

Memo

Datum : dinsdag 8 mei 2018
Aan wie : raadscommissie Samenlevingszaken
Kopie aan : college
Behandeld door : Jan Jansen (JJS)

Onderwerp:

Invoering loondispensatie in de Participatiewet, ipv loonkostensubsidie

Inleiding.

Gevraagd is om toezending van informatie over het voornemen van het kabinet om in 2019 over te gaan tot invoering van het systeem van loondispensatie bij plaatsing van werkzoekenden vanuit de Participatiewet bij werkgevers, om hierover in de raadscommissie van gedachten te kunnen wisselen.

Over dit voornemen zijn de laatste weken veel notities verschenen, in verband met het debat dat hierover op 26 april j.l. in de Tweede Kamer is gevoerd. Uit deze vele stukken hebben wij een beperkte selectie ¹ gemaakt, met de volgende stukken:

1. De hoofdlijnennotitie van het kabinet d.d. 27 maart 2018
2. De position paper van het Centraal Planbureau d.d. 17 april 2018
3. De reactie van de VNG, position paper 18 april 2018
4. De inbreng van De Normaalste Zaak (werkgevers) voor het kamerdebat
5. Paper van Cedris (koepelorganisatie SW-bedrijven) loonkostensubsidie <> loondispensatie
6. De samenvatting van het kamerdebat 26 april 2018, opgesteld door Cedris.

Kernpunt.

Bij de invoering van de Participatiewet (2015) is de wettelijke loonkostensubsidie (LKS) ingevoerd. Deze subsidie wordt bepaald op basis van de loonwaarde van de medewerker, en wordt door de gemeente aan de betreffende werkgever uitbetaald. De werkgever betaalt het volledige loon aan de werknemer op basis van wml of het cao-loon, en wordt middels de LKS dus gedeeltelijk gecompenseerd.

In het regeerakkoord van het nieuwe kabinet is vastgelegd dat de loonkostensubsidie medio 2019 wordt vervangen door het systeem van loondispensatie, vergelijkbaar met het bestaande systeem van het UWV voor personen met een Wajong-uitkering. Bij dit systeem ontvangt de werkgever toestemming (dispensatie) om iemand met een beperkte loonwaarde minder dan het minimum-loon te betalen. De werknemer ontvangt dus een lager loon, en kan een aanvullende uitkering krijgen van UWV (voor de Wajong) of gemeente (voor de Participatiewet).

Deze nieuwe systematiek biedt voordelen voor de werkgevers (lagere kosten en minder administratie), en het kabinet verwacht dat dit méér arbeidsplaatsen voor deze doelgroep oplevert.

Verschillen.

Het verschil tussen deze beide systemen is weergegeven in het volgende schema van de landelijke programmaraad Samen voor de klant:

Loondispensatie Wajong	Loonkostensubsidie Participatiewet
-------------------------------	---

¹ Er zijn vele andere reacties, o.a. van Divosa, Cedris, een pamflet van 40 organisaties voor gelijke behandeling, en diverse artikelen. Om doublures te voorkomen, zijn die niet allemaal bijgevoegd.

Loondispensatie Wajong	Loonkostensubsidie Participatiewet
Werkgever heeft toestemming UWV om minder dan het geldende wml te betalen	Werkgever ontvangt subsidie van gemeente: verschil wml en loonwaarde, tot maximum (LKS is maximaal 70 % van het wml)
Werkgever betaalt minder dan het wml	Werkgever betaalt het wml of cao loon
Werknemer krijgt gedispenseerde loon + aanvullende Wajong-uitkering	Werknemer krijgt volledige loon + eventueel (b.v. bij part-time werk) aanvullende bijstand
Altijd op basis van een gevalideerde loonwaardebepaling	Ook, behalve bij forfaitaire LKS
Berekening dispensatie op basis van normloon	Berekening altijd op basis van wml, ook als normloon hoger is
Geen forfaitaire loondispensatie	Wel forfaitaire loonkostensubsidie (max. 6 maanden)
Pensioenopbouw over laag loon	Pensioenopbouw over wml/cao-loon

NB: de loondispensatie die het kabinet wil invoeren voor de Participatiewet, zal op onderdelen afwijken van bovenstaande loondispensatie volgens de Wajong. Dit vloeit voort uit de aard van de Participatiewet: bij de bijstand wordt altijd gekeken naar een inkomens- en vermogenstoets, waardoor personen met een verdienende partner géén recht op bijstand hebben.²

Bezwaren.

Er zijn vele bezwaren ingediend door diverse instanties. Die bezwaren betreffen o.a.:

- het uitgangspunt dat werken moet lonen (dus meer moet opleveren dan de uitkering)
- de ongelijke behandeling van mensen met een beperking
- de verzwaarde administratieve belasting voor uitkeringsgerechtigden
- de gevolgen voor niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers hebben bij toepassing van de loondispensatie géén recht hebben op een aanvullende vergoeding van de gemeente)
- de beperkte pensioenopbouw (door het lagere loon)

Uitkomst Kamerdebat.

Ondanks de vele bezwaren houdt het kabinet vast aan het in het regeerakkoord vastgelegde uitgangspunt van invoering van loondispensatie binnen de Participatiewet. De bezwaren hebben volgens het kabinet minder met het instrument loondispensatie te maken dan met de loonaanvulling en de toepassing van het bijstandsregime.

Toegezegd is dat bekeken zal worden of het instrument loondispensatie ingevoerd kan worden *zonder* deze nadelige effecten (van bijvoorbeeld samenwonen of over vermogen/eigen huis beschikken) en of er een aanvullend pensioen mogelijk is. Maar wel steeds *binnen* de kaders van de voorgestelde plannen en de financiële voorwaarden van het kabinet.

Verder zijn een 4-tal moties aangenomen, met de oproep om samen met partijen door middel van 'praktijktafels' de haken en ogen aan te pakken, en het verzoek om te onderzoeken om extra's boven het loon niet te verrekenen met de uitkering/loonaanvulling, dus buiten het regime van de Participatiewet te houden. Deze moties worden door het kabinet betrokken bij de verdere uitwerking van het wetsvoorstel (zie daarvoor bijlage 6).

Besprekingen binnen arbeidsmarktregio Twente.

De gevolgen voor het huidige instrumentarium voor de Participatiewet worden gezien door een regionale ambtelijke werkgroep. Eén van de vragen die voorligt is in hoeverre de nieuwe wetgeving ruimte biedt voor regionaal of zelfs lokaal maatwerk. Op dit moment valt hier nog weinig over te zeggen.

Ja./8-5-2018

² In één van de in de kamer aangenomen moties wordt als argument genoemd dat de Participatiewet primair bedoeld is als vangnet voor mensen die tijdelijk niet zelfstandig in de noodzakelijke bestaanskosten kunnen voorzien, en niet specifiek ingericht is om mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen, te compenseren.