

Gebruiksaanwijzing rekentool loonkostensubsidies

Inleiding

Deze gebruiksaanwijzing hoort bij de rekentool loonkostensubsidie die gemeenten kunnen gebruiken op www.samenvoordeklant.nl. Deze tool helpt gemeenten bij het berekenen van de hoogte van de loonkostensubsidie die kan worden verstrekt op basis van artikel 10d van de Participatiewet (PW). Stimulansz heeft de rekentool ontwikkeld in opdracht van de Programmaaraad.

Leeswijzer

A: Technische toelichting

Het eerste deel van de gebruiksaanwijzing gaat over het invullen van de tool. Wat moet je precies invullen in de velden om te komen tot een goede loonkostensubsidieberekening? Wat betekenen de velden bij de berekeningen en conclusies?

B: Praktijkvoorbeelden

Iedere praktijksituatie is anders. In het tweede deel van de gebruiksaanwijzing lichten we het gebruik van de tool toe aan de hand van enkele praktijkvoorbeelden.

Publicatiedatum: 8 maart 2017

A. Technische toelichting

In de rekentool vul je maximaal zeven velden in:

Dit betreft:

- 1. Stap 1: leeftijd**
De regeling voorziet in het verstrekken van loonkostensubsidie tot het wettelijk minimumloon (WML). De leeftijd van de betrokkene heeft invloed op het toepasselijk minimumloon.
- 2. Stap 2: loonwaarde**
Het gaat hier om het percentage dat de werknemer kan verdienen ten opzichte van het normloon. De loonwaarde wordt bepaald door de werkzaamheden te vergelijken, naar evenredigheid van de arbeidsprestatie, met een functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De loonwaarde wordt gemeten op de werkplek aan de hand van een regionaal afgesproken methodiek. De loonkostensubsidie wordt vervolgens berekend door de loonwaarde af te trekken van het WML.
- 3. Stap 3: CAO**
Het wettelijk minimum uurloon (WMUL) verschilt afhankelijk van de CAO waaronder de werknemer werkzaam is. Als er geen CAO van toepassing is dan is het advies om de CAO 40 uur te selecteren. Als mensen niet voltijds werkzaam zijn dan wordt mede aan de hand van het WMUL de hoogte van de loonwaarde bepaald. Werknemers die minder dan 36 uur werkzaam zijn, werken altijd parttime (zie stap 4).
- 4. Stap 4: uren dienstverband**
Hier moeten het aantal uren ingevuld worden dat de werknemer op grond van het dienstverband wekelijks moet werken. Dit heeft gevolgen voor het toepasselijk minimumloon en daarmee ook voor de hoogte van de subsidie. Bij het gebruik van decimalen dient u een punt te gebruiken en geen komma tussen de cijfers.
- 5. Stap 5: Woon en gezinsituatie**
De keuze van de leefvorm heeft invloed op de bijstandsnorm. Aan de hand van de hoogte van de bijstand kan het voordeel voor gemeente en werknemer worden berekend. Deze stap is optioneel en niet noodzakelijk voor de berekening loonkostensubsidie,
- 6. Stap 6: eigen inkomen naast de bijstandsuitkering**
Ook deze stap is optioneel en alleen nodig om het voordeel voor de werknemer en de gemeente te berekenen. Het gaat hier om inkomsten die al gekort worden op de bijstandsuitkering voordat de persoon met loonkostensubsidie gaat werken.
- 7. Stap 7: eigen inkomen partner naast de bijstandsuitkering**
idem als onder 6 maar dan voor de partner.

B. Praktijkvoorbeelden

1. Hoe bereken ik de loonwaarde?

Loonwaarde is volgens de definitie van artikel 6 lid 1 sub g PW:

Vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon 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.

Voor de loonwaarde moet je dus de prestaties van iemand met een arbeidsbeperking in een bepaalde functie vergelijken met de prestaties van iemand zonder beperking in diezelfde functie. Dit druk je uit in een percentage. Het loon moet in ieder geval ten minste het WML bedragen. De loonwaarde wordt vastgesteld volgens een regionaal afgesproken methodiek.

De formule voor de berekening van loonkostensubsidie (LKS) is:

$LKS = WM(J)L - LOONWAARDE$. En $LOONWAARDE = \% * NORMLOON$.

