven welke ondersteuning er is om hen te begeleiden naar de arbeidsmarkt.

Onderscheid moet worden gemaakt tussen de Wajong 2015, de Wajong2010 en de Wajong van voor 2010. Jonggehandicapten in de regeling Wajong2015 hebben duurzaam geen arbeidsvermogen en daardoor is er geen sprake van arbeidsondersteuning. De Wajong2010 is opgezet als een meer activerende regeling. Wajongers met arbeidsvermogen en niet studerend zitten in de werkregeling. In het kader van de werkregeling stelt UWV samen met de Wajonger een participatieplan op. In dat participatieplan worden afspraken over wat de Wajonger zelf kan doen in het kader van activering en waar UWV hem bij kan ondersteunen vastgelegd en worden tevens alle rechten en plichten bij re-integratie vastgelegd. Ook van de Wajongers in de werkregeling zijn in het kader van transparantie klantprofielen opgesteld. De klantprofielen worden gebruikt

om op de werkgeversservicepunten Wajongers te matchen aan banen en plekken in het kader van de banenafpraak. UWV heeft bij activering de mogelijkheid om re-integratietrajecten in te kopen of zelf activerende dienstverlening in te zetten.

In de oude Wajong (instroom vóór 2010) zitten zowel Wajongers met als zonder arbeidsvermogen. In het verlengde van de herindeling van Wajongers worden Wajongers met arbeidsvermogen opgeroepen voor een startgesprek voor de activerende dienstverlening van UWV. Dit startgesprek resulteert in het opstellen van een klantprofiel en nadere afspraken over de activering van de oWajonger. De klantprofielen worden gebruikt om op de werkgeversservicepunten Wajongers te matchen aan banen en plekken in het kader van de banenafpraak. De afspraken over activering worden vastgelegd in een re-integratieplan. Ook hiervoor kunnen re-integratietrajecten worden ingekocht of kan UWV zelf activerende dienstverlening inzetten.

3. Financiële effecten en regeldruk

De leden van de VVD-fractie vragen naar het per saldo tegen elkaar wegvallen van de financiële effecten van het weglaten van de resterende verdien capaciteit en het opnemen van de extra voorwaarde bij het voorstel van de voortgezette werkregeling. Gevraagd wordt naar een inhoudelijk nadere toelichting, onderbouwing met een tabel, inzichtelijk maken om welke kosten het gaat en hoe deze tegen elkaar weggestreept worden.

Door de voorgestelde wijziging van de voortgezette werkregeling komt de vaststelling van de resterende verdien capaciteit en de daarmee samenhangende uitkeringskorting indien iemand niet zijn volledige resterende verdien capaciteit waarmaakt te vervallen. Door de uitkeringskorting kreeg iemand die niet zijn (theoretische) volledige restverdien capaciteit waarmaakt geen volledige uitkeringsaanvulling tot 100% van het wettelijk minimumloon. Deze korting zou in de meeste gevallen uitgekomen zijn op een paar procent van het wettelijk minimumloon. Door het wegvallen van de vaststelling van de resterende verdien capaciteit wordt het inkomen van een werkende Wajonger in de voortgezette werkregeling aangevuld tot 100% van het wettelijk minimumloon, ook als hij zijn resterende verdien capaciteit niet volledig zou benutten. De Wajonger krijgt dus per saldo een iets hogere uitkering dan voor de wijziging. De kosten van dit deel van de wijzigingen worden geschat op circa 1 à 2 miljoen euro (structureel 0).

Deze kosten vallen weg tegen de besparing die optreedt doordat er een inkomensgrens van 20 procent van het wettelijk minimumloon of meer is opgenomen, conform de reguliere werkregeling. Door de huidige regelgeving zou iedereen die werkt in de voortgezette werkregeling een hogere aanvulling tot 100% van het wettelijk minimumloon (minus een eventuele korting) gekregen hebben, mits de resterende verdien capaciteit vastgesteld had kunnen worden. Het voorstel leidt tot een kleine besparing ten opzichte van de huidige regeling. Deze besparing wordt ook geschat op circa 1 à 2 miljoen euro.

Beide effecten zijn klein, naar verwachting van dezelfde orde grootte en zijn daarom tegen elkaar weggestreept. Daarnaast kennen beide ramingen een grote onzekerheidsmarge omdat er nog geen realisatiecijfers zijn en deze er ook niet komen omdat hetgeen wat geraamd wordt zich in de praktijk niet kan voordoen. In de structurele situatie zijn beide effecten 0 omdat er dan geen werkende Wajongers in de voortgezette werkregeling meer zijn.

De leden van de VVD-fractie vragen toe te lichten hoe met de wetswijziging het inkomen van een werkende Wajonger meer in lijn wordt gebracht met het loon van iemand die met een loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet aan de slag is.

Personen die met een loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet aan het werk zijn, krijgen loon op CAO- of tenminste WML-niveau, ongeacht de hoogte van de loonwaarde. Met de voortgezette werkregeling wordt onder voorwaarden het inkomen van een werkende Wajonger van ten minste 27 jaar ook aangevuld tot 100% van het wettelijk minimumloon.

De leden van de VVD fractie vragen om een financiële uiteenzetting over de stijging van de uitkeringslasten met circa 1 miljoen euro in 2017 en circa 3 miljoen in de jaren 2018 en 2019 en de redenen hiervan. Tevens stellen zij de vraag hoe dit meerjarig gedekt wordt.

