

Clënten met een beperking – informatie voor gemeenten

Kijk hier voor veel gestelde vragen en antwoorden met betrekking tot

- Loonkostensubsidie
- Loonwaardebepaling
- Beschut werk

Loonkostensubsidie

Voor wie geldt de loonkostensubsidie in de Participatiewet?

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor mensen die niet het Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Het gaat om mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om hen te ondersteunen bij het vinden van werk. Dat kan dus gaan om mensen die bijstand ontvangen, mensen die een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen, mensen die met behulp van een andere voorziening van de gemeente al aan het werk zijn, maar ook om zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden: mensen zonder uitkering.

Gemeenten moeten vaststellen dat deze mensen niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen als zij voltijds zouden werken (artikel 6, eerste lid, onder e participatiewet). Verder moet vaststaan dat zij mogelijkheden hebben om te werken. Mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben behoren dus niet tot de doelgroep voor loonkostensubsidie (zij kunnen wellicht aanspraak maken op Wajong).

De gemeente stelt dit allemaal zelf vast. Zij kunnen zich laten adviseren door een derde, maar dat is aan de gemeente.

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

Is loonkostensubsidie mogelijk voor mensen met een medische urenbeperking?

Als mensen naast een medische urenbeperking ook een beperking per uur hebben, kan de gemeente loonkostensubsidie ook voor hen inzetten om ze aan het werk te helpen.

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

De Participatiewet regelt een nieuwe vrijlating van inkomsten uit arbeid bij de middelentoets in de bijstand voor mensen met een medische urenbeperking. De nieuwe vrijlating wordt toegepast nadat eventueel de bestaande vrijlatingen bij de middelentoets zijn toegepast die al in de bijstandswetgeving zitten.

De bestaande vrijlatingen betreffen:

- de vrijlating van maximaal 6 maanden 25 procent van de inkomsten uit arbeid (met een maximum van € 193,- per maand) voor een werkende bijstandsontvanger vanaf 27 jaar mits dit naar het oordeel van de gemeente bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling, en
- de vrijlating van maximaal 30 maanden 12,5 procent van de inkomsten uit arbeid (met een maximum van € 120,89 per maand) voor een werkende alleenstaande ouder vanaf 27 jaar (met een kind tot 12 jaar) mits dit naar het oordeel van de gemeente bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling.

De nieuwe vrijlating voor mensen met een medische urenbeperking volgt dus hierop en bedraagt 15 procent van de inkomsten uit arbeid (met een maximum van € 124 per maand). Deze vrijlating is structureel van aard en kent geen leeftijdsgrens van 27 jaar.

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

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

De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) WML (met vakantietoeslag) en de vastgestelde loonwaarde (bruto) met een toepasselijke pro rata vakantietoeslag. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70 procent WML (met vakantietoeslag), vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Dit is vastgelegd in artikel 10d, vierde lid, Participatiewet.

Voor de loonkosten boven het wettelijk minimumloon ontvangt de werkgever geen loonkostensubsidie. Die kosten moet de werkgever zelf dragen.

De vergoeding werkgeverslasten wordt uitgedrukt in een percentage van de loonkosten waarover de loonkostensubsidie wordt verstrekt. Dit percentage zal een gemiddelde zijn van de werkgeverslasten in de verschillende bedrijfstakken. Deze vergoeding wordt jaarlijks bij ministeriële regeling vastgesteld en bedraagt per 1 januari 2015 23 procent.

Hoe werkt loonkostensubsidie bij beschut werk?

Gemeenten hebben de mogelijkheid om mensen die via de nieuwe voorziening beschut werk aan de slag gaan, met een loonkostensubsidie aan het werk te helpen. Als de gemeente de werknemer die via deze voorziening aan de slag gaat, zelf in dienst neemt, ontvangt de gemeente zelf de loonkostensubsidie.

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

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

Wat zijn prikkels voor een werkgever bij loonkostensubsidie?

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

Werkgevers worden met loonkostensubsidie financieel gecompenseerd voor de verminderde productiviteit van werknemers met een arbeidsbeperking. Omdat de werkgever niet gecompenseerd wordt voor de loonkosten boven WML, is van belang dat werkgevers banen in de laagste reguliere loonschalen creëren en aanbieden.

Gemeenten kunnen werkgevers verder 'verleiden' met de inzet van een no-riskpolis, werkplekaanpassingen en de inzet van andere voorzieningen die de werkgever ontlasten. In maart 2015 is de Ministerraad akkoord gegaan met een wetsvoorstel waarin de verschillen bij het afsluiten van no-riskpolissen en het aanbieden van mobiliteitsbonussen voor de doelgroep van deze extra banen worden opgeheven. Het wetsvoorstel moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden behandeld.

Wat zijn de prikkels voor een werknemer bij loonkostensubsidie?

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

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

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

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

Deze mensen lopen een relatief grote kans op uitval door ziekte en om in de Ziektewet of WIA in te stromen. Het is daarom van belang dat gemeenten mensen met een verminderde productiviteit blijven volgen en verantwoordelijk blijven voor hun re-integratie als zij wegens ziekte uitvallen.

Verder is het belangrijk dat er zo weinig mogelijk mensen in de Ziektewet en de WIA stromen. De gemeente moet zich dus ook bij uitval maximaal inzetten voor herstel en werkherwinning van de werknemer.

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

Gemeenten nemen de beslissingen over de inzet van het instrument loonkostensubsidie en wat daarmee te maken heeft, zoals de bepaling van de loonwaarde. Zij leggen ook in een verordening regels vast over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. Dit is vastgelegd in de Participatiewet (artikel 10d en artikel 6).

De rol van de regionale Werkbedrijven is om tot een eenduidige regionale aanpak voor werkgevers te komen en om de mensen te bemiddelen naar de extra banen. Het gaat bijvoorbeeld om regionale afstemming over dienstverlening aan werkgevers, minimumeisen voor loonwaardebepaling, de inzet van een no-riskpolis en werkvoorzieningen. Dat is belangrijk om op een doelmatige manier mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op de extra banen die werkgevers beschikbaar stellen. (zie ook de rubriek Werkbedrijven).

Gemeenten zijn vrij om zelf invulling te geven aan de ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Is het ook mogelijk om bij gemeentelijke verordening een maximale duur van het verstrekken van de loonkostensubsidie bij verminderde loonwaarde vast te stellen?

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

Voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie geldt het volgende. De wet bepaalt wat een gemeente wel en niet mag met loonkostensubsidie als deze eenmaal is toegekend. In het eerste lid van artikel 10d van de Participatiewet is bepaald dat als een werkgever een dienstbetrekking aangaat met iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie, het college loonkostensubsidie moet verlenen. Daarnaast is ook in artikel 10d, zesde lid, van de Participatiewet bepaald wanneer er geen loonkostensubsidie meer verstrekt wordt. Dat is het geval als betrokkene niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Daar wordt niet als reden genoemd het feit dat de gemeente geen loonkostensubsidie meer wil verstrekken.

Het is dus in strijd met artikel 10d van de Participatiewet als de gemeente een beperking zou aanbrengen in de periode van het verlenen van loonkostensubsidie.

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

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

Hoe financieren gemeenten loonkostensubsidie?

De middelen voor de loonkostensubsidie worden toegevoegd aan het Inkomensdeel.

Is loonkostensubsidie belast of onbelast?

Loonkostensubsidie is een subsidie aan de werkgever. Het biedt compensatie aan de werkgever voor het productieverlies dat hij lijdt als gevolg van het in dienst nemen van een werknemer met een arbeidsbeperking. Het biedt compensatie voor het brutoloon (met vakantietoeslag) en de werkgeverslasten dat ligt tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de werknemer, met een maximum van 70% van het bruto wettelijk minimumloon (met vakantietoeslag) vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Loonkostensubsidie wordt nimmer aan een werknemer betaald en is dan ook geen vorm van inkomen.

waarover door een gemeente loon- of inkomstenbelasting moet worden afgedragen. De werkgever is natuurlijk wel inhoudings- en afdrachtplichtige over het loon dat hij aan de werknemer verstrekt.

Hoe moet loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet worden betaald?

Omdat loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet gefinancierd wordt uit het inkomensdeel, lijkt het alsof sprake is van een uitkering aan de werknemer. Dit is niet juist. De betaling van de subsidie komt boekhoudkundig ten laste van het inkomensdeel. Het is aan gemeenten zelf om te bepalen via welke systemen zij hun administratie voeren. In de praktijk blijkt dat er gemeenten zijn die een aparte applicatie gebruiken om de subsidie aan werkgevers te verstrekken. Deze staat geheel los van de applicatie om uitkeringen te verstrekken.

Moet bij de berekening van het bedrag aan loonkostensubsidie ook rekening gehouden worden met bijvoorbeeld een 13e maand?

Voor de bepaling van de loonkostensubsidie is in de eerste plaats het wettelijk kader leidend.

De hoogte van de loonkostensubsidie is geregeld in artikel 10d, vierde lid van de Participatiewet. Hierin staat dat de loonkostensubsidie het verschil is 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. De loonkostensubsidie is ten hoogste 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De loonkostensubsidie en het daaraan gestelde maximum worden vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten. De vergoeding voor werkgeverslasten is thans 23 procent van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Voor de bepaling van de loonkostensubsidie is dus ook de hoogte van de loonwaarde van belang. In de Participatiewet is het begrip loonwaarde gedefinieerd in artikel 6, eerste lid, onderdeel g. Loonwaarde wordt hier omschreven als een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De bepaling van de loonwaarde gebeurt aan de hand van een gekozen methode^[1]. Om het "rechtens geldende loon" vast te stellen moeten naar het oordeel van het ministerie alle loonbestanddelen meegeteld worden die de werknemer rechtens toekomen. Dus als een cao op betrokkene van toepassing is waarin een bepaald loon wordt vastgelegd met daarnaast bepaalde emolumenten/toeslagen, zoals bijvoorbeeld een 13e maand, en die extra's horen bij de functie van betrokkene en komen ook andere werknemers in die functie toe, dan is de werkgever op grond van de Wet op de cao verplicht om die ook aan een werknemer die met loonkostensubsidie aan de slag gaat te betalen. Dat is zijn rechtens geldende loon. Als in de cao bijvoorbeeld een toeslag wordt toegekend voor werkzaamheden die deze werknemer niet verricht (bijvoorbeeld werkzaamheden op bepaalde tijdstippen zoals in geval van onregelmatige diensten) dan hoeft een dergelijke toeslag naar het oordeel van het ministerie niet te worden meegenomen in het rechtens geldende loon.

Overigens komt er op verzoek van de Werkkamer een college met deskundigen dat de maatstaven voor loonwaardebepaling moet actualiseren/doorontwikkelen. Dit wordt ondersteund door het onafhankelijke kwaliteits – en kennisinstituut *Blik op werk*.

^[1] *Blik op Werk* heeft een loonwaardegids uitgebracht met daarin gevalideerde loonwaardemethodes die ook voldoen aan de eisen van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet. Gemeenten/werkbedrijven kunnen hieruit een keuze maken.

Loonwaardebepaling

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

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

Voordat de feitelijke dienstbetrekking wordt aangegaan met een werkgever, kunnen mensen tijdelijk onbeloofd op de beoogde arbeidsplaats geplaatst worden. Zij behouden dan recht op uitkering. Tijdens deze plaatsing krijgen werkgever en werknemer een beeld van de productiviteit van de werknemer op de werkplek, van zijn of haar loonwaarde. Dat is van belang om de loonwaarde goed vast te stellen en de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen. De loonkostensubsidie is immers grofweg het verschil tussen WML en de vastgestelde loonwaarde, met als maximum 70 procent van het WML.

Verder kan in deze periode worden bekeken of nog andere voorzieningen moeten worden ingezet.

Hoe kunnen gemeenten een keuze maken voor een loonwaardemethode?

Het is de bedoeling dat partijen in de regionale werkbedrijven afspraken maken over de keuze voor een loonwaardemethode in de regio. Blik op Werk heeft een loonwaardegids gepubliceerd (link naar <http://www.blikopwerk.nl/loonwaarde>) waarin de methodes staan die gevalideerd zijn door Blik op Werk en die voldoen aan de voorwaarden van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet van 6 oktober 2014, Stb 349. Verder staat in de gids op welke wijze de respectievelijke methodes zorgen voor certificering van de uitvoerders, evenals een beschrijving van de methodes. Partijen in de regionale werkbedrijven kunnen uit de in de gids genoemde methodes een keuze maken. Die keuze moet door het werkbedrijf worden voorgelegd aan de staatssecretaris van SZW, die de keuze formeel goedkeurt. De keuze moet uiterlijk 1 juli 2015 worden neergelegd in de gemeentelijke verordeningen.

Als in een regionaal werkbedrijf (nog) geen afspraken worden gemaakt over een loonwaardemethode, moet de loonwaardevaststelling –naast de voorwaarden van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet- voldoen aan de minimumeisen die zijn opgenomen in de Ministeriële regeling loonkostensubsidie van 10 oktober 2014, Stcrt 29290. De gemeente moet dit (voorlopig) opnemen in zijn Verordening.

Hoe vaak moet de loonwaarde worden vastgesteld?

De loonwaarde wordt periodiek herbepaald. Voor mensen die op beschutte werkomstandigheden zijn aangewezen is de termijn van herbepaling drie jaar. Voor mensen die daar niet op zijn aangewezen, is de termijn één jaar. Zo kunnen gemeenten oog houden op de ontwikkeling van de loonwaarde van werknemers en de hoogte van de loonkostensubsidie hierop afstemmen

Beschut werk

Voor wie kan een gemeente beschut werk inzetten?

Gemeenten kunnen de voorziening beschut werk inzetten voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben om te werken in een dienstbetrekking. Het gaat om bijvoorbeeld mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt.

Voordat de gemeente beschut werk in kan zetten, moet de gemeente personen waar zij beschut werk voor in willen zetten voor een advies beschut werk aan UWV voordragen.

Zijn gemeenten verplicht om beschut werk aan te bieden?

Beschut werk is één van de instrumenten die een gemeente kan inzetten om mensen te activeren. Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. De Participatiewet gaat er vanuit dat gemeenten beschut werk inzetten voor de mensen die zijn aangewezen op werk in een beschutte omgeving. Bij de financiering wordt ook rekening gehouden met de inzet van beschut werk. Gemeenten krijgen in de re-integratie uitkering sociaal domein in de structurele situatie de middelen voor 30.000 beschutte plaatsen.

Gemeenten zijn verplicht om beleid voor beschut werk vorm te geven, te bespreken met vertegenwoordigers van de gemeentelijke doelgroep en vervolgens vast te leggen in een verordening. In deze verordening legt de gemeente vast hoe zij de voorselectie vormgeeft, welke andere voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

worden aangeboden en hoe zij de omvang van het aanbod van de voorziening beschut werk vaststelt. (Artikel 8a, eerste lid, onderdeel e).

Het al dan niet inzetten van de voorziening beschut werk is een beslissing van de gemeente die voor bezwaar en beroep vatbaar is. Het Rijk vindt het belangrijk dat gemeenten de voorziening beschut werk inzetten voor mensen voor wie dat nodig is.

SZW monitort hoe gemeenten met deze voorziening omgaan.

Wie bepaalt of iemand in aanmerking komt voor beschut werk? En hoe wordt dit geregeld?

Als het college op basis van de eigen voorselectie het voornemen heeft vast te stellen of een inwoner beschut kan werken, draagt hij deze inwoner voor een advies beschut werk voor aan UWV. Alleen de gemeente kan iemand voordragen voor een advies beschut werk door UWV. Een burger kan niet zelfstandig naar UWV voor een advies.

Het UWV verricht een onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op:

1. een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
2. permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden.

Alleen als één van de vragen bevestigend wordt beantwoord, adviseert het UWV aan het college om vast te stellen dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. (Artikel 3 van het Besluit advisering beschut werk)

Indien het UWV het college adviseert om vast te stellen dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, zorgt het college ervoor dat deze persoon een dienstbetrekking verkrijgt waar hij in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden werkzaamheden verricht. Het advies van het UWV is dus niet vrijblijvend.