

Vergaderjaar 2008–2009

**31 577**

## **Regels met betrekking tot participatieplaatsen en loonkostensubsidies (Wet stimulering arbeidsparticipatie)**

**Nr. 6**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 7 oktober 2008

Inhoudsopgave

**1. Inleiding**

**2. Loonkostensubsidie UWV**

2.1 Algemeen

2.2 Hoofdlijnen loonkostensubsidie in het UWV-domein

2.3 Budgettaire beheersbaarheid en financiering

2.4 Financiële gevolgen

**3. Participatieplaatsen**

3.1 Algemeen

3.2 Scholing en opleiding gedurende de participatieplaats

3.3 Premie

3.4 Verlenging

3.5 Participatieplaatsen in het UWV-domein

**4. Commentaren**

**5. Artikelsgewijs**

### **HOOFDSTUK 1 INLEIDING**

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij het wetsvoorstel stimulering arbeidsparticipatie. Dit wetsvoorstel beoogt de uitvoering instrumenten in handen te geven om mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt beter te kunnen begeleiden naar de arbeidsmarkt. De regering stelt met genoegen vast dat de meeste fracties deze doelstelling overwegend steunen, al hebben de fracties wel vragen gesteld en kanttekeningen geplaatst. Zo geven leden van de CDA-fractie aan dat zij het gewenst achten dat het UWV – net als gemeenten – de beschikking krijgt over het instrument «loonkostensubsidie» als een middel om werkgevers over de streep te trekken om langdurig werklozen in dienst te nemen. De leden van de CDA-fractie zijn voorts blij dat het mogelijk blijft om langdurig werklozen in het kader van hun activering met

behoud van uitkering additionele werkzaamheden te laten verrichten en met de voorgestelde wijzigingen in het wetsvoorstel. De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel stimulering arbeidsparticipatie. Zij stellen het op prijs dat cliënten van UWV nu eindelijk ook gebruik kunnen maken van loonkostensubsidies, als dat nodig is om aan de slag te kunnen. Daarnaast waarderen de leden van de PvdA-fractie de voorgestelde wijzigingen op de participatieplaatsen. Het is goed dat deze plaatsen nu ook voor UWV-cliënten met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar komen. De leden van de SP-fractie delen het streven naar een hogere arbeidsparticipatie, maar stellen daarbij een aantal randvoorwaarden, werk moet lonen, maatwerk is leidend en er moet perspectief zijn op uitstroom naar duurzaam werk. Over het inzetten van loonkostensubsidies zijn de leden van de SP fractie kritisch, dit mag er niet toe leiden dat mensen als goedkope arbeidskrachten ingezet worden zonder enige rechten, maatwerk en perspectief. De leden van de SP-fractie zijn blij met de voorgestelde wijzigingen met betrekking tot scholing of opleiding bij de participatieplaats. De leden van de fractie van de VVD hebben met teleurstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel stimulering arbeidsparticipatie. De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel stimulering arbeidsparticipatie. Het wetsvoorstel opent de mogelijkheid dat er meer mensen aan het werk worden geholpen. Tegelijkertijd hebben zij vragen over de uitwerking en het effect van de voorgestelde maatregelen.

Bij de beantwoording van de vragen heeft de regering de volgorde van het verslag aangehouden, maar in een enkel geval is hiervan afgeweken, in verband met de samenhang van een aantal vragen en antwoorden. Verder is bij de onderdelen loonkostensubsidie en participatieplaatsen voor de overzichtelijkheid de onderverdeling van de memorie van toelichting gevolgd. Daar waar bij de beantwoording van de vragen over de participatieplaatsen naar de betreffende bepalingen van de WWB verwezen wordt, moet daaronder ook de overeenkomstige bepalingen in IOAW en IOAZ worden verstaan.

## **HOOFDSTUK 2 LOONKOSTENSUBSIDIE UWV**

### *2.1. Algemeen*

Op zich is het volgens de leden van de CDA-fractie gewenst dat het UWV – net als gemeenten – de beschikking krijgt over het instrument «loonkostensubsidie» als een middel om werkgevers over de streep te trekken om langdurig werklozen in dienst te nemen. Een tijdelijke tegemoetkoming aan werkgevers voor een lagere productiviteit en begeleidingskosten kan onder bepaalde voorwaarden de drempel verlagen om een langdurig werkloze een kans op werk te geven. De leden van de CDA-fractie constateren dat er een aanzienlijk palet aan instrumenten ontstaat om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen bij hun terugkeer naar werk. Niet voor alle groepen kunnen echter dezelfde instrumenten worden ingezet. De leden van de CDA fractie vragen de regering een overzicht te verschaffen van de instrumenten die voor de diverse groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Tevens vragen zij of de regering overweegt om de instrumenten voor de verschillende doelgroepen verder te stroomlijnen.

Er is een breed pakket aan instrumenten beschikbaar om werkzoekenden te ondersteunen bij re-integratie. De instrumenten richten zich enerzijds op de werkzoekenden en anderzijds op de werkgevers die hen in dienst moeten nemen. Veel instrumenten, zoals reguliere re-integratietrajecten, IRO's, scholing en proefplaatsingen, zijn instrumenten die voor alle doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Er bestaat geen

recht op deze instrumenten, maar de uitvoering kan deze instrumenten inzetten wanneer dat nodig is. Deze instrumenten worden op basis van maatwerk selectief en doelmatig ingezet. Een aantal andere instrumenten is vanwege doelmatigheidsoverwegingen en in aansluiting bij specifieke problematiek zoals arbeidsongeschiktheid beschikbaar voor specifieke doelgroepen. Dit betreft bijvoorbeeld premiekortingen voor arbeidsgehandicapten, de no-riskpolis en werkplekaanpassingen.

De regering neemt naast de bestaande instrumenten een aantal maatregelen om de arbeidsmarktpositie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Voorbeelden daarvan zijn de instrumenten loonkostensubsidies en participatieplaatsen in het onderhavige wetsvoorstel, de voorgestelde premiekorting voor oudere werklozen in het wetsvoorstel Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten in verband met de invoering van een premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder en het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder (hierna: wetsvoorstel premiekorting oudere werknemers (Kamerstukken II, 31 707)), de aanpassing van de regels voor passende arbeid in de WW in combinatie met inkomstenverrekening en de mogelijkheid van een werkaanbod, het aantrekkelijker maken van werkherhvatting voor WAO'ers en de verbetering van de re-integratie voor Wajongers.

Gemeenten hebben beleidsvrijheid bij de wijze waarop zij re-integratie inzetten. Daardoor is het onvermijdelijk dat er verschillen zijn in de wijze waarop instrumenten worden ingezet. De regering acht het in het kader van stroomlijning van instrumenten wenselijk dat UWV met het onderhavige wetsvoorstel evenals gemeenten de beschikking krijgt over de instrumenten loonkostensubsidie en participatieplaatsen.

Diverse fracties stellen vragen over de relatie met het wetsvoorstel premiekorting oudere werknemers.

De leden van de CDA-fractie vernemen graag een toelichting van de regering op het onderscheid dat in de wetgeving wordt geïntroduceerd tussen oudere en jongere langdurig werklozen. Zij vragen waarom voor werklozen vanaf 50 jaar een premiekorting wordt ingevoerd en voor werklozen tot 50 een loonkostensubsidie. Voorts vragen zij waarom voor de premiekorting een duur van drie jaar geldt, en voor de loonkostensubsidie een maximale periode van één jaar. De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan aangeven aan welke criteria een werkloze verder moet voldoen, wil een werkgever in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie dan wel een premiekorting.

In het wetsvoorstel premiekorting oudere werknemers wordt het voorstel van een premiekorting voor oudere uitkeringsgerechtigden alsmede de verhouding tot de loonkostensubsidie uitgebreid toegelicht. Kern is dat de regering het, gelet op de arbeidsmarktpositie van oudere uitkeringsgerechtigden, gewenst acht om een premiekorting van € 6500,- voor maximaal drie jaar in te voeren om de arbeidsparticipatie van deze doelgroep te bevorderen. De regering volgt hiermee het advies van de Commissie Arbeidsparticipatie. De Commissie heeft erop gewezen dat de arbeidsmarkt voor ouderen op slot zit. Ouderen hebben veel kennis, werkervaring en vaardigheden. Desalniettemin stromen ouderen minder vaak de WW uit omdat de loonkosten van oudere werknemers relatief hoog zijn ten opzichte van de gepercipieerde productiviteit. Ook beeldvorming speelt een rol. Gelet hier op is een gerichte en hogere premiekorting gewenst is. Voor uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder geldt dat zij vanwege het hebben van een uitkering en hun leeftijd hierdoor minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt. Dit rechtvaardigt een forse premiekorting voor deze groep gedurende een langere periode. Voor jongere uitkeringsgerechtigden geldt dat zij in het algemeen meer kansen hebben op de arbeids-

markt en dat de verhouding loon productiviteit minder een rol speelt. Wanneer zij een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt kan er echter eveneens behoefte zijn aan een instrument om werkgevers over de streep te trekken. De duur van dit instrument kan in dat geval echter korter zijn, namelijk een jaar. Daarom wordt in het wetsvoorstel premiekorting de loonkostensubsidie beperkt tot UWV-cliënten die jonger zijn dan 50 jaar. De grens geldt overigens, gelet op hun eerdere beperkingen niet voor arbeidsongeschikten die zijn herbeoordeeld in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie.

Deze wijziging leidt ook tot een ingrijpende, benedenwaartse bijstelling van de financiële gevolgen voor en van het geraamde bereik van de loonkostensubsidie, die in dat wetsvoorstel worden gepresenteerd. Voor de loonkostensubsidie gelden in dit verband met name als criteria dat het moet gaan om WW-ers die jonger dan 50 jaar zijn, langer dan een jaar een WW-uitkering hebben en van wie het UWV bovendien heeft vastgesteld dat loonkostensubsidie het meest geschikte instrument is. Deze criteria gelden voor individuele cliënten en zijn opgenomen om een verantwoorde en gerichte inzet van het instrument te bevorderen. Bij de premiekorting geldt als criterium dat betrokkene 50 jaar of ouder is en een (WW-, arbeidsongeschiktheids- of WWB-) uitkering heeft. Dit criterium is meer generiek van aard, gelet op de arbeidsmarktpositie van oudere uitkeringsgerechtigden.

