Handreiking loonkostensubsidie

April 2014

Divosa VNG Vereniging van Nederlandse Gemeenten UWV werken aan perspectief Cedris

Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

Inhoud

1 Inleiding 3
Wat is loonkostensubsidie? 3
De Participatiewet ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
Beschut werk 3
2 Loonkostensubsidie 4
Voor wie? 4
Hoe wordt het ingezet? 4
Hoogte en duur van de loonkostensubsidie 5
Combinatie met andere regelingen? 5
Begeleiding 5
Beloning werknemer 6
Vaststelling loonwaarde 6
Verordeningen 7
Financiering 7
3 De tool 8

1 Inleiding

1.1 De Participatiewet

Op 1 januari 2015 wordt de Participatiewet van kracht. Het doel van de wet is om zoveel mogelijk mensen aan een baan op de reguliere arbeidsmarkt te helpen. Wanneer mensen niet in staat zijn om als volledig zouden werken ten minste het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, moeten werkgevers moeten gecompenseerd worden voor het deel dat mensen niet productief kunnen zijn. Op die manier kunnen mensen die bijvoorbeeld door een arbeidshandicap een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben zoveel mogelijk worden ingeschakeld.

Met ingang van 2015 kunnen er geen mensen meer in de Wsw instromen. De Wajong is vanaf datzelfde moment alleen nog toegankelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Met de invoering van de Participatiewet komen er andere instrumenten om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden, zoals loonkostensubsidie en beschut werk.

1.2 Wat is loonkostensubsidie?

Loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit van een werknemer. De werknemer ontvangt het reguliere wettelijk minimumloon (WML) of cao-loon van de werkgever en bouwt hierover pensioen op.
De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het Cao-loon hoger is dan het WML zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het WML. Het doel van dit instrument is het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep. Bovendien bouwt de werknemer over het hele inkomen pensioen op.

1.3 Beschut werk

Tegelijkertijd met het afsluiten van de Wsw wordt er begonnen met de opbouw van beschut werk. Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat zij niet bij een reguliere werkgever in dienst kunnen komen. De beoordeling van de doelgroep beschut werk zal worden geregeld in een Algemene Maatregel van Bestuur. De regering streeft er naar deze AMvB in november 2014 te publiceren. De rest moet door de gemeenten in een verordening worden uitgewerkt.

Met de voorziening beschut werk kan de gemeente mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toch in een dienstbetrekking laten werken. Deze groep komt in dienst van de gemeente. Of bij een reguliere werkgever die de begeleiding en aanpassingen kan aanbieden, zoals een SW-bedrijf. De beloning is dan volgens de cao van de werkgever.

In de Werkkamer hebben partijen afgesproken dat de beloning begint op het wettelijk minimumloon. De gemeente kan voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken. De loonwaardebepaling bij beschut werk vindt om de drie jaar plaats. Het UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand zoveel begeleiding nodig heeft, dat beschut werk voor de hand ligt.

2 Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Het gaat om mensen die door een arbeidsbeperking per uur niet volledig productief zijn. De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit.
Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer een volledig loon. Dit werkt ook door in zijn of haar rechtspositie zoals bij de pensioenopbouw. Werkgevers worden met loonkostensubsidie door de gemeente gecompenseerd voor de verminderde productiviteit. Voor werkgevers is het instrument minder bewerkelijk dan bijvoorbeeld loondispensatie, omdat ze geen aparte loonadministratie hoeven op te zetten. Ook voor gemeenten is het vaststellen en verstrekken van de subsidie gemakkelijker en minder bureaucratisch. Er hoeft geen aanvullende uitkering te worden berekend en verstrekt.

2.1 Voor wie?

Er kan loonkostensubsidie worden verstrekt voor mensen die, als ze voltijds zouden werken, niet het WML kunnen verdienen. Dit betekent dat ze per uur minder productief zijn dan anderen. Zij hebben een loonwaarde van minder dan 100% van het wettelijk minimumloon. Het kan gaan om mensen met een bijstandsuitkering, maar ook om mensen met een uitkering op grond van de Anw, IOAW of IOAZ. Of om niet-uitkeringsgerechtigden die wel aanspraak kunnen maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling. De wijze waarop vastgesteld wordt wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort , is afhankelijk van wat in de verordening is geregeld.