Vanaf 2017 kunnen personen in de oWajong die 27 jaar of ouder zijn direct overstappen naar de voortgezette werkregeling. De voorwaarde van zeven jaar arbeidsondersteuning komt voor deze groep te vervallen. De uitkeringslasten stijgen vanwege de verwachting dat meer oWajongers voor wie de voortgezette werkregeling aantrekkelijk kan zijn zullen overstappen naar de Wajong2010. Bij de overstap van de oWajong naar Wajong2010 krijgen deze Wajongers een hogere uitkering omdat de loonaanvulling bovenop het arbeidsinkomen in de Wajong2010 in de meeste gevallen hoger is. Dit leidt tot hogere uitkeringslasten. Overstappen naar de Wajong2010 is al sinds 2013 mogelijk. Toen de mogelijkheid tot overstap gecreëerd werd, was de verwachting dat een groot aantal oWajongers zou overstappen omdat de «reguliere» werkregeling ook al financieel aantrekkelijk kan zijn en is daarom al rekening gehouden met meerkosten. In de praktijk heeft vrijwel niemand van de overstapmogelijkheid gebruikt gemaakt en zijn de meerkosten nog niet opgetreden. Het wijzigingsvoorstel betreft dezelfde doelgroep en dezelfde meerkosten, waarbij geldt dat een deel van de meerkosten al vanaf 2013 gedekt is.

Ten tijde van de indiening van het wetsvoorstel was de verwachting dat de uitkeringslasten in 2017 met 1 miljoen euro en in 2018 en 2019 met 3 miljoen euro zouden toenemen. Na verzending aan uw Kamer is uit nieuwe informatie gebleken dat het aantal potentiële overstappende oWajongers hoger is dan de eerdere raming. Daarom is de raming van het aantal overstappende oWajongers en de bijhorende meerkosten naar boven bijgesteld. In de onderstaande tabel staan de meeste actuele cijfers (in miljoenen euro's). De meerkosten van de voortgezette werkregeling worden meerjarig gedekt uit een verlaging van de AO tegemoetkoming.

	2017	2018	2019	2020	2021	structureel
Meerkosten wijziging voortgezette werkregeling w.v. reeds gedekt	5 1.5	10 1.5	10 1.5	10 6	10 6	0 0
Totale meerkosten	3.5	8.5	8.5	4	4	0

De leden van de VVD-fractie vragen om een andere onderbouwing op de veronderstelling dat mensen die ouder zijn dan 27 jaar geen ontwikkelingsmogelijkheden meer hebben.

In de Wajong2010 wordt de beoordeling over iemands arbeidsongeschiktheid die in de werkregeling zit in twee fasen geknipt. Een «voorlopige» beoordeling op 18-jarige leeftijd bij aanvang van de Wajong

(de werkregeling) en een «definitieve» beoordeling op (meestal) 27-jarige leeftijd. De werkregeling in de Wajong2010 is gebaseerd op de gedachte dat op grond van de werkervaring en verdere ontwikkeling van beperkingen respectievelijk de manier waarop iemand met zijn beperkingen heeft leren omgaan, een stabiel beeld ontstaat van iemands participatiemogelijkheden en of hij daarmee in staat moet worden geacht zelfstandig ten minste het minimumloon te verdienen. Pas op 27-jarige leeftijd vindt een «definitieve beoordeling» plaats voor blijvende toepassing van de Wajong (de voortgezette werkregeling). Het gaat bij de beoordeling van de voortgezette werkregeling om Wajongers die ten minste 27 jaar zijn, bij wie na zeven jaar arbeidsondersteuning verwacht mag worden dat voldoende tijd is geweest om werkervaring op te doen en dat zij nog weinig nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden zullen hebben.

De leden van de fracties van de PvdA en het CDA vragen of nader kan worden toegelicht hoe de afname van de administratieve lasten voor bedrijven – geschat op ongeveer 100.000 euro per jaar in 2018, toenemend naar structureel 400.000 per jaar – is berekend.

In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de loonwaardemeting niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschermt werk) moet worden verricht. Naar verwachting neemt het aantal herhalingen van de loonwaardebepaling af als gevolg van de flexibilisering van de loonwaardebepaling. Structureel leidt dit tot circa 25.000 minder herbeoordelingen van de loonwaarde. De kosten van een herbeoordeling worden geschat op ongeveer 15 euro, resulterend in een structurele afname van de administratieve lasten van afgerond 400.000 euro.

De leden van de SP-fractie vragen naar de totale extra lasten voor gemeenten indien de loonkostensubsidie twee keer per jaar wordt geïndexeerd.

Indien de gemeenten twee keer per jaar de loonkostensubsidie moeten indexeren zullen zij halfjaarlijks een nieuw bedrag moeten berekenen, hiervoor een beschikking vaststellen en deze verzenden aan de werkgever. Dit proces moeten zij voor elke werknemer met loonkostensubsidie uitvoeren. Op dit moment zijn de totale lasten voor gemeenten nog relatief beperkt, maar deze zullen sterk toenemen naarmate gemeenten meer loonkostensubsidies zullen verstrekken. De invulling van de banenafpraak zal immers voor een steeds groter deel uit de gemeentelijke doelgroep komen. De totale extra lasten zijn afhankelijk van het aantal loonkostensubsidies en de wijze waarop de gemeente het administratieve proces heeft georganiseerd en zijn daardoor lastig te bepalen. De regering wil gemeenten, die een belangrijke rol spelen bij de uitvoering van de Participatiewet, niet onnodig belasten met extra handelingen en heeft om die reden ervoor gekozen om (zoals dat nu ook het geval is) de indexatie van de loonkostensubsidies maar één keer per jaar te laten plaatsvinden.

4. Ontvangen commentaren en adviezen

Op de vragen van de leden van de PvdA-fractie en de leden van de CDA-fractie over de complexiteit van de regelgeving en de beschikbaarheid van kandidaten is in paragraaf 1 al ingegaan.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma