



Bezoekadres: Stadhuis Coolingsingel 40
3011 AD Rotterdam
Postadres: Postbus 70012
3000 KP Rotterdam

Website: www.rotterdam.nl
Inlichtingen: B. Koopmans
Telefoon: 06-13881244

Portefeuillehouder: M. Huygens
Cluster: Cluster Werk en Inkomen

Ons kenmerk: 2018/028 - 18bb3863

Datum: 18 mei 2018

Betreft: toezegging 18bb3271 Uitbetalen onder WML van mensen met arbeidsbeperking

Aan de leden van de tijdelijke commissie Sociaal

Geacht commissielid,

In de raadsvergadering van 19 april heeft de heer Van Zevenbergen van de SP mij verzocht om in een volgende commissievergadering het regeringsvoornemen te bespreken om werkgevers toe te gaan staan mensen met een arbeidsbeperking onder het minimumloon te betalen. Ik heb u over dit regeringsvoornemen een informatieve brief toegezegd (18bb3271) met daarin aandacht voor:

- De gevolgen van het voornemen voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Het huidige aantal Rotterdammeers met een arbeidsbeperking dat nu aan het werk is.
- En de te verwachten omvang van de doelgroep arbeidsbeperkten die eventueel te maken gaat krijgen met de uitwerking van dit voornemen.

Voor ik op deze zaken in ga, zal ik eerst kort het huidige systeem van betaling van de doelgroep met een arbeidsbeperking weergeven, het regeringsvoornemen toelichten en de uitkomst van de bespreking in de Tweede Kamer weergeven.

I Huidige situatie betaling werknemers met een arbeidsbeperking op een reguliere baan

Het regeringsvoornemen betreft het vervangen van het instrument loonkostensubsidie in de Participatiewet door het instrument loondispensatie¹. In de Participatiewet is het inzetten van loonkostensubsidie gekoppeld aan de doelgroep loonkostensubsidie, dat wil zeggen de doelgroep werkzoekenden die wel aan het werk kan bij een reguliere werkgever of beschutte werkomgeving, maar niet zelfstandig het wettelijk minimumloon per uur kan verdienen. In de huidige situatie wordt de werknemer bij de werkgever conform de geldende cao ingeschaald en betaald. De werkgever ontvangt van de gemeente ter compensatie van de verminderde loonwaarde loonkostensubsidie. De hoogte daarvan wordt bepaald n.a.v. een loonwaardemeting tijdens de proefplaatsing op de baan. Het verschil tussen de feitelijke loonwaarde per uur en het WML per uur krijgt de werkgever naar rato van het aantal uren van de arbeidsovereenkomst aangevuld.

¹ Het regeringsvoornemen heeft géén betrekking op het instrument loonkostensubsidie voor de doelgroep SW.



De werknemer ontvangt dus het reguliere cao-loon van de werkgever en bouwt daarover de gebruikelijke werknemersrechten op, zoals aanvullend pensioen en WW-recht. In het algemeen is er bij een arbeidsovereenkomst van ongeveer 24 uur geen aanvullende bijstand meer aan de orde, enigszins afhankelijk van de betreffende cao. Overigens is het streven dat de loonwaarde van de werknemer zich positief ontwikkelt zodat de benodigde loonkostensubsidie verlaagd kan worden.

II Achtergrond en inhoud van het regeringsvoornemen zoals verwoord in de hoofdlijnennotitie

De kern van het regeringsvoornemen is dat men voor de doelgroep arbeidsbeperkten het systeem van loonkostensubsidie wil vervangen door loondispensatie. Hierdoor zou op termijn door gemeenten € 500,- miljoen vrijgespeeld worden. De regering wil dat gemeenten hiermee naast de huidige opdracht nog eens 20.000 extra beschutte werkplekken gaan realiseren. Daarnaast verwacht de staatssecretaris dat de overstap naar het systeem van loondispensatie er voor zorgt dat werkgevers sneller iemand met een arbeidsbeperking in dienst zullen nemen. Dit vanuit de veronderstelling dat het voor hen een eenvoudiger systeem zal zijn met ook minder werkgeverrisico's.

Dit idee uit het regeerakkoord is uitgewerkt in een hoofdlijnennotitie die de staatssecretaris in maart naar de Tweede kamer heeft gestuurd. Hieraan voorafgaand is door de staatssecretaris diverse keren met vertegenwoordigers van de betrokken partijen gesproken, waaronder ook met bijv. de VNG en Divosa, Cedris, etc. De staatssecretaris houdt tot nu toe vast aan uitvoering van het regeringsvoornemen.

Voor de werkgever betekent de overgang naar loondispensatie dat hij de werknemer betaalt naar zijn gemeten loonwaarde per uur. Net als in het systeem van loonkostensubsidie vindt er voorafgaand aan de start van de arbeidsovereenkomst een loonwaardemeting plaats op de functie die de werkzoekende gaat uitoefenen. In de hoofdlijnennotitie is het loon dat de werknemer van de werkgever ontvangt beschreven als basis voor allerlei zaken zoals aanvullende pensioenopbouw, het opbouwen van WW-recht, etc. De gemeente verstrekt de werkgever geen loonkostensubsidie meer, maar vult het inkomen van de werknemer aan tot een niveau hoger dan de bijstand. De hoogte van de aanvulling is afhankelijk van het aantal uur dat de arbeidsovereenkomst betreft. Bij voltijds werken is volgens het huidige plan het niveau gelijk aan 100% van het referentieminimumloon². Deze aanvulling betreft geen loon, er wordt dus bijvoorbeeld geen pensioenrecht over opgebouwd, het betreft een uitkering. Aangezien de aanvulling binnen het systeem van de Participatiewet valt, gelden vooralsnog echter wel zaken als kostendelersnorm, de vermogenstoets en geen inkomensaanvulling voor niet-uitkeringsgerechtigden.

III Stand van zaken bespreking regeringsvoornemen

Na de raadsvergadering waarin u om informatie/bespreking van het regeringsvoornemen heeft gevraagd, heeft vervolgens op 26 april in de Tweede Kamer het eerste debat plaatsgevonden over het regeringsvoornemen. Samengevat is het beeld uit het debat als volgt:

- Oppositiepartijen willen vooral dat het instrument loondispensatie van tafel gaat. Men neigt naar het behoud van het huidige systeem van loonkostensubsidie met de focus op verbetering – met name op de vermindering van bureaucratie- van het huidige systeem. Men vindt loondispensatie principieel verkeerd omdat mensen bij verminderde loonwaarde onder het minimumloon betaald worden door de werkgever.

² Netto-referentieminimumloon = netto WML minus arbeidskorting en met correctie voor overdraagbaarheid heffingskorting



- De regeringspartijen wensen een flink aantal aanpassingen op de uitwerking van het systeem van loondispensatie. Dit om breder draagvlak te creëren voor het voorstel, negatieve effecten voor bepaalde groepen werknemers zoals niet-uitkeringsgerechtigden te beperken en er voor te zorgen dat het voorstel daadwerkelijk tot meer banen voor de doelgroep gaat leiden. Via moties heeft staatsecretaris Van Ark de opdracht om in overleg met gemeenten, werkgevers en cliëntenorganisaties te regelen dat in het conceptwetsvoorstel:
 - De situatie voor mensen die werken met loondispensatie zeer eenvoudig geregeld wordt, vergelijkbaar met die voor mensen in de Wajong.
 - Extra's boven het maandinkomen niet verrekend worden met de uitkering (bijv. een dertiende maand, eindejaarsuitkering, etc.).
 - Fulltimers met een beperkte loonwaarde en mensen met een medische urenbeperking volledig krijgen betaald als zij aan hun maximum arbeidsvermogen zitten.

Men heeft aangekondigd het wetsvoorstel daarnaast te zullen toetsen op het door de regering beoogde effect: meer banen voor de doelgroep en meer inkomen bij iedere uitbreiding van het aantal te werken uren. Naast opvolging van de moties wil de Tweede kamer uitgewerkt zien voor welke subgroepen arbeidsbeperkten (naar gezinssituatie) en bij welke omvang van de arbeidsovereenkomst, de wijziging van loonkostensubsidie naar loondispensatie voor de financieel gunstig uitpakt. Daarnaast bestaan er twijfels over de noodzaak en haalbaarheid van het scheppen van extra ruimte voor plekken Nieuw Beschut.

Gezien de opstelling van de regeringsspartijen is nog steeds de verwachting dat het wetsvoorstel uit zal komen op invoering van loondispensatie, maar met de nodige aanpassingen om de voor de betreffende werknemers negatieve financiële gevolgen te beperken. De planning is vooralsnog dat een conceptwetsvoorstel na het zomerreces beschikbaar zal zijn en dat invoering plaatsvindt per 1 juli 2019.

IV Het regeringsvoornemen en de voorlopige gevolgen voor doelgroep arbeidsbeperkten P-wet

Zoals hiervoor beschreven zal de staatssecretaris de komende maanden opnieuw in gesprek gaan met vertegenwoordigers van de diverse betrokken partijen zoals werkgevers, werknemers en gemeenten en naar verwachting kort na de zomer met een eerste wetsvoorstel komen. Dan zal duidelijk worden hoe de moties en de vragen vanuit de Tweede Kamer zijn verwerkt en wat hiervan het gevolg is voor de hoogte van het loon van de doelgroep dat als basis dient voor de opbouw van pensioen en andere werknemersrechten.

Omschakelen naar het systeem van loondispensatie betekent op hoofdlijnen in ieder geval dat:

- Een werknemer met verminderde loonwaarde van zijn werkgever geen Cao-loon meer ontvangt maar betaald wordt naar de gemeten loonwaarde per uur. Dit zal het loon zijn op basis waarvan WW-recht, pensioen en recht op overige emolumenten zullen worden opgebouwd³.
- De werknemer hierop van de gemeente een aanvullende uitkering ontvangt, waarbij bij voltijds werken op hoofdlijnen 100% WML de norm is. Het principe zal zijn dat ieder uur dat meer gewerkt wordt, loont.

³ Onderdeel van het regeringsvoornemen is dat in bestaande arbeidsrelaties van de doelgroep arbeidsbeperkten in de Participatiewet het huidige systeem van loonkostensubsidie gehandhaafd blijft.



- Dit geldt alleen indien hij voorafgaand aan de plaatsing op een baan een bijstandsuitkering had. Een werknemer met arbeidsbeperking die geen recht op bijstand had, bij ondersteuning door de gemeente naar een baan geen aanvulling zal ontvangen.
- Een werknemer die nu bij een werkgever werkt die van de gemeente loonkostensubsidie ontvangt vanwege verminderde loonwaarde van de werknemer, bij een eventuele overstap naar een andere werkgever, alsnog te maken zal krijgen met het systeem van loondispensatie.
- De werknemer naast de direct voelbare financiële gevolgen, te maken zal krijgen met in ieder geval twee inkomensbronnen en daarmee met wijzigingen in zijn financiële administratieve zaken zoals rond belastingtoeslagen, heffingskortingen etc.
- Men ook vaker te maken blijft houden met zaken vanuit de Participatiewet als aanvullende bijstand, de vermogenstoets, kostendelersnorm, maandelijks opgaaf van inkomsten etc. Het zal bijvoorbeeld vaker voorkomen dat een WW-uitkering aangevuld dient te worden vanuit de bijstand.

Naast bovenstaande financiële en andere materiële gevolgen voor de doelgroep geven vertegenwoordigers/belangenbehartigingsorganisaties van de doelgroep aan dat het regeringsvoornemen afbreuk doet aan het idee van volwaardige participatie via werk aan de maatschappij en geeft het College van de rechten van de mens aan dat er op punten in het regeringsvoornemen sprake is van discriminatie.

V Overzicht huidig aantal arbeidsbeperkten aan het werk/omvang doelgroep aan het werk met loonkostensubsidie

U heeft mij gevraagd naar het huidig aantal mensen uit Rotterdam met een arbeidsbeperking dat nu aan het werk is. Het regeringsvoornemen betreft de nieuwe arbeidsovereenkomsten van de doelgroep loonkostensubsidie en de doelgroep nieuw beschut in de Participatiewet. Ook binnen de Wet Sociale Werkvoorziening is het instrument loonkostensubsidie opgenomen. Het regeringsvoornemen heeft hierop echter geen betrekking voor zover nu bekend. Voor de volledigheid zijn de aantallen SW wel opgenomen in onderstaand overzicht omdat het ook mensen met een arbeidsbeperking betreft die behoren tot de gemeentelijke doelgroep.

<u>Doelgroep arbeidsbeperkten gemeente</u>	<u>Aantal werkzaam per 1 mei 2018</u>
<u>Doelgroep loonkostensubsidie P-wet</u>	<u>307</u>
<u>Doelgroep Nieuw Beschut P-wet</u>	<u>30</u>
<u>Doelgroep SW beschut</u>	<u>746</u>
<u>Doelgroep SW individuele detachering</u>	<u>380</u>
<u>Doelgroep SW begeleid werken</u>	<u>181</u>
<u>Doelgroep SW groepsdetacheringen</u>	<u>884</u>

U heeft mij tevens gevraagd naar de omvang van de groep arbeidsbeperkten die eventueel met loondispensatie te maken zal krijgen. Het is niet mogelijk u in dit verband een absoluut aantal werkzoekenden met arbeidsbeperking te noemen. Slechts bij een deel van de instroom is al van meet af aan duidelijk dat de werkzoekende een arbeidsbeperking heeft en er sprake zal zijn van verminderde loonwaarde. Dit is nog het meest eenvoudig bij de jongeren bij wie in het pro- en vso onderwijs de ondersteuning vanuit de gemeente/het Jongerenloket start. Voor uitgebreidere informatie hierover, verwijs ik u naar mijn brief over toezegging 18bb3385 inzake jonggehandicapten.

Bij een klein deel van de instroom 27- in de bijstand en bij het overgrote deel van de instroom 27+ is de aanwezigheid van een arbeidsbeperking niet op voorhand bekend. Dan is het een kwestie van herkenning van de arbeidsbeperking tijdens de ondersteuning naar arbeid en het waar nodig aanpassen van de dienstverlening daarop.

Inherent aan het met de invoering van de Participatiewet als gemeente verantwoordelijk worden voor een nieuwe doelgroep werkzoekenden, is dat deze groep in het bijstandsbestand groeit de eerste jaren. Het aantal plaatsingen op werk van de voor de gemeente nieuwe doelgroep arbeidsbeperkten stijgt daarom ook jaarlijks. Zo werken er per 1 mei jongstleden zoals hierboven al genoemd, 281 werknemers met een arbeidsbeperking vanuit de nieuwe doelgroep op een baan met loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever. Het team dat binnen W&I zorgt voor de plaatsingen verwacht echter in 2018 nog ruim 200 plaatsingen te realiseren. Met betrekking tot het aantal Nieuw Beschut is de verwachting dat er vanaf nu jaarlijks 40 a 50 plekken gerealiseerd zullen worden.

Tot slot

Ik hoop dat u zich op basis van bovenstaande informatie voldoende geïnformeerd weet.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M.J.W. Struijvenberg', with a long horizontal stroke extending to the right.

M.J.W. Struijvenberg
Wethouder Werkgelegenheid en Economie