Medische urenbeperking
Naast mensen die per uur verminderd productief zijn, zijn er mensen die een medische urenbeperking hebben. Zij zijn door die beperking niet in staat om 40 uur per week te werken. Daar is de loonkostensubsidie niet voor bedoeld. Deze mensen kunnen in een deeltijd dienstverband werken. Mensen met een medische urenbeperking kunnen als ze minder dan het sociaal minimum verdienen kunnen een aanvulling vanuit de bijstand krijgen op het loon dat ze zelf verdienen[1].

Wanneer de gemeente door het UWV heeft laten vaststellen dat het gaat om medische urenbeperking wordt 15% van de inkomsten vrijgelaten, met een maximum van € 124,- per maand. Deze vrijlating wordt toegepast nadat eventuele andere vrijlatingen van inkomsten uit arbeid zijn toegepast. Ook blijft de bestaande mogelijkheid van het verstrekken van premies gericht op arbeidsinschakeling bestaan. Zo hebben deze mensen een financiële prikkel te gaan en blijven werken.

Uitzondering hierop bestaat voor mensen met een medische urenbeperking die ook per uur verminderd productief zijn. Voor hen kan loonkostensubsidie wel worden ingezet.

2.2 Hoe wordt het ingezet?

Het college bepaalt ambtshalve of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Iemand die denkt tot de doelgroep van loonkostensubsidie te behoren, kan hier ook zelf een schriftelijke aanvraag voor indienen. Dit kan maximaal één keer per twaalf maanden.
De loonwaarde wordt bepaald als een werkgever het voornemen heeft om iemand in dienst te nemen. De loonwaarde wordt op de werkplek bepaald met inbreng van die werkgever. De loonkostensubsidie wordt toegekend als hij of zij daadwerkelijk aan de slag gaat. Als iemand eenmaal aan het werk is, dan wordt jaarlijks vastgesteld wat de loonwaarde is en of er nog loonkostensubsidie wordt verstrekt.

[1] Eventueel met een inkomstenvrijlating voor mensen die medisch urenbeperkt zijn.

Gaat het om beschut werk op grond van de Participatiewet dan wordt elke drie jaar de loonwaarde ambtshalve vastgesteld.

Bij verhuizing blijft de gemeente die de loonkostensubsidie heeft vastgesteld gedurende de hele looptijd van de dienstbetrekking verantwoordelijk voor de uitbetaling. Er is verder geen beperking in de duur van de loonkostensubsidie. Die kan doorlopen zolang de dienstbetrekking duurt tot de betrokkene de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

2.3 Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde. Dit bedrag wordt vervolgens vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. De hoogte van de vergoeding voor de werkgeverslasten wordt geregeld bij ministeriële regeling. De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon[2].
Wanneer de werknemer een Cao-loon heeft dat hoger is dan het WML dan komen de loonkosten boven WML voor rekening van de werkgever. De gemeente gaat bij het vaststellen van de loonkostensubsidie dus altijd uit van het WML.

De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer: hoe hoger de loonwaarde, hoe lager de subsidie. Ook de duur is afhankelijk van de loonwaarde. Elk jaar wordt die opnieuw bepaald. Bij een loonwaarde van 100 % WML stopt de subsidie. Wanneer iemand dat nooit bereikt kan de loonkostensubsidie blijven doorgaan.

2.4 Combinatie met andere regelingen?

Gemeenten verstrekken al jaren loonkostensubsidies. Het gaat dan om tijdelijke vormen die vooral als stimulans dienen. Deze worden gefinancierd uit het participatiebudget. De hier beschreven vorm van loonkostensubsidie is nieuw. Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk en is gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm wordt gefinancierd uit het inkomensdeel (zie hierna). Behalve een stimulans voor werkzoekenden om te gaan werken, is het vooral een compensatie voor de werkgever voor verminderde productiviteit van zijn werknemer. Het is niet mogelijk dit te combineren met andere subsidies in de loonkosten

2.5 Begeleiding en no risk polis

Andere instrumenten uit het gebundeld re-integratiebudget kunnen wel samen met deze loonkostensubsidie worden ingezet. In de Participatiewet is bijvoorbeeld geregeld dat werknemers met een loonkostensubsidie aanspraak kunnen maken op begeleiding op de werkplek (jobcoach). Een nadere uitwerking van die aanspraak staat niet in de wet. Daarover stellen gemeenten bij verordening regels voor op (zie ook 2.8).

De loonkostensubsidie kan ook gecombineerd worden met aanpassingen op de werkplek. Het kan dan gaan om meeneembare voorzieningen die specifiek voor de klant zijn, dank bijvoorbeeld om een brailleregel voor blinde of slecht-ziende werknemers. Maar ook kosten voor niet meeneembare voorziening zoals automatisch opengaande deuren kunnen vergoed worden.

[2] Zie ook de rekentool loonkostensubsidie, beschikbaar gesteld door de Programmaraad

Omdat werkgevers terughoudend kunnen zijn bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten uit angst voor hoog ziekteverzuim en daarmee hoge kosten kan de gemeente ook de no-risk polis aanbieden. Gemeenten dienen op grond van de Participatiewet regels te stellen over de hoogte en duur van de no-riskpolis. Ook de no-riskpolis wordt gefinancierd uit het gebundeld re-integratiebudget.

Los hiervan is wettelijk geregeld dat eventuele ziekengeldlasten en lasten van WGA-uitkeringen voor werknemers die werken met loonkostensubsidie niet worden meegenomen bij de bepaling van de gedifferentieerde premie die voor de werkgever geldt. De werkgever wordt zo gevrijwaard van een hogere premie als betrokkene voor wie de gemeente een no-riskpolis heeft verstrekt, onverhoopt arbeidsongeschikt wordt.

2.6 Beloning werknemer

De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig, structureel worden ingezet. De werknemer krijgt van de werkgever het cao-loon of tenminste het WML wanneer er geen CAO is. De sociale partners hebben afgesproken dat het cao-loon voor deze mensen zo dicht mogelijk bij het wettelijk minimumloon komt te liggen. Bij hogere lonen zou het moeilijker worden goede plaatsen voor deze mensen te vinden.
Die lage lonen zijn nu niet in elke cao opgenomen. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen de komende drie jaar in alle cao's laagste reguliere loonschalen opnemen tussen 100% en 120% WML, te beginnen op 100%. Uiterlijk in 2017 moeten alle cao's hieraan voldoen. Als blijkt dat cao's niet aan de afspraken voldoen, krijgt een werkgever de wettelijke mogelijkheid om iemand die aangewezen is op loonkostensubsidie ten behoeve van de garantiebanen, op individuele basis aan te nemen in een loonschaal van 100 % WML.

2.7 Vaststelling loonwaarde

De loonwaarde wordt door de gemeente in samenspraak met de werkgever op de werkplek vastgesteld. De regering vindt het belangrijk dat de loonwaarde objectief wordt vastgesteld. Het mag niet zo zijn dat de loonwaarde afhankelijk is van degene die hem vaststelt. In de 35 regionale werkbedrijven worden afspraken gemaakt over de minimumeisen waaraan de methode voor het bepalen van de loonwaarde moet voldoen.

De regering heeft een algemene maatregel van bestuur (AMvB) in voorbereiding evenals een ministeriele regeling waarin minimumeisen worden opgenomen die landelijk moeten gaan gelden (in de AMvB) en minimumeisen die gelden zolang in de werkbedrijven nog geen afspraken zijn gemaakt over minimumeisen. De regering wil deze lagere regelgeving in de zomer publiceren

Uiteindelijk bepaalt de gemeente dus de loonwaarde. De methode leggen gemeenten vast in een verordening. De loonwaarde wordt elk jaar (in geval van beschut werk: elke drie jaar) opnieuw vastgesteld. Bij een verhoging van de productiviteit vermindert de subsidie. Zo worden de middelen ingezet waar ze nodig zijn.
Om in het begin een goed beeld van de loonwaarde te krijgen is het mogelijk om werknemers een tijdje onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. Hiervoor geldt een maximum van drie maanden.

2.8 Verordeningen

Gemeenten hebben beleidsvrijheid en bepalen op basis van maatwerk wat iemand aan ondersteuning nodig heeft. Zij leggen hun beleid in verordeningen vast. De Participatiewet wijzigt een aantal bestaande verordeningsplichten op onderdelen en voegt een aantal nieuwe toe.

Het gaat om verordeningen waarin gemeenten de volgende zaken moet vastleggen:

- Regels over de arbeidsondersteuning aan uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden;
- Regels over de wijze van vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie en de vaststelling van de loonwaarde.
- Regels over een evenwichtige verdeling van re-integratievoorzieningen, waaronder jobcoach;
- regels over beschut werk;
- Regels over hoogte en duur van de no-riskpolis.

In de Werkkamer is afgesproken dat in de 35 regionale werkbedrijven gemeenten en sociale partners afspraken kunnen maken over de regionale afstemming van de inzet van instrumenten zoals de no-riskpolis en werkvoorzieningen. Het doel hiervan is te komen tot een zo eenduidig mogelijk regionaal afgestemd instrumentarium. Hiermee wordt ook voorkomen dat werkgevers binnen dezelfde regio met verschillende gemeentelijke instrumenten te maken krijgen.

2.9 Financiering

De middelen voor de inzet van dit instrument loonkostensubsidie worden beschikbaar gesteld via het inkomensdeel (de BUIG). In de WWB vallen de loonkostensubsidies onder het Participatiebudget, het werkdeel. De loonkostensubsidie zoals die onder de Participatiewet valt, is niet alleen een voorziening voor arbeidsinschakeling (stimulans), maar een compensatie voor verminderde productiviteit ten opzichte van het loon. Dit is ook van belang voor de effecten bij het inzetten van dit instrument. Doordat de middelen uit het inkomensdeel komen worden ze meegeteld bij het vaststellen van het macrobudget in het jaar daarop. Dit past beter bij het structurele karakter dat de loonkostensubsidie kan hebben. Er is ook een directere link met de prikkel dat gemeenten bespaarde uitkeringslasten zelf mogen houden.

3 De tool

De Programmaraad stelt een rekentool beschikbaar voor het berekenen van de loonkostensubsidie. Met deze tool kan inzicht verkregen worden wat de globale financiële gevolgen zijn bij het inzetten van loonkostensubsidie. De tool levert geen precieze berekening maar laat wel zien wat de effecten van inzet van loonkostensubsidie zijn. Hiermee wordt overzichtelijk wat de gevolgen zijn voor de werknemer, de werkgever en de gemeente. Het kan dienen bij het doorrekenen van de effecten van verschillende beleidskeuzes maar ook een indicatie geven tijdens gesprekken met een werkzoekende of een werkgever.

Bij de inrichting van de tool is gekozen voor eenvoud in plaats van compleetheid. Zo worden berekeningen gemaakt tot het wettelijk minimum loon en niet tot CAO loon waardoor een werkzoekende er misschien meer op vooruit gaat dan de berekening laat zien. Aan de andere kant houdt de tool geen rekening met andere voordelen voor de werkzoekende waardoor het voordeel weer lager uit kan vallen.

3.1 Hoe werkt de tool

In de tool kunnen de specifieke kenmerken van de klant ingevoerd worden zoals leefvorm en leeftijd. Op basis daarvan kan de bijstandsnorm worden vastgesteld.
Omdat de premies en belastingen nog wel eens van gemeente tot gemeente kunnen verschillen vanwege de verschillende berekeningswijzen, is het ook mogelijk die voor de eigen gemeente aan te passen.