2. Werknemer verdient meer dan het WML. Hoe bereken ik de loonkostensubsidie?

Vanaf 1 januari 2017 heeft dit geen invloed meer op de berekening van de loonkostensubsidie. Zie voor de berekening de formule onder punt 1. De kosten van het loon boven het WML zijn volledig voor rekening van de werkgever.

3. Wat doe ik met extra inkomensonderdelen, zoals gratificaties, eindejaarsuitkeringen en onregelmatigheidstoeslagen?

Idem als onder 2. Deze extra inkomensonderdelen hebben geen invloed op de hoogte van de loonkostensubsidie.

4. Hoe gebruik ik de rekentool bij de forfaitaire loonkostensubsidie?

Op grond van het vijfde lid van artikel 10d Participatiewet kunnen gemeenten gedurende maximaal zes maanden een forfaitaire loonkostensubsidie toekennen van 50% van het WML. Het is de beleidsvrijheid van gemeenten om deze mogelijkheid te benutten. Na zes maanden geldt immers weer de 'reguliere' loonkostenberekening. Het is belangrijk de werkgever goed te betrekken bij de inzet van forfaitaire loonkostensubsidie. Pas na de toepassing van een gevalideerde loonwaardemeting kan de werknemer eventueel in het doelgroepenregister worden opgenomen. De werkgever loopt hierdoor de premiekorting mis die gekoppeld is aan het in dienst nemen van iemand vanuit een uitkeringssituatie die al tot de doelgroep van de banenafpraak behoort. Ook kunnen er gevolgen zijn voor het recht op de no risk polis. Ook kan de hoogte van de loonkostensubsidie na 6 maanden afwijken van de forfaitaire loonkostensubsidie.

Vul bij toepassing forfaitaire loonkostensubsidie bij stap 2 altijd 50 in en bij stap 3 40 uur.

5. Hoe werkt de subsidie bij ziekte?

Voor zieke werknemers voor wie de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt, gelden precies dezelfde regels als voor andere zieke werknemers. Werkgevers met een no-riskpolis (voor mensen die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen, zie Toolkit) ontvangen ziekgeld van het UWV op grond van artikel 29 lid 2 sub g van de Ziektewet. Het UWV stelt de gemeente van deze verstrekking op de hoogte. De gemeente moet vervolgens de loonkostensubsidie voor de werkgever tijdens de periode van ziekte stoppen. De werkgever betaalt immers in deze periode geen loon.

Een no-riskpolis biedt dekking tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte. Normaal gesproken moet een werkgever bij ziekte loon doorbetalen. Maar voor een zieke werknemer met no-riskdekking ontvangt de werkgever een Ziektewetuitkering van UWV. Die compenseert de loonkosten voor de werkgever bij ziekte.

6. Kunnen werknemers die al in dienst zijn bij een werkgever en bij nader inzien minder dan 100 procent loonwaarde hebben, alsnog worden aangemeld voor loonkostensubsidie? Tellen zij mee voor de banenafpraak?

Werkgevers kunnen geen loonkostensubsidie aanvragen bij de gemeente voor werknemers die zij al in dienst hebben. Het eerste lid van artikel 10d PW bepaalt:

1. Indien een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, stelt het college de loonwaarde van die persoon vast. Indien die dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever.

Een uitzondering hierop is geregeld in het tweede lid van artikel 10d PW.

2. Indien een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die met voltijdse arbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan:|

a.het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs,

b.het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of

c.de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs, stelt het college op diens aanvraag in aanvulling op artikel 7 de loonwaarde van die persoon vast en verleent het college de loonkostensubsidie, met in achtneming van het vierde lid, aan de werkgever.

Gemeenten kunnen, met inachtneming van de hierboven genoemde uitzondering, het nieuwe instrument loonkostensubsidie uit de PW dus alleen inzetten voor mensen uit de doelgroep loonkostensubsidie. Dit zijn mensen uit de doelgroep van de PW (uitkeringsgerechtigden of niet-uitkeringsgerechtigden) met arbeidsvermogen die niet het WML kunnen verdienen. Gemeenten bepalen ambtshalve wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Mensen uit de doelgroep kunnen daarnaast ook zelf een schriftelijke aanvraag indienen om tot deze doelgroep te behoren. Na de match met een werkgever die iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie in dienst wil nemen, moet de

loonwaarde worden bepaald. Dit gebeurt op de werkplek. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het WML en de vastgestelde loonwaarde.

7. Speelt het financiële vermogen van de werknemer een rol bij de aanvraag loonkostensubsidie?

De loonkostensubsidie wordt weliswaar betaald uit de BUIG-middelen, maar is niet te kwalificeren als bijstandsuitkering. Het is een subsidie aan de werkgever. Daarom worden de kosten voor loonkostensubsidie apart geregistreerd en niet opgenomen op de jaaropgave van de klant. Bijstandsbepalingen zijn niet van toepassing op de loonkostensubsidie; het vermogen is dus niet van belang. Met andere woorden: de voorwaarden voor een bijstandsuitkering staan los van de loonkostensubsidie.

8. Kunnen nuggers een loonkostensubsidie afdwingen?

Het college beoordeelt of re-integratiemiddelen (bekostigd uit PW) ook voor nuggers worden ingezet. In die zin is dit niet direct afdwingbaar. Hoe zit het met nuggers die aanspraak willen maken op loonkostensubsidie?

De doelgroepomschrijving voor de loonkostensubsidie in artikel 6 lid 1 sub e PW verwijst naar artikel 7 lid 1 sub a PW. In dit wetsartikel worden nuggers ook genoemd. Zij maken dus onderdeel uit van de doelgroep. Ten aanzien van nuggers gelden wel een aantal specifieke eisen:

- Artikel 10c PW: nuggers moeten de loonkostensubsidie schriftelijk aanvragen, terwijl voor de meeste andere doelgroepen ambtshalve vaststelling aan de orde is.
- Als wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 10d van de PW, dan móet het college de loonkostensubsidie verlenen. De gemeente heeft op dit vlak geen beleidsvrijheid.

9. Kunnen WW'ers die met voltijdse arbeid niet het WML kunnen verdienen, gebruikmaken van loonkostensubsidie?

Artikel 6 lid 1 sub a PW sluit WW'ers expliciet uit van de doelgroep van de PW. Het is evenmin mogelijk om hen aan te merken als nuggers, gelet op de definitieomschrijving die daarvoor geldt. WW'ers vallen onder de verantwoordelijkheid van het UWV. Artikel 7 lid 3 sub c PW plaatst hen ook expliciet buiten de gemeentelijke verantwoordelijkheid.

De WW kent geen mogelijkheid om loonkostensubsidie of -dispensatie te verstrekken. Mocht een gemeente de WW'er nu toch willen ondersteunen, zijn er twee oplossingsrichtingen:

- Het eerste spoor is toepassing van artikel 7 lid 7 PW. Volgens dit artikel kan de gemeente de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a verruimen met WW'ers die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het WML te verdienen. Daarvoor is wel een afspraak met het UWV vereist. Het gaat om een generieke afspraak, die ook werking heeft voor andere WW'ers in de betreffende gemeente die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het WML te verdienen. Het hoeft wellicht niet veel tijd te kosten om zo'n afspraak te maken als de gemeente de financiële lasten hiervan op zich neemt. Dit is

ook goed verdedigbaar, omdat de financiële last na een jaar (macro gezien) naar het Rijk gaat.

- Het tweede spoor is maatwerk en toepassing van de omgekeerde toets, waarbij voorop staat dat nu een oplossing nodig is. De gemeente grijpt preventief in om te voorkomen dat de belanghebbende door een (vermoedelijke) weeffout in de regelgeving niet aan de slag kan, terugvalt of in de bijstand komt. Omdat dergelijk beleid niet op de wet is gestoeld, is het advies om er een collegebesluit van te maken. Het gaat dan om buitenwettelijk beleid om in een uitzonderlijke situatie artikel 10d PW ten aanzien van de betrokkene toe te passen.

10. Komen Wajongers in aanmerking voor een loonkostensubsidie?

Wajongers behoren van rechtswege tot de doelgroep van de Banenafpraak, maar kunnen geen gebruik maken van het instrument loonkostensubsidie. De Wajong, die onder verantwoordelijkheid van UWV, kent een systematiek van loondispensatie. Uitvoering hiervan loopt volledig via UWV.

 www.samenvoordeklant.nl
 info@samenvoordeklant.nl
 @SamenvdKlant
 De Programmaraad