De leden van de PvdA-fractie vragen om een overzicht te geven van de aantallen UWV-cliënten die langer dan 1 jaar werkloos of arbeidsongeschikt zijn (en die dus mogelijk in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie), uitgesplitst naar jonger dan 50 en ouder dan 50 jaar.

Ultimo 2007 waren er circa 100 duizend WW-uitkeringen die op dat moment een jaar of langer duurden. Hiervan gingen er bijna 30 duizend naar personen die jonger waren dan 50 en ruim 70 duizend naar personen van 50 jaar en ouder. Dit laatste aantal neemt verder af in de tijd omdat hierin ook loongerelateerde uitkeringen die langer duren dan 38 maanden alsmede vervoluitkeringen worden meegeteld.

Voor wat betreft de cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat er voor het totaal van WAO, WIA, WAZ en Wajong ultimo 2007 circa 840 duizend uitkeringen werden verstrekt. Hiervan kwamen er bijna 340 duizend voor rekening van mensen jonger dan 50 jaar, en bijna 500 duizend voor rekening van mensen ouder dan 50 jaar. Deze aantallen nemen af omdat de WAO en de WAZ geen nieuwe instroom meer kennen. Een groot deel van deze mensen is volledig arbeidsongeschikt en daarmee is voor hen de tijdelijke loonkostensubsidies niet het meest geëigende instrument. Voor de groep tot 50 jaar geldt dit voor ruim 270 duizend personen. Voor deze mensen (zoals bijvoorbeeld Wajong'ers) zet de regering daarom in op andere instrumenten.

Voor de volledigheid: van de groep vanaf 50 jaar zijn circa 350 duizend personen volledig arbeidsongeschikt. Hierbij wordt opgemerkt dat de doelgroep van het wetsvoorstel STAP als gevolg van het wetsvoorstel premiekorting wordt beperkt tot cliënten jonger dan 50 jaar.

Diverse fracties hebben vragen gesteld over de effectiviteit van het instrument en de relatie met het re-integratiebeleid.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe het wetsvoorstel zich verhoudt tot het recente «Plan van Aanpak Re-integratie» van de regering, waarin een meer vraaggerichte en selectieve inzet van re-integratiemiddelen centraal staat.

De introductie van de instrumenten loonkostensubsidie voor UWV en participatieplaatsen is in lijn met het Plan van Aanpak Re-integratie,

omdat zij selectief en vraaggericht zijn ingericht. Deze instrumenten vergroten de mogelijkheden van uitvoerders voor het bieden van maatwerk. Bij de vormgeving is nadrukkelijk aandacht besteed aan de bijdrage van de instrumenten aan het bereiken van het uiteindelijke doel van werk in een reguliere baan. Een selectieve inzet wordt geborgd door de basisvoorwaarden die in het onderhavige wetsvoorstel zijn vastgelegd. Binnen deze kaders zorgen uitvoerders ervoor dat de instrumenten alleen worden ingezet als dat nodig is op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt. Voorts wordt door deze instrumenten voor het UWV de samenwerking met gemeenten in de LWI's versterkt, omdat gemeenten reeds over deze mogelijkheden beschikken. De instrumenten zijn verder in zichzelf vraaggericht, aangezien zij alleen worden ingezet als mensen concreet bij een werkgever aan de slag gaan. In het kader van vraaggerichtheid is bovendien een aandachtspunt geweest om voor de werkgever de administratieve lasten zoveel mogelijk beperkt te houden. De regering is van oordeel dat de voorgestelde loonkostensubsidie verantwoord is vormgegeven en uitzicht biedt op een selectief gebruik.

De leden van de SP-fractie stellen de vraag waarom het kabinet inzet op het instrument loonkostensubsidies.

De regering acht het van het grootste belang dat de arbeidsparticipatie wordt vergroot. De regering heeft daartoe verschillende maatregelen voorgesteld die beogen de activering vanuit de uitkering te versterken. Loonkostensubsidie is één van de instrumenten. Dit instrument is reeds beschikbaar voor gemeenten, maar thans nog niet voor het UWV. De regering acht het gewenst om het instrument van een tijdelijke loonkostensubsidie in te kunnen zetten voor UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Met dit instrument en de mogelijkheid van participatieplaatsen voor UWV-cliënten wordt het re-integratie-instrumentarium uitgebreid. De regering heeft deze maatregel eerder aangekondigd (Kamerstukken II, 2007/08, 29 544. 31 200, XV, nr. 127). Ook de Commissie Arbeidsparticipatie heeft geadviseerd tot invoering van de mogelijkheid van een tijdelijke loonkostensubsidie voor langdurige werklozen. Dit wetsvoorstel voorziet hierin.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af hoe het kan dat ondanks de miljarden budgetten die in de re-integratie van deze groepen gepompt is, met helaas weinig succes, de regering nog steeds denkt dat meer geld de oplossing is.

Er wordt in de memorie vermeld dat de inspanningen die volgens de regering geleverd worden om te komen tot een grotere participatie van deze groepen «kansrijk» geacht worden. De leden van de VVD-fractie vragen waarop de regering deze kansrijkheid baseert. Deze leden vragen de regering bij het beantwoorden van deze vraag de conclusies van het CPB over gesubsidieerde arbeid te betrekken.

Na het zeer beperkte succes van de melkertbanen, de ID-banen en andere vormen van gesubsidieerde arbeid uit het verleden vragen de leden van de VVD-fractie zich verder af waarom dit instrument nu wederom wordt omarmd. De leden van de VVD-fractie vragen of er nieuwe gegevens bekend zijn die aangeven dat dergelijke regelingen toch bijdragen aan een substantiële verhoging van het aantal mensen met reguliere banen. Zo nee, waarom wordt er dan toch voor dit instrument gekozen? Zo ja, dan graag aangeven waar deze gegevens te vinden zijn, zo vragen deze leden. Toch voorziet de regering door tijdelijkheid en specifieke toepassing van het instrument een «gunstiger» effect. Waarop is deze visie gebaseerd? Bestaan er concrete voorbeelden van succesvolle toepassingen van dit instrument? Zo ja, graag voorbeelden. Zo nee, waarom dan toch investeren in dit instrument?

In de memorie van toelichting heeft de regering aangegeven zich te realiseren dat de inschakeling van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt veel inspanningen van partijen zal vergen, maar die inspanningen wel kansrijk te achten. Het regeringsbeleid is er op gericht de arbeidsparticipatie van onder meer uitkeringsgerechtigden te vergroten. Dit is zowel om sociale als economische redenen van groot belang. Dit belang is door de Commissie Arbeidsparticipatie onderstreept, onder meer vanwege de komende vergrijzing en de behoefte van werkgevers aan personeel. Loonkostensubsidie en participatieplaatsen kunnen hierbij behulpzaam zijn, naast andere instrumenten. De regering is van mening dat vanwege de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt de bereidheid van werkgevers om kwetsbare groepen in dienst te nemen zal toenemen, zeker wanneer deze groepen door middel van loonkostensubsidies een extra steun in de rug krijgen. De regering ziet op dit moment grote noodzaak en tegelijkertijd mogelijkheden om de arbeidsmarktpositie van werzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren en vindt het daarom belangrijk om daarvoor tijdelijk middelen beschikbaar te stellen. De regering wijst er op dat de budgetten de afgelopen jaren met circa € 1 miljard zijn beperkt. In de SZW-Begroting 2009 is een tijdelijke intensivering voor loonkostensubsidies opgenomen, maar is ook een afname van de re-integratiemiddelen voorzien van circa € 1,9 miljard in 2009 tot € 1,7 miljard in 2013.

In de beoordeling van de effectiviteit van de maatregelen moet een onderscheid worden gemaakt naar het doel waarmee de maatregelen worden ingezet en doelgroep voor wie ze bestemd zijn. De loonkostensubsidies zijn bedoeld om de uitstroom te bevorderen van kwetsbare groepen met een reële kans op werk, terwijl gesubsidieerde arbeid wordt ingezet voor uitkeringsgerechtigden met een dusdanige afstand tot de arbeidsmarkt dat werkhervatting op korte termijn niet in de rede ligt. De loonkostensubsidies zijn dus een wezenlijk ander instrument dan de gesubsidieerde arbeid. Dit wordt ook door het CPB onderschreven. In haar notitie van 6 juni over de «Effecten van participatiebeleid» voor de Commissie Arbeidsparticipatie maakt het CPB onderscheid tussen loonkostensubsidies en gesubsidieerde arbeid. Over gesubsidieerde banen merkt het CPB op dat [onder andere] gesubsidieerde banen de kans op een reguliere baan niet verhogen. Het CPB geeft aan dat uit internationale studies blijkt dat [onder andere] loonkostensubsidies de kans op werk in de private sector vergroten. Het CPB verwijst voor een recent overzicht van deze internationale studies een artikel van J. Kluve ( 2006, The effectiveness of European active labor market policies, IZA Discussion Paper 2018, Bonn).

De regering is van oordeel dat de gekozen vormgeving van de voorgestelde loonkostensubsidie alleszins verantwoord is. Zoals hiervoor is aangegeven is bij de vormgeving van de loonkostensubsidie op grond van dit wetsvoorstel nadrukkelijk aandacht besteed aan de kernpunten uit het Plan van Aanpak Re-integratie. Het huidige voorstel verschilt daarom wezenlijk van de oude vormen van gesubsidieerde arbeid. Belangrijke punten daarbij zijn de selectieve inzet, de tijdelijkheid van het instrument en de gerichtheid op werkgevers uit de marktsector. De regering is daarom van mening dat het instrument zal bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van UWV-cliënten.

De leden van de VVD-fractie vragen voorts wat de bevindingen uit het verleden zijn.

Zij vragen ook naar cijfers en percentages over de uitstroom bij Melkertbanen en ID-banen. Was de overgang naar reguliere arbeid ook duurzaam? Met andere woorden hoe lang bleven die mensen die uitstroomden naar reguliere arbeid in vaste (reguliere) dienst? Welk percentage stroomde weer terug in de WW of andere uitkeringen?

Het CBS stelt jaarlijks in opdracht van SZW een rapport op genaamd Afbouw Gesubsidieerde Arbeid. Het meest recente rapport (Paper 08008, september 2008) geeft het onderstaande beeld voor de bestemming van de uitstroom in 2006 en 2007. Het aantal personen met een gesubsidieerde baan (die startte voor 1 januari 2004) bedroeg begin 2006 33 800. De duurzaamheid van de arbeid na het verlaten van de ID of WIW-baan, is voornamelijk geen onderdeel van het onderzoek, aangezien de doorlooptijd van het onderzoek daarmee met minimaal een half jaar zou worden verlengd, waarmee de cijfers aan actualiteit zouden inboeten.

**Personen met voorheen ID-WIW-baan**

	personen		als % van uitstroom	
	2006	2007	2006	2007
<b>beëindigd in het jaar</b>	<b>6 940</b>	<b>7 300</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
naar werk in loondienst	3 790	4 470	55%	61%
combinatie werk in loondienst en uitkering	590	440	9%	6%
geen werk in loondienst, met uitkering	1 370	1 030	20%	14%
overige uitstroom	1 190	1 360	17%	19%

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering staat tegenover de suggestie om de loonkostensubsidie in sommige regio's wel in te voeren, en in andere gebieden te volstaan met de instrumenten proefplaatsing, bemiddeling en intensieve monitoring/sancties. Op deze wijze wordt het mogelijk om de netto effectiviteit van het instrument loonkostensubsidie te meten.

De regering acht het van belang dat het UWV, net als gemeenten, de beschikking krijgt over dit instrument om werkgevers over de streep te trekken. Dit is ook van belang voor de samenwerking tussen UWV en gemeenten in de LWI's. De regering acht de notie om via experimenten beleid te ontwikkelen op zich zeker waardevol, maar acht het gewenst dat dit instrument in alle regio's mogelijk wordt en niet tot een aantal regio's wordt beperkt. Ook voor andere re-integratie-instrumenten zoals de proefplaatsing geldt dat dit in alle regio's mogelijk is. De regering acht het wel van groot belang dat het instrument selectief wordt toegepast en dat perspectief ontstaat op regulier werk, ook na de tijdelijke subsidie. In die zin deelt de regering de aandacht van deze leden voor de effectiviteit van de maatregel. Daarom is in het wetsvoorstel de doelstelling opgenomen dat in ten minste 50% van de gevallen na de subsidieperiode doorstroom naar regulier werk plaatsvindt. Het UWV heeft de opdracht om dit te monitoren en het beoordelingskader inzake toetsing op het reële perspectief op duurzaam regulier werk aan te passen wanneer de 50%-doelstelling niet wordt gehaald. Bovendien is het instrument in beginsel alleen ingezet voor de periode 2009 t/m 2012.

Verschillende fracties stellen vragen over de 50%-doelstelling van het wetsvoorstel.

Een belangrijke vraag is, zo stellen de leden van de CDA-fractie, hoe wordt vastgesteld wat de feitelijke bijdrage is van loonkostensubsidies aan de uitstroom naar regulier werk. Tegelijkertijd met de introductie van loonkostensubsidies wordt namelijk ook de richtlijn passende arbeid aangescherpt, die WW-ers die langer dan een jaar werkloos zijn verplicht om (met inkomensaanvulling) werk onder hun niveau te aanvaarden. Daarnaast zal het UWV actief bemiddelen en zullen sancties worden ingezet voor mensen die niet meewerken. Deze leden vragen hoe wordt vastgesteld welke van deze factoren in welke mate bijdragen aan de uitstroom naar werk. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de

termijn van een jaar werkloosheid niet conflicteert met het aanvaarden van passende arbeid na 6 maanden. Kan het in tijden van krapte op de arbeidsmarkt nog wel voorkomen dat mensen een jaar werkloos zijn en er geen passende arbeid voorhanden is, zo vragen zij.

Het regeringsbeleid is erop gericht de arbeidsparticipatie te vergroten. De regering voert daartoe een samenhangend beleid waarvan verschillende maatregelen onderdeel uitmaken. De door deze leden genoemde maatregelen behoren daar zeker toe. De invoering van loonkostensubsidie en de genoemde maatregelen op het terrein van de WW versterken elkaar. Deze maatregelen bevatten immers stimulansen voor werkgevers, uitkeringsgerechtigden en uitvoerders om de arbeidsdeelname van uitkeringsgerechtigden te vergroten. De invoering van loonkostensubsidie is daarbij met name gericht op de vraag (het over de streep trekken van werkgevers), de maatregelen op het terrein van de WW met name op het aanbod (het stimuleren van uitkeringsgerechtigden). Het is van het grootste belang dat de mogelijkheden die hiermee worden gecreëerd door betrokkenen ook worden benut zodat de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten wordt vergroot.

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de ChristenUnie-fractie wordt opgemerkt dat de WW werklozen per direct verplicht om aangeboden van passende arbeid te aanvaarden, dus niet pas na 6 maanden. Na een jaar werkloosheid is in beginsel alle arbeid passend. In combinatie met de andere maatregelen die voor langdurig werklozen op stapel staan, vergroot dit de kansen dat langdurig werklozen opnieuw aan het werk gaan. Dat neemt niet weg dat er niet voor iedereen voortdurend passende arbeid beschikbaar zal zijn. Er is een kwalitatieve discrepantie tussen de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod, die door de krapte op de arbeidsmarkt niet wordt weggenomen. Hierbij zijn de percepties van werkgevers van belang over de productiviteit van langdurig werklozen, waaronder relatief veel ouderen en laagopgeleiden.

De genoemde maatregelen dienen naar het oordeel van de regering als aanvullend op elkaar te worden gezien. Geïsoleerde effecten daarvan zijn in de praktijk moeilijk te onderscheiden. Wel zal de werking van de loonkostensubsidie worden gemonitord, waarbij met name de uitstroom naar regulier werk zonder subsidie van belang is. Dit maakt onderdeel uit van de 50%-doelstelling van het wetsvoorstel. Het verloop daarvan zal worden gemonitord door het UWV.

De leden van de SP fractie vragen waarom er voor gekozen is om al na 6 maanden regulier werk te spreken van duurzame plaatsing en vooral naar de beweegredenen om niet te kiezen voor een langere termijn. Ook de leden van de fractie van de ChristenUnie vragen waarom er na 6 maanden sprake is van duurzaam werk.

Deze termijn is gebruikelijk om te bepalen of sprake is van duurzame plaatsing. Hierbij is derhalve aangesloten. Naar aanleiding van het debat over de beleidsdoorlichting heeft uw Kamer een motie ingediend (Kamerstukken II, 2007–2008, 28 719, nr. 53) die betrekking heeft op duurzaamheid. Per brief van 10 juli 2008 hebben wij uw Kamer geïnformeerd over de termijn van duurzaamheid en op welke wijze UWV de duurzaamheid van re-integratie bevordert<sup>1</sup>.

Diverse fracties stellen vragen over de relatie met investeringen door sectoren en branches over scholing en begeleiding.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de combinatie wordt gelegd met investering van werkgevers via branches en sectoren in opleiding/scholing om vacatures te vervullen.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2007–2008, 28 719, nr. 59



Voorts vragen zij of de regering bereid is om werkgevers en vakbonden op te roepen om in CAO's afspraken te maken om de laagste loonschalen in te richten als 'opstapbanen' voor langdurig werklozen. De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat scholingsinvesteringen worden verwacht vanuit branches en sectoren. Maar hoe wordt dit afgedwongen, zo vragen deze leden.

UWV en gemeenten zullen de re-integratie de komende tijd (in LWI-verband) in hoge mate vraaggericht inrichten. Dat zal geschieden in samenwerking met werkgevers en ook via afspraken die met branches, en eventueel andere partijen, worden gemaakt. UWV en gemeenten zullen daarbij putten uit het ter beschikking staande instrumentarium. Nieuwe instrumenten, zoals loonkostensubsidie en participatieplaatsen, zullen daarbij straks ook worden betrokken. Branches en sectoren kunnen daarnaast investeren in vergroting van de arbeidsparticipatie, bij voorbeeld in de sfeer van scholing of begeleiding op de werkplek. Voorts wijst de regering erop dat in de Participatietop van juni 2007 afspraken zijn gemaakt, die inhouden dat sociale partners zich zullen inspannen voor het benutten van de laagste loonschalen, gekoppeld aan kwalificaties of ervaring, voor de onderkant van de arbeidsmarkt.

De leden van de fractie van de SP wensen een toelichting op de vraag hoe begeleiding en scholing wordt gewaarborgd door het UWV. Ook ontbreekt volgens deze leden in het voorstel hoe het toezicht hierop is geregeld en wie hiervoor verantwoordelijk is. De leden van de VVD-fractie vragen naar de begeleiding die uitkeringsgerechtigden voorafgaand aan en tijdens een loonkostensubsidietraject ontvangen, de kosten daarvan en wie deze betaalt.

Het UWV heeft de taak de arbeidsdeelname van UWV-cliënten te bevorderen en daarbij binnen de wettelijke kaders zo nodig re-integratie-instrumenten in te zetten. Het UWV heeft daartoe verschillende instrumenten. De loonkostensubsidie op grond van dit wetsvoorstel wordt daaraan toegevoegd ten behoeve van UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In dit wetsvoorstel is een aantal voorwaarden opgenomen om een verantwoorde en gerichte inzet van het instrument te waarborgen. Ook heeft het UWV een taak inzake het handhaven van verplichtingen. Waar nodig dient het UWV te zorgen voor begeleiding van de cliënt voorafgaande aan de dienstbetrekking. Voorafgaand aan een loonkostensubsidie wordt zo nodig begeleiding gegeven door een re-integratiecoach of een re-integratiebureau. Hiervoor zijn middelen beschikbaar in de reguliere budgetten voor uitvoeringskosten en re-integratie. Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die gebruik maken van een loonkostensubsidie zijn extra middelen (totaal € 4,5 mln.) beschikbaar gesteld voor noodzakelijke werkvoorzieningen. De werkgever is na aanvang van de dienstbetrekking verantwoordelijk voor eventuele begeleiding of scholing. Dit past bij een heldere verantwoordelijkheidsverdeling en het doel van de inzet van het instrument. Wat betreft het toezicht geldt dat de Inspectie Werk en Inkomen toezicht houdt op de uitvoering door het UWV. De regering meent dat hiermee voldoende waarborgen zijn gegeven. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat het UWV geen banen schept. Of de loonkostensubsidie een succesvol instrument wordt hangt derhalve mede af van werkgevers en uitkeringsgerechtigden.

De leden van de fractie van de SP vragen zich af of de voorgestelde regeling niet misbruikt wordt door werkgevers om zo goedkope arbeidskrachten in huis te halen. Voorts vragen zij of er aan deze regeling een verplichting voor de werkgever vastzit om bij goed functioneren de betreffende werknemer in vaste dienst te nemen. Zo ja, kan de regering dit

toelichten? Zo neen, waarom niet? Ook vragen deze leden of er een mogelijkheid is om afspraken of convenanten af te sluiten om mensen na een periode van loonkostensubsidies in reguliere dienst te nemen. Zo ja, welke afspraken zijn er gemaakt en zo neen, waarom niet. Zij vragen naar de bereidheid om deze mogelijkheid te onderzoeken. Voorts vragen deze leden waarom de deelneming van de cliënt wel verplicht is gesteld in het kader van de re-integratie en de deelneming van de werkgever op vrijwillige basis berust.

Het doel van het instrument loonkostensubsidie is om de kansen voor UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op regulier werk te vergroten. Er zijn geen afspraken gemaakt of convenanten gesloten om werknemers na afloop van de loonkostensubsidie periode in reguliere dienst te nemen. De regeling introduceert voor werkgevers en voor uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om gedurende de periode van een jaar aan elkaar te wennen. De uitkeringsgerechtigde krijgt een arbeidscontract van minimaal een jaar tegen CAO-loon. Ter tegemoetkoming van mogelijke belemmeringen ontvangt de werkgever een jaar lang maximaal 50% van het wettelijk minimumloon. Binnen deze termijn kan de werkgever zich een mening vormen over de geschiktheid van de werknemer om de desbetreffende functie te vervullen.

Voor een werkgever zijn de prikkels niet als verplichting vormgegeven. Een werkgever wordt via de mogelijkheid van een loonkostensubsidie aangemoedigd om personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Deze financiële tegemoetkoming moet werkgevers voldoende stimuleren om daadwerkelijk via loonkostensubsidie betreffende UWV-cliënten in dienst te nemen. Voor werkgevers ontstaat een aantrekkelijk perspectief om middels loonkostensubsidie een oplossing te vinden voor knelpunten in hun personeelsvoorziening. De regering verwacht daar meer van dan verplichtingen voor werkgevers. Bij een aanvraag om loonkostensubsidie door een werkgever beoordeelt UWV wel of er na afloop van de loonkostensubsidie een reëel uitzicht bestaat op regulier werk bij deze of een andere werkgever van tenminste zes maanden. Het uiteindelijke doel is immers dat 50% van de UWV-cliënten die via loonkostensubsidie zijn gaan werken doorstromen naar regulier werk.

## *2.2 Hoofddijnen loonkostensubsidie in het UWV-domein*

### *a. Doel en karakter: extra re-integratie-instrument, als opstap naar regulier werk*

De leden van de VVD-fractie vragen hoe groot de groep is die dit instrument daadwerkelijk nodig heeft.

De groep die potentieel in aanmerking komt voor loonkostensubsidie bestaat uit twee doelgroepen. Ten eerste is dat de groep die langer dan een jaar een WW-uitkering heeft en jonger is dan 50 jaar. Ultimo 2007 bestond deze groep uit bijna 30 duizend personen. Bij een gelijkblijvend aantal bedraagt de totale doelgroep voor de jaren 2009–2011 dus een kleine 90 duizend personen. Daarnaast is er de groep arbeidsongeschikten. Deze groep is aanzienlijk groter en bedroeg ultimo 2007 340 duizend personen jonger en 500 duizend personen ouder dan 50 jaar. Zoals hiervoor is opgemerkt bestaat de groep onder de 50 jaar voor een groot deel uit volledig arbeidsongeschikten. Voor de groep van 50 jaar en ouder geldt dat zij als gevolg van het wetsvoorstel premiekorting zijn aangewezen op het instrument premiekorting. Gelet op het selectieve karakter van het instrument en het re-integratiepotentieel van de doelgroep is in totaal voorzien in ca 30 duizend lks-banen.

Volgens de leden van de CDA-fractie zijn ook andere manieren denkbaar om dit proces in te richten. Zij denken hierbij aan het banenplan van de ondernemer Van der Most, dat samen met het CWI in Twente wordt uitgevoerd. Hier wordt gebruik gemaakt van het instrument proefplaatsing, gecombineerd met scholing en begeleiding op de werkvloer. Indien een werknemer in dienst treedt wordt met terugwerkende kracht het verschil tussen de uitkering en het loon als premie uitbetaald. Bij niet meewerken volgen sancties.

Deze leden vragen, met andere woorden, of het instrument loonkosten-subsidie wel nodig is.

De regering juicht het zeer toe wanneer werkgevers of andere betrokken partijen initiatieven ondernemen om langdurig werklozen of gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan werk te helpen, zoals bij genoemd initiatief in de regio Twente. Hierbij worden de mogelijkheden van het instrument proefplaatsing (maximaal drie maanden met behoud van uitkering) benut. De invoering van een tijdelijke loonkostensubsidie voor het UWV moet worden gezien als een aanvulling op het bestaande instrumentarium, met name voor UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat hieraan behoefte bestaat moge blijken uit het pleidooi van de Commissie Arbeidsparticipatie die hiervoor heeft gepleit. Gemeenten beschikken verder reeds over deze mogelijkheid, het UWV nog niet. Het is gelet op de verdere ontwikkeling van de LWI's van belang dat het re-integratie-instrumentarium van het UWV hiermee wordt aangevuld. De insteek hierbij is dat het UWV het instrument gericht en selectief inzet.

De leden van de PvdA-fractie vragen of met voorbeelden kan worden geïllustreerd waar het reële uitzicht op regulier werk na afloop van de loonkostensubsidie uit kan bestaan. De leden van de VVD-fractie vragen zich af hoe de subsidieverstrekking wordt vormgegeven. Hoe wordt er vastgesteld of het om een concrete baan gaat? Welke parameters worden er gebruikt? Hoe en wie bepaalt of er reëel uitzicht is op regulier werk?

Het UWV moet bij de beoordeling van de loonkostensubsidie beoordelen of sprake is van een reëel uitzicht op regulier werk na de subsidieperiode. Hiervoor zal het UWV een beoordelingskader opstellen. Het UWV heeft aangegeven dat de intentieverklaring van de werkgever daarvoor een belangrijk criterium is. Daarnaast heeft het UWV aangegeven dat ook opgedane ervaringen met werkgevers op het terrein van loonkosten-subsidie kunnen worden meegewogen. Voorts zal het UWV via monitoringsinformatie de komende jaren kennis opdoen om het reële uitzicht van cliënten op regulier werk vooraf beter in te schatten.

Wat betreft de vraag van de leden van de VVD-fractie wanneer sprake is van een concrete baan geldt dat het moet gaan om concrete vacatures in reguliere arbeid. Er kan dus geen sprake zijn van additioneel werk.

De subsidie voor het eerste half jaar wordt bij aanvang van de dienstbetrekking uitbetaald en de tweede termijn bij afloop. Om te voorkomen dat de dienstbetrekking ophoudt na afloop van de subsidieperiode zou de tweede termijn slechts tot uitbetaling moeten komen als sprake is van een arbeidscontract van 6 maanden na afloop van het tweede half jaar. De leden van de PvdA-fractie vragen of dat ook de intentie van de minister is.

De suggestie van deze leden is sympathiek. De regering heeft gekozen voor een andere benadering waarbij een dienstverband van ten minste een jaar wordt aangegaan, waarin de werknemer zich kan bewijzen. De maximumduur van de subsidie van een jaar houdt hier direct mee verband. Voorts moet het UWV vooraf beoordelen of er een reëel uitzicht bestaat op regulier werk na afloop van de subsidie. Hiermee wordt enerzijds beoogd werkgevers over de streep te trekken, anderzijds werknemers

perspectief te bieden op duurzaam regulier werk. De suggestie van deze leden komt er op neer dat de voorwaarden tussentijds worden gewijzigd. Immers, voor de tweede periode wordt de werkgever geconfronteerd met een extra voorwaarde, namelijk van een aansluitend dienstverband van tenminste 6 maanden. Het risico is dat werkgevers minder gemakkelijk over de streep worden getrokken. Bovendien wordt uitkeringsgerechtigden minder uitzicht geboden om een jaar lang ervaring op te doen. Tot slot compliceert dit ook de uitvoering.

#### *b. Doelgroep*

Een aantal fracties stelt vragen over de doelgroep van de regeling.

De leden van de CDA-fractie vragen in welke situaties een Wajonger aanspraak kan maken op loonkostensubsidies. Voorts vragen zij hoe deze mogelijkheid zich verhoudt tot de loondispensatie, ofwel ontheffing van de betaling van het WML bij een lagere productiviteit.

De leden van de VVD-fractie vragen of het aantal arbeidsongeschikten dat beoogd wordt met loonkostensubsidies aan het werk te krijgen niet laag is.

Ook Wajong'ers behoren tot de groep die de regering beoogt aan het werk te krijgen. Het instrument is ook voor hen beschikbaar. Voor een werkgever die een Wajonger met loonkostensubsidie in dienst wil nemen gelden dezelfde voorwaarden als bij andere UWV-clënten. Dit betekent onder meer dat het UWV moet hebben vastgesteld dat de Wajonger is aangewezen op loonkostensubsidie, dat de werkgever een jaarcontract met betrokkene afsluit en dat er een reëel uitzicht moet zijn op regulier werk na de subsidieperiode. Voor velen uit deze specifieke groep is loonkostensubsidie evenwel niet het meest geëigende instrument. Voor Wajong'ers geldt immers dat in veel gevallen permanente en langdurige ondersteuning nodig is. Dit verhoudt zich slecht tot het tijdelijke karakter van de loonkostensubsidie uit hoofde van STAP. Specifiek voor de doelgroep Wajong'ers zet de regering daarom ook in op andere instrumenten. Deze zijn aangekondigd in de Notitie Vergroting participatie van jongeren met een beperking die op 30 mei 2008 naar de Tweede Kamer is gestuurd<sup>1</sup>. Daarmee zijn Wajong'ers niet uitgesloten van loonkostensubsidie, maar moet wel worden bedacht dat de omvang van deze groep geen indicatie kan zijn voor het aantal te realiseren banen met behulp van loonkostensubsidie. Voor Wajongers geldt daarnaast de reeds bestaande mogelijkheid van loondispensatie. Wanneer zowel sprake is van loonkostensubsidie als loondispensatie wordt de hoogte van de loonkostensubsidie begrensd tot 50% van het WML, maar ten hoogste de loonwaarde die de werkgever nog moet betalen.

Vanaf 29 februari biedt het tijdelijke besluit brugbanen UWV de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken aan werkgevers die herbeoordeelden in dienst nemen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen wat de resultaten tot nu toe zijn.

De eerste resultaten van de loonkostensubsidie voor herbeoordeelde arbeidsongeschikten komen in de loop van november beschikbaar via de eerstvolgende reguliere tertaalrapportage. Daarnaast wordt de loonkostensubsidie aan herbeoordeelde arbeidsongeschikten door UWV afzonderlijk gemonitord. Deze monitor moet inzicht leveren in de faal- en succesfactoren van brugbanen bij cliënten, werkgevers en re-integratiebureaus. Een eerste rapportage wordt eveneens in de loop van november verwacht. Tot dusver zijn 144 herbeoordeelde arbeidsongeschikten geplaatst.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31 224, nr. 25.

Wat betreft de derde subgroep waarvoor de subsidieregeling ingesteld wordt (voornamelijk arbeidsongeschikten ouder dan 50) wordt er vermeld dat het om een «omvangrijke» groep gaat. De leden van de VVD-fractie wil graag weten hoe groot deze groep is.

De groep arbeidsongeschikten ouder dan 50 jaar fluctueert uiteraard in de tijd. De meest recente gegevens zijn van eind april 2008. Toen werden er in totaal (WAO, WAZ, WGA en Wajong) bijna 500 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt aan mensen ouder dan 50 jaar. Zoals eerder opgemerkt vallen zij als gevolg van het wetsvoorstel premiekorting onder de doelgroep van het instrument premiekorting en niet van de loonkostensubsidie.

Het instrument loonkostensubsidie geldt niet voor werklozen of arbeidsongeschikten, voor wie een werkgever eigenrisicodragers is. De leden van de PvdA-fractie wijzen hierbij op het volgende voorbeeld: iemand met een WGA-uitkering (35 tot 80%) werkt niet na afloop van de loongerelateerde uitkeringsperiode. De eigenrisicodragers heeft er dan geen financieel belang bij dat de betrokkene zijn resterende verdien capaciteit gaat benutten, en verstrekt daarom geen loonkostensubsidie, hoewel dat voor de betrokkene wel een noodzakelijke voorwaarde kan zijn om die resterende verdien capaciteit weer te gaan benutten. De leden van de PvdA-fractie vragen waarom UWV in zulke situaties niet mag inspringen, met als gevolg dat de betrokkene noodzakelijkerwijs inactief blijft.

Het instrument loonkostensubsidie geldt inderdaad niet voor werklozen of arbeidsongeschikten, voor wie een werkgever eigenrisicodragers is. De overweging is dat de eigenrisicodragers zelf verantwoordelijk is voor de re-integratie van deze (ex-) werknemers en daarbij ook een groot belang bij re-integratie heeft. Hij kan deze re-integratie naar eigen inzicht vormgeven. De eigenrisicodragers heeft een direct financieel belang in de loongerelateerde WGA-fase dat de betrokken werknemers werkt. Ten eerste omdat hij dan een lagere uitkering behoeft te betalen. Ten tweede omdat daardoor de kans toeneemt dat de werknemers, door méér te werken, uiteindelijk geen WGA-uitkering meer nodig heeft. In dat geval hoeft de eigenrisicodragers immers na afloop van de loongerelateerde periode geen WGA-uitkering meer te betalen. Op grond hiervan is de verwachting gerechtvaardigd dat de eigenrisicodragers voor de WGA al het mogelijke zal doen een werknemers met een WGA-uitkering te re-integreren. Op zich hebben deze leden gelijk dat de eigenrisicodragers in de WGA er na de loongerelateerde fase geen direct financieel belang bij heeft dat betrokkene zijn resterende verdien capaciteit gaat benutten. Ze hebben er echter wel financieel belang bij dat de werknemers – op korte of langere termijn – zoveel gaat verdienen dat de hoogte van de loonaanvulling lager wordt dan de hoogte van de vervolguitkering. Bekend is bijvoorbeeld dat arbeidsongeschikten die werken twee keer zo veel kans hebben uit de uitkering stromen dan arbeidsongeschikten die niet werken. Gedeeltelijke re-integratie kan dus fungeren als de opstap naar snellere volledige re-integratie en is derhalve ook interessant voor een eigenrisicodragers als dat op korte termijn iets duurder blijkt dan niets doen.

### *c. Wettelijke taakopdracht aan het UWV*

Diverse fracties stellen vragen over de tijdelijkheid van de regeling en de monitoring ervan.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering uiteen kan zetten op welke wijze de beleidsbeslissing, om de bepalingen inzake loonkostensubsidie te laten vervallen vóór de beoogde datum van 1 januari 2013, verwerkt is in de wet. Voorts vragen zij of de Kamer bij deze beslissing

wordt betrokken. De leden van de PvdA-fractie vragen of na afloop van de periode 2009–2011 een evaluatie is voorzien van de loonkostensubsidie. Ook vragen zij hoe de Kamer daarover wordt geïnformeerd.

De regering benadrukt dat het instrument loonkostensubsidie een tijdelijk karakter heeft en zijn waarde dus zal moeten bewijzen in de periode tot en met 2012. De artikelen die de grondslag vormen voor verstrekking van de loonkostensubsidie vervallen op een bij KB te bepalen tijdstip, in beginsel 1 januari 2013. De mogelijkheid kan ook eerder aan de orde komen, als blijkt dat het instrument niet aan zijn doel voldoet.

De beslissing om de artikelen die de loonkostensubsidie regelen te laten vervallen voor 1 januari 2013 kan bij koninklijk besluit geschieden. Een dergelijk besluit hoeft niet aan de Kamers der Staten-Generaal te worden voorgelegd. Uiteraard zal de Kamer wel steeds worden geïnformeerd over de stand van zaken van de loonkostensubsidie, met name via de reguliere tertaalrapportages van het UWV. Voorts zal het UWV de ontwikkelingen monitoren. Dit kan aanleiding zijn met de Kamer van gedachten te wisselen.

In het wetsvoorstel is niet voorzien in een evaluatiebepaling. De regering ziet ook geen aanleiding voor een verplichtende wettelijke bepaling omdat het instrument een tijdelijk karakter heeft en de financiële middelen alleen voor de periode 2009–2011 (met uitloop naar 2012) beschikbaar zijn en gelet op de periodieke rapportages en monitoring door het UWV.

De leden van de SP-fractie vragen of in deze monitoring ook kan worden meegenomen, hoeveel mensen na een periode van zes maanden in vaste dienst (duurzame plaatsing) weer terugvallen in de uitkeringssituatie en zo nee, waarom niet. De leden van de VVD fractie zijn benieuwd hoe de regering de uitstroom door middel van de subsidieregeling berekent. Ook vragen deze leden zich af of en hoe op de lange termijn de uitstromers gemonitord worden. Indien mensen uitstromen en na 7 maanden reguliere arbeid weer her-instromen, wordt het subsidiëringstraject dan voor de statistieken toch als «succesvol» gerekend?

In het kader van de monitor zal onder meer worden gezien of betrokkene na uiterlijk 2 maanden na afsluiting van de subsidieperiode een reguliere dienstbetrekking heeft. De vraag of personen vanuit die nieuwe dienstbetrekking terugvallen in de uitkeringssituatie vormt geen onderdeel van deze monitor. Wel bestaat de mogelijkheid om te zijner tijd via bestandskoppeling (polisadministratie en monitor van loonkostensubsidie) softnummers te vergelijken om te zien welke personen na verloop van tijd zijn teruggevallen in een uitkeringssituatie.

De leden van de CDA-fractie vragen op welke wijze de effectiviteit van het instrument wordt gemeten, en welke mogelijkheden het UWV concreet heeft om tussentijds bij te sturen.

Of de loonkostensubsidie een effectief en succesvol instrument wordt hangt af van de inspanningen van meerdere partijen: werkgevers, uitkeringsgerechtigden en uitvoerders. Uiteraard is het van belang de effectiviteit nadrukkelijk te volgen. In het wetsvoorstel is de norm opgenomen dat ten minste 50% van de UWV-cliënten die met een tijdelijke subsidie aan het werk worden geholpen moeten doorstromen naar regulier werk. Het wetsvoorstel voorziet in een systematiek, waarbij het behalen van deze doelstelling in de uitvoering voorop staat en wordt geborgd. Deze systematiek is neergelegd in het voorgestelde artikel 30e van de Wet SUWI. Het UWV zal op grond daarvan een beoordelingskader opstellen voor de beoordeling van de vraag of sprake is van een reëel uitzicht op regulier werk. Het UWV zal voorts monitoren of de doelstelling van 50% daadwer-

kelijk wordt gehaald. Wanneer dit niet het geval is, dient het UWV het beoordelingskader op basis van de opgedane ervaringen bij te stellen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of het UWV helemaal vrij is om het beoordelingskader vast te stellen op grond waarvan wordt bepaald of een loonkostensubsidie het meest geschikte instrument is.

Het UWV dient vast te stellen of de cliënt aangewezen is op loonkosten-subsidie en of loonkostensubsidie dus het meest geschikte instrument is. Het UWV doet dit op basis van haar kennis en expertise. Het UWV dient voorts op grond van dit wetsvoorstel een beoordelingskader op te stellen voor de toetsing of er bij de werkgever sprake is van een reëel uitzicht op doorstroom naar regulier werk.

#### *d. Beoordeling door het UWV*

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat de subsidieverstrekking een bevoegdheid is van UWV en geen recht van werknemer en werkgever. Betekent dit dat werknemers en werkgevers ook geheel niet betrokken worden bij de beslissing, zo vragen deze leden. Hebben zij inspraakmogelijkheden, zo vragen deze leden verder.

Het UWV beoordeelt of betrokkene in aanmerking zou moeten komen voor plaatsing via inzet van loonkostensubsidie. Dit gebeurt op basis van een professionele beoordeling welke ondersteuning voor betrokkene het meest geschikt is. De cliënt wordt hier uiteraard in betrokken. In het matchingsproces zal er voorts contact met de werkgever zijn. Het UWV dient tot slot op basis van de aanvraag en het wettelijk kader te beoordelen of loonkostensubsidie kan worden toegekend. Het UWV toetst hierbij de wettelijk gestelde subsidievoorwaarden. De bevoegdheid die UWV heeft wordt objectief uitgeoefend.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de selectie plaatsvindt van 25 000 WW-ers en van 5 000 gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA, Wajong, herbeoordeelden WAO, vrijgestelden) met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze leden vragen voorts hoe aansluiting wordt gezocht bij de vraag van werkgevers. De MvT geeft aan dat het cruciaal is dat het UWV vooraf nagaat welke cliënten met behulp van het loonsubsidie-instrument gebaat zijn, aldus de leden van de VVD-fractie. Zij vragen hoe dit wordt bepaald en hoe groot de beoordelingsruimte van het UWV in deze is.

Bij elke klant die in aanmerking komt voor ondersteuning bij re-integratie vindt een diagnose plaats. Dit gebeurt op basis van de kennis en expertise van de UWV-professional. Hierbij komt ook de vraag aan de orde of betrokkene in aanmerking zou kunnen komen voor plaatsing via inzet van loonkostensubsidie. Indien een persoon in aanmerking zou kunnen komen voor plaatsing met inzet van loonkostensubsidie ontvangt betrokkene een indicatie voor inzet van loonkostensubsidie. UWV voert een vraaggericht re-integratiebeleid uit, hetgeen betekent dat vacatures richtinggevend zijn voor de keuze van de te ondernemen acties. Omdat de loonkostensubsidie alleen kan worden ingezet op een concrete vacature bij een werkgever verwacht de regering dat het instrument daarom een bijdrage levert aan een vraaggericht re-integratiebeleid. Daarnaast gaat het UWV, in samenwerking met gemeenten in LWI-verband, extra inspanningen verrichten om vacatures te krijgen en met werkgevers in gesprek zodat er een match met een cliënt kan plaatsvinden.

Na bemiddeling van een geïndiceerde UWV cliënt naar een werkgever, kan een aanvraag voor loonkostensubsidie worden ingediend, waarna

UWV gaat beoordelen of voldaan wordt aan de voorwaarde van 12 maanden. Waarom wordt niet reeds bij de bemiddeling een intentieverklaring ondertekend, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie.

Het UWV dient te beoordelen of aanspraak op LKS bestaat aan de hand van een aanvraag. Het UWV moet daarbij de voorwaarden voor toekenning van LKS toetsen. De intentieverklaring maakt daar onderdeel van uit. Uiteraard zal de intentie van de werkgever reeds bij de bemiddeling, veelal door een re-integratiebedrijf, aan de orde kunnen komen. Dit laat onverlet dat het UWV naar aanleiding van de feitelijke aanvraag een beslissing moet nemen.

In geval de werkgever die subsidie ontvangt een uitzendbureau is, moet de werkgever waarbij de betrokkene daadwerkelijk gaat werken (de inlener), zich jegens het uitzendbureau verplichten de werknemer ten minste twaalf maanden arbeid te laten verrichten. De leden van de PvdA-fractie vragen of deze regeling niet te beperkend is. Zij vragen waarom is gekozen voor deze beperking. Voorts vragen zij welk verschil er bestaat tussen de verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau en een andere onderneming die deze beperking rechtvaardigen. Tot slot vragen zij waarom er niet voor is gekozen om de loonkostensubsidie zodanig overdraagbaar te maken dat deze eerst wordt verstrekt aan het uitzendbureau dat een jaarcontract aanbiedt, en dat deze bij tussentijdse overgang van de werknemer naar de opdrachtgever voor de rest van het jaar wordt uitgekeerd aan die opdrachtgever c.q. nieuwe werkgever. Ook de leden van de CDA-fractie vragen de regering een reactie te geven op de kritiek van de uitzendbranche (ABU) en de werkgeversorganisaties over de beperkte mogelijkheid voor uitzendorganisaties om het instrument loonkostensubsidie in te zetten. Hoe staat de regering tegenover de suggestie van deze organisaties om de loonkostensubsidie overdraagbaar te maken op het moment dat het contract van een uitzendorganisatie overgaat op een reguliere werkgever, zo vragen deze leden.

Naar aanleiding van deze vragen merkt de regering het volgende op. Een belangrijk uitgangspunt van de regeling inzake loonkostensubsidie is dat een uitkeringsgerechtigde met een grote afstand tot de arbeidsmarkt perspectief wordt geboden op regulier werk. Het is van het grootste belang dat UWV-cliënten die via een tijdelijke subsidie aan werk worden geholpen zoveel mogelijk na afloop daarvan aan het werk blijven. Doelstelling is dat dit in ten minste 50% van de gevallen gebeurt. De regering acht het gewenst dat dit uitgangspunt gelijkelijk geldt, ongeacht of betrokkene wordt aangenomen door een reguliere werkgever of door een uitzendwerkgever. Daarom is als voorwaarde voor loonkostensubsidie opgenomen dat de (uitzend) werkgever ten minste een arbeidscontract van een jaar aangaat en dat reëel uitzicht bestaat op werk daarna. Voor de uitzendsector geldt daarnaast de voorwaarde dat de inlenende derde, voor wie de werknemer gaat werken, zich jegens de uitzendwerkgever verplicht om de werknemer tenminste twaalf maanden arbeid te laten verrichten. Hiermee wordt geborgd dat de werknemer in de periode van twaalf maanden de kans krijgt zich te bewijzen en worden de kansen van de werknemer op regulier werk na de loonkostensubsidie vergroot. Hiermee wordt deze werknemer tevens in een vergelijkbare positie gebracht als de werknemer met een contract bij een reguliere werkgever. Hierin is de rechtvaardiging voor deze voorwaarde gelegen. Wat betreft de suggestie van de overdraagbaarheid wordt opgemerkt dat het UWV alleen loonkostensubsidie kan verstrekken aan het uitzendwerkgever en dus niet aan een inlenende derde. Wel kan de uitzendwerkgever het voordeel van een subsidie doorsluizen naar een inlener die een uitzendkracht wil inschakelen (bijv. via een lagere inleenvergoeding) en op deze wijze de subsidie als het ware geheel of gedeeltelijk over-



dragen aan een derde. Dit is een zaak tussen de uitzendwerkgever en de inlenende werkgever. Het is niet gewenst om de overdraagbaarheid wettelijk te regelen. De regelgeving zou hierdoor worden gecompliceerd, terwijl het UWV zou worden geconfronteerd met meerdere partijen, hetgeen de verantwoordelijkheidsverdeling diffuus zou maken.

De duur van de subsidie bedraagt maximaal een jaar, maar de duur kan ook korter zijn bijvoorbeeld omdat de cliënt is doorgestroomd naar regulier werk. De leden van de CDA-fractie vragen hoe wordt bevorderd dat de subsidie niet langer wordt verstrekt dan nodig is en hoe wordt bevorderd dat de hoogte van de subsidie niet hoger is dan nodig om de lagere productiviteit in de aanlooperperiode voor de werkgever te compenseren. De leden van de PvdA-fractie vragen welke criteria UWV zal hanteren voor vaststelling van de hoogte van de loonkostensubsidie. Wordt hiervoor een objectieve loonwaardebepaling uitgevoerd en, zo ja, welke, zo vragen deze leden. Zij vragen voorts hoe deze vaststelling aansluit bij de manier waarop de toekenning van loondispensatie door UWV plaatsvindt.

In het wetsvoorstel is opgenomen dat het UWV een subsidie kan verstrekken van maximaal 50% van het minimumloon. Het UWV neemt dit maximum als vertrekpunt bij de toekenning van de subsidie. Het betreft immers een instrument om werkgevers over de streep te trekken om langdurig werklozen of gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Het UWV heeft de mogelijkheid benedenwaarts af te wijken van de 50% van het minimumloon. In de toelichting is als voorbeeld genoemd de mogelijkheid dat de werknemer van meet af aan een vrijwel volwaardige productiviteit zal leveren. Verwacht wordt dat dit zich hooguit in evidente, uitzonderlijke situaties zal kunnen voordoen. Er zal in de praktijk moeten blijken in hoeverre van deze mogelijkheid, via maatwerk, gebruik zal worden gemaakt. Het UWV heeft hiervoor dus geen criteria, zoals een objectieve loonwaardebepaling, opgesteld.