Vervolgens kunnen de loonkosten van de werkgever worden vastgesteld. Dit gebeurt door de omvang van het dienstverband (deeltijd) en de loonwaarde in te vullen. Op basis daarvan kunnen bruto- en nettoloon worden vastgesteld alsmede de loonkosten voor de werkgever. De regeling voor werkgeverslasten zit nog niet op juiste wijze in de tool. Deze wordt per Ministeriële Regeling vastgesteld en is op dit moment nog niet bekend.

De loonkostensubsidie wordt vastgesteld door het verschil tussen de loonkosten en het wettelijk minimumloon te nemen en dat te vermeerderen met de werkgeverslasten van dat verschil.

Bij het verschil tussen uitkeringslasten en loonkostensubsidie wordt de besparing voor de gemeente zichtbaar. Tenslotte wordt vastgesteld hoeveel de werknemer er financieel op vooruit gaat bij het aanvaarden van de werkplek en welk percentage van de loonkosten en van het brutominimumloon door de gemeente aan de werkgever als subsidie wordt verstrekt.

3.2 Hoe gebruik je de tool

- *bij het maken van beleid*
Met behulp van de tool kan je zien wat de (financiële gevolgen zijn van de inzet van de loonkostensubsidie. Zo kan je het verschil tussen de inzet voor mensen met een hogere of een lagere verdiencapaciteit zichtbaar maken (op persoonsniveau, zelf door te rekenen voor de gehele doelgroep) maar ook wanneer je loonkostensubsidie in wil zetten voor voltijd- of juist voor deeltijdbanen. Ook wanneer er meer achtergrondkenmerken voor een gekozen doelgroep bekend zijn kan de tool behulpzaam zijn om een beter inzicht in het beslag op het beschikbare budget te hebben. Ook daarvoor bereken je de gevolgen voor een individu en vermenigvuldig je dat zelf voor de hele doelgroep.

- bij het afspraken maken met werkgevers
Met de tool bij de hand kan je met de invoer van een paar simpele gegevens uitrekenen wat een werkgever aan loonkostensubsidie kan krijgen voor een bepaalde klant. Werkgevers willen graag duidelijkheid (wat levert het op, wat kost het) en niet wachten op langdurige procedures. Door de tool te gebruiken bij de acquisitie en invulling van arbeidsplekken kan die duidelijkheid meteen gegeven worden. Ook voor de gemeente is er het voordeel dat er snel duidelijkheid is en er zaken gedaan kunnen worden. De uiteindelijke loonkostensubsidie kan echter pas vastgesteld worden wanneer de loonwaarde van de werkzoekende op de werkplek is vastgesteld.

- in het contact met de cliënt
De tool maakt ook meteen duidelijk wat de klant er op vooruit gaat wanneer een baan aanvaard wordt. Tenminste wanneer die het minimum loon gaat verdienen. Wanneer het gaat om een hoger CAO loon dan valt het voordeel altijd hoger uit dan de tool aangeeft. De klantmanager kan zo meteen duidelijkheid aan de klant verschaffen wat behulpzaam is bij het motiveren van de klant de baan te aanvaarden. Er wordt geen rekening gehouden wat de gevolgen zijn voor andere financiële regelingen waar gebruik van gemaakt wordt (kortingen en dergelijke).

Colofon

Uitgave
Stimulansz
Postbus 2758
3500 GT Utrecht
T (030)2982800
F (030)2982801
www.stimulansz.nl
info@stimulansz.nl

Projectleiding
Deze uitgave is gemaakt in opdracht van de Programmaraad
W: www.samenvoordeklant.nl
E: pwet@samenvoordeklant.nl

Eindredactie
Stimulansz

Auteur
Gerrit van Romunde – Stimulansz

© Stimulansz, april 2014

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Aan de totstandkoming van deze publicatie is de grootst mogelijke zorg besteed. Stimulansz noch de Programmaraad kan aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud
rechten worden ontleend.