UWV hanteert wel bij de vaststelling van de hoogte de criteria die zijn opgenomen in het wetsvoorstel. Dit gebeurt als volgt.

- Het maximale subsidiebedrag is gelijk aan 50% WML bij een dienstbetrekking in voltijd. Bij deeltijdfunctie wordt de subsidie naar rato van de arbeidsduur vastgesteld. Dit bedrag wordt vervolgens opgenomen in een beschikking voor verstrekking van voorschot en subsidieverlening, waarna UWV overgaat tot financiering van 50% van dat bedrag.
- Na afloop van de subsidieperiode wordt de beschikking zo nodig gecorrigeerd en de rest van het bedrag, rekening houdend met correcties en het voorschot, uitbetaald.

In het geval van samenloop van loonkostensubsidie met loondispensatie hanteert het UWV de volgende werkwijze. Voor betrokken werkgever geldt dat het maximale subsidiebedrag gelijk is aan 50% WML tenzij – door inzet van loondispensatie – de loonwaarde lager is dan 50% WML. In dat geval zal de maximale subsidie gelijk zijn aan de loonwaarde. Het UWV houdt hier rekening mee bij het bepalen van het subsidiebedrag dat wordt opgenomen in de beschikking voor verstrekking van voorschot en subsidieverlening.

Het UWV kan tot slot een werkgever een loonkostensubsidie toekennen voor een jaar, indien hij een geïndiceerde UWV-cliënt in dienst neemt op basis van een jaarcontract. De periode van de subsidie is daarom eveneens een jaar. Het kan wel zijn dat iemand tussentijds doorstroomt naar een andere werkgever zonder subsidie. Of hiervan sprake is, wordt met name bepaald door de betrokken werkgever en werknemer. In dat geval wordt de definitieve subsidie daarop door het UWV aangepast.

Het instrument van loonkostensubsidie kan voor elke UWV-cliënt ten hoogste eenmaal worden ingezet. Maar wat gebeurt er wanneer iemand voortijdig het traject onderbreekt wegens onvoorziene omstandigheden, zoals bv. langdurige ziekte, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie. Kan in die gevallen een cliënt alsnog in aanmerking komen voor loonkostensubsidie, zo vragen zij. De leden van de ChristenUnie-fractie kunnen zich verder voorstellen dat het belemmerend werkt voor werkgevers wanneer een werknemer uitvalt en de werkgever alleen subsidie ontvangt over de periode er daadwerkelijk arbeid is verricht. Waarom wordt er in dergelijke situaties niet de mogelijkheid geboden dat de subsidie wordt doorbetaald voor bijvoorbeeld 2 maanden, zo vragen zij.

De regering acht het noodzakelijk om de maximumduur van de subsidie te begrenzen tot een jaar. De loonkostensubsidie dient een tijdelijk en eenmalig karakter te hebben. Voorkomen moet worden dat betrokkene langdurig afhankelijk wordt van een subsidie. Het uitzicht op regulier werk zou daarmee ook niet zijn gediend. Het is gewenst dat de regeling een duidelijke begrenzing in de tijd heeft die recht doet aan het tijdelijk karakter. Werkgevers zijn voorts gebaat bij een duidelijke regeling. Tot slot moet ook de uitvoerbaarheid in het oog worden gehouden. De regering onderkent dat er individuele situaties denkbaar zijn, waarin de vraag om hernieuwde loonkostensubsidie kan worden gesteld, maar acht het niet gewenst om het geschetste uitgangspunt te verlaten.

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat het mogelijk is dat de aanvraag voor loonkostensubsidie wordt ingediend nadat de dienstbetrekking al is aangegaan. Dit is alleen mogelijk in bijzondere gevallen. Wat zijn deze bijzondere gevallen, zo vragen deze leden? En waarom is er gekozen voor een termijn van 3 maanden?

Doel is dat werkgevers over de streep worden getrokken om UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. In het algemeen zal de aanvraag ook voor aanvang van het dienstverband worden ingediend, waarna een beslissing wordt genomen over toekenning van de subsidie. De werkgever zal immers willen weten waar hij aan toe is. Het is niettemin denkbaar dat de werkzaamheden reeds zijn aangevangen, terwijl nog geen aanvraag is ingediend, bijvoorbeeld omdat deze in het ongereede is geraakt of vergeten, of door andere oorzaken. Dan kan alsnog toekenning van de subsidie plaatsvinden, mits de aanvraag binnen drie maanden na aanvang dienstverband heeft plaatsgevonden. De termijn van drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking acht de regering een redelijke termijn.

Voor het welslagen van het traject voor (gedeeltelijke) arbeidsgehandicapten is een jobcoach nodig, zo stellen de leden van de ChristenUnie-fractie. Waarom wordt het niet verplicht om een jobcoach in te schakelen, zo vragen deze leden.

De verantwoordelijkheid voor de begeleiding van de werknemer met loonkostensubsidie ligt na indiensttreding primair bij de werkgever, zoals dat ook voor andere werknemers geldt. De inzet van instrumenten als een jobcoach moet op basis van maatwerk en een goede diagnosestelling gebeuren. Een selectieve inzet van middelen is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Een verplichte inzet van een jobcoach past daar niet bij.

### *2.3. Budgettaire beheersbaarheid en financiering*

De leden van de fracties van PvdA en VVD vragen naar de hoogte van het subsidieplafond. De leden van de PvdA-fractie vragen tevens of dit plafond op de begroting wordt opgenomen.

Het subsidieplafond voor loonkostensubsidies zal worden vastgesteld voor de duur van het voorstel, van 2009 tot en met 2011 (met overloop naar 2012) en dus niet voor verschillende jaren afzonderlijk. Hiermee wordt voorkomen dat steeds per jaar een afzonderlijk plafond moet worden vastgesteld en kunnen de middelen voor de loonkostensubsidies worden ingezet op het moment dat dit het meest effectief is. De hoogte van het plafond bedraagt € 236 mln. Dit bedrag wijkt af van de in tabel in § 2.5 genoemde € 482 mln. In het bedrag van € 236 miljoen is verwerkt dat de brugbanen (en daarmee het subsidieplafond voor die regeling) opgaan in STAP en dat STAP, op grond van het wetsvoorstel premiekorting oudere werknemers (Kamerstuk 31 707), gericht wordt op de groep tot 50 jaar.

Het plafond wordt niet afzonderlijk herkenbaar op de SZW begroting opgenomen. Wel kan de hoogte van het plafond uit de SZW begroting 2009 worden afgeleid uit de raming van de subsidiekosten voor loonkostensubsidies. Deze kosten zijn, inclusief de kosten voor Participatieplaatsen, opgenomen in de SZW-begroting in tabel 47.4, onder de titel loonkostensubsidies (inclusief Participatieplaatsen). Deze reeks telt op tot € 258 mln. Door hiervan de kosten van de Participatieplaatsen – € 22 mln. – af te trekken, kan de raming van de subsidiekosten worden afgeleid.

De leden van de VVD-fractie willen weten wat er gebeurt indien de loonkostensubsidieregeling geen doorgang vindt en vragen met hoeveel procent de premies voor werkgevers en werknemers dan kunnen dalen.

Indien de loonkostensubsidieregeling geen doorgang vindt dan zullen de uitgaven voor de sector Sociale Zekerheid en Arbeidsmarkt dalen met € 2 miljoen in 2008, € 35 miljoen in 2009, € 61 miljoen in 2010 en 2011 en € 26 miljoen in 2012. Dit zijn de netto uitgaven aan de loonkostensubsidieregeling wanneer deze bestemd wordt voor uitkeringsgerechtigden jonger dan 50 jaar, zoals door de regering in het wetsvoorstel premiekorting oudere werknemers wordt voorgesteld. Volgens de begrotingsregels van het kabinet zoals deze in de Miljoenennota 2008 zijn beschreven – waarin een scheiding tussen uitgaven- en lastenkaders is afgesproken – kan een uitgavendaling niet worden gebruikt voor lastenverlichting.

#### *2.4. Financiële gevolgen*

Diverse fracties vragen om een nadere toelichting op de budgettaire effecten. De leden van de PvdA fractie vragen naar de spreiding van de loonkostensubsidies over de drie jaar. De leden van de CDA-fractie vragen naar een beoordeling van de kosten en de baten van het voorstel. De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de besparingen op bijstandsuitkeringen niet in de berekeningen zijn betrokken. Voorts vragen zij naar de onderbouwing van het percentage van de besparingen dat wordt misgelopen als gevolg van verdringing en naar het percentage uitkeringsgerechtigden dat ook zonder de subsidie aan de slag zou zijn gegaan. Daarnaast vragen de leden van de PvdA-fractie waarom voor niemand meer dan 1 jaar besparing op de WW-uitkeringen is meegenomen.

Bij de beoordeling van de budgettaire effecten is van belang dat met het wetsvoorstel premiekorting wordt geregeld dat de loonkostensubsidies worden bestemd voor uitkeringsgerechtigden tot 50 jaar (en voor herbeoordeelden ongeacht leeftijd). De doelgroep van STAP wordt daarmee ingeperkt van 90 duizend tot 30 duizend personen. De relevante budgettaire effecten van de loonkostensubsidies behorende bij deze aantallen worden weergegeven in de tabel op blz. 8 van kamerstuk 31 707 nr. 3. In de ramingen is er vanuit gegaan dat de subsidie evenredig over de jaren wordt verspreid, dat wil zeggen dat 10 000 trajecten starten in respectieve-

lijk 2009, 2010 en 2011. In 2012 treden nog overloopeffecten op van trajecten die in 2011 zijn gestart.

Een beoordeling van de verhouding tussen de kosten en baten kan slechts worden gegeven door een breder begrip van beide te hanteren dan waarop het desbetreffende deel van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel betrekking heeft. De kosten en de baten van de loonkosten-subsidies verschillen namelijk in karakter. De kosten treden op korte termijn op, namelijk in de jaren dat subsidie wordt verstrekt. Ze zijn bij een gegeven aantal trajecten met een grote mate van betrouwbaarheid te ramen. De kosten zijn daarom volledig in de begroting verwerkt. De baten treden deels op korte termijn op en deels op langere termijn. Ze bestaan uit directe effecten in de vorm van een lager beroep op uitkeringen in de periode dat de subsidie verstrekt wordt en uit indirecte baten op langere termijn in de periode daarna. In de raming van de baten zijn alleen de directe besparingen op de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen opgenomen die optreden in de periode dat de subsidie verstrekt wordt.

Er mag echter verwacht worden dat er ook op langere termijn besparingen op werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen optreden. Met de loonkostensubsidies wordt immers beoogd om het in dienst nemen van langdurig werklozen en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten voor werkgevers aantrekkelijker te maken. Aangezien de kans op het vinden van werk met de duur van de werkloosheid en arbeidsongeschiktheid afneemt, loopt deze groep zonder loonkostensubsidie een groot risico om langdurig afhankelijk te worden of te blijven van een uitkering. Met loonkostensubsidies wordt voor een deel van de doelgroep langdurige uitkeringsafhankelijkheid voorkomen. Dit zal tot uiting komen in een besparing op met name bijstandsuitkeringen over een lange reeks van jaren. De omvang van dit effect is echter moeilijk te voorspellen. Om reden van behoedzaamheid is dan ook in de raming van de baten de mogelijke besparing op de bijstand en de besparingen op de overige uitkeringen die optreden na de subsidiejaren niet meegenomen.

Naast deze financiële baten, die vanuit het oogpunt van behoedzaamheid dus niet allemaal zijn meegenomen in de financiële paragraaf, heeft het voorstel ook maatschappelijke baten. De regering streeft er naar om mensen met aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt te laten participeren. Werk is immers ook van sociaal maatschappelijk belang. Alles overziend is de regering dan ook van mening dat de maatschappelijke opbrengsten zeker opwegen tegen de kosten. Deze investering is de moeite waard.

In de raming van de besparingen is geen expliciet onderscheid gemaakt naar de oorzaken die deze besparingen beperken (aantal mensen die ook zonder subsidie aan het werk zouden zijn gegaan, verdringing), maar is alleen een raming gemaakt van het totale effect. Voor de subsidies aan werklozen is verondersteld dat het aantal bespaarde werkloosheidsuitkeringen 14% bedraagt van het aantal banen met loonkostensubsidies voor werklozen. Dit effect komt overeen met het effect dat het CPB impliciet heeft gevonden bij de doorrekening van de effecten van loonkostensubsidies voor de Commissie Arbeidsparticipatie.

In de berekeningen is uitgegaan van een gemiddelde besparing op WW-lasten. Deze gemiddelde besparing is korter dan 1 jaar. Ondanks dat er gevallen zullen zijn waarin meer dan 1 jaar WW-lasten wordt bespaard, zijn deze daarom niet in de berekening terug te vinden. Dit betekent dat uitgaande van de huidige financiële kaders waarin loonkostensubsidies zijn voorzien voor de periode 2009–2012 (in 2012 gaat het om overloopeffecten van trajecten die in 2011 zijn gestart) na 2012 geen besparingen op de WW-lasten meer zullen optreden. Zoals eerder vermeld worden uit behoedzaamheid de indirecte baten die optreden na de subsidieperiode niet ingeboekt zodat er na 2012 geen budgettaire effecten meer optreden.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de minister de behoorlijke kosten voor het vangnet ZW rijmt met de opvatting van de ABU dat uitzendbureaus onder de nu gestelde voorwaarden nauwelijks kansen krijgen om langdurig werklozen met loonkostensubsidies aan het werk te krijgen.

In het wetsvoorstel STAP zijn de kosten voor het vangnet ZW geraamd op in totaal €89 miljoen. Inmiddels is deze reeks na indiening van het wetsvoorstel Premiekorting gemuteerd en bedraagt de raming van de ZW-lasten nog €18 miljoen (tabel 2, paragraaf 5). Dit is een meer dan evenredige daling van de ZW-lasten, gezien de daling van het aantal banen met loonkostensubsidies van 90 duizend naar 30 duizend. Er is nu uitgegaan van een lager aandeel uitkeringsgerechtigden dat met een loonkostensubsidie uitstroomt via een uitzendbureau. Overigens wordt uit behoedzaamheid nog wel rekening gehouden met een relatief hoog gemiddeld verzuim. Daarnaast bevat deze € 18 miljoen niet alleen uitkeringen vanuit het vangnet Ziektewet (ZW) voor personen die in dienst zijn via een uitzendbureau. Ook voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die bij werkhervatting in aanmerking komen voor een no-riskpolis tegen ziekte kunnen de kosten van ziekte ten laste komen van het vangnet ZW.

De leden van de VVD-fractie vragen naar de kosten van monitoring en handhaving.

Monitoring en handhaving van de verplichtingen vindt plaats door UWV. De kosten hiervan zijn deels begrepen in de raming voor het uitvoeringsbudget dat UWV krijgt voor de uitvoering van loonkostensubsidies, en deels onderdeel van het reguliere uitvoeringsbudget waarin ook rekening wordt gehouden met monitoringsactiviteiten. Hoe hoog de kosten in totaal zijn voor deze activiteiten is daardoor niet precies te bepalen.

De leden van de PvdA -fractie vragen hoe de budgettaire tabellen in de kamerstukken 31 577 en 31 707 wijzigen als de leeftijdsgrens voor de loonkostensubsidies wordt verhoogd naar 51, 52 respectievelijk 53 jaar en hoe de minister de financiële consequenties van een verhoging beoordeelt.

De tabel in dit wetsvoorstel, kamerstuk 31 577, is gebaseerd op invoering van STAP zonder leeftijdsgrens en wordt bij introductie van een leeftijdsgrens van 50 jaar vervangen door de tabel op blz. 8 van het wetsvoorstel premiekorting, kamerstuk 31 707. De wijzigingen van de budgettaire tabellen in kamerstuk 31 707 zijn in onderstaande tabel samengevat. Om de beide maatregelen enigszins vergelijkbaar te maken zijn de effecten cumulatief over de periode 2009–2011 weergegeven. De tabel laat zien dat bij een verhoging van de leeftijd van 50 naar 51 jaar de kosten van de premiekortingsregeling over de periode 2009–2011 met 159 miljoen dalen en de besparingen op de uitkeringslasten met € 29 miljoen dalen. Bij de loonkostensubsidies nemen in deze periode de kosten toe met € 46 miljoen en nemen de besparingen op de uitkeringslasten toe met € 11 miljoen.

**Budgettaire effecten verhoging leeftijdsgrens (+ = toename/ - = afname), in miljoenen €**

	51 jaar	52 jaar	53 jaar
Premiekorting (cumulatief 2009–2011)			
Kosten (via inkomstenkant begroting)	- 159	- 310	- 459
Besparing uitkeringslasten	- 29	- 56	- 83

	51 jaar	52 jaar	53 jaar
Loonkostensubsidies (cumulatief 2009–2011*)			
Kosten (via uitgavenkant begroting)	46	92	137
Besparing uitkeringslasten	11	22	30

\* Inclusief overloopeffecten naar 2012.

Voor een beoordeling is het van belang aan te geven waarom is gekozen voor een leeftijdsgrens van 50 jaar. Allereerst zijn de financiële consequenties van de beide maatregelen niet direct vergelijkbaar. Bij de premiekorting gaat om een generiek instrument omdat uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar een achterstand op de arbeidsmarkt hebben vanwege de combinatie van leeftijd en uitkering. Bij de loonkostensubsidie gaat het om een instrument dat het UWV selectief inzet bij individuele cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast verschillen de maatregelen in wijze van financiering. De loonkostensubsidies zijn gefinancierd uit het beschikbaar stellen van extra middelen op de SZW begroting, de premiekorting is gefinancierd door het op een lastenneutrale manier efficiënter vormgeven van de bestaande premievrijstellingsregeling. De daling van de kosten van de premiekortingsregeling van € 459 miljoen bij verhoging van de leeftijdsgrens naar 53 jaar betekent de facto een lastenverhoging voor werkgevers.

Tot slot is het goed te beseffen dat de loonkostensubsidies een tijdelijke maatregel betreffen die voorlopig van financiële middelen voorzien is tot en met 2012, terwijl de premiekortingsregeling een structurele maatregel is.

De leden van de CDA-fractie vragen naar het verschil in administratieve lasten en uitvoeringskosten tussen premiekorting en loonkostensubsidie.

Bij de loonkostensubsidie bedragen de administratieve lasten voor de werkgevers ca. € 30,00 per aanvraag, tegenover ca. €3,00 per aanvraag voor de premiekorting voor het in dienst nemen van een werknemer. Voor beide regelingen is gezocht naar de minst belastende procedure voor de werkgever. Bij de subsidie beoordeelt het UWV de aanvraag, terwijl voor de premiekorting een door het UWV te verstrekken doelgroepverklaring voldoende is. Door de afbakening van de doelgroepen naar leeftijd (subsidie tot 50 jaar, premiekorting vanaf 50 jaar) is samenloop tussen de regelingen uitgesloten. Voor het uitvoeren van de loonkostensubsidie-regeling bedragen de kosten bij UWV in totaal € 35 mln (dit is inclusief de kosten voor plaatsingsondersteuning en de betrokkenheid van re-integratiebedrijven bij de loonkostensubsidie). De premiekorting wordt uitgevoerd door de Belastingdienst in een volledig geautomatiseerd proces. Hierbij is sprake van slechts geringe aanpassingskosten. De werkgever vult in het nominatieve deel van de aangifte in of er wel of geen premiekorting van toepassing is. De kosten van UWV voor het afgeven van doelgroepverklaringen bedragen € 50,00 per doelgroepverklaring voor de in dienst getreden werklozen. In 2009 en 2010 wordt hiervoor per jaar € 1,9 miljoen uitvoeringsbudget ter beschikking gesteld. Deze kosten zijn iets hoger dan bekend was op het moment dat de memorie van toelichting naar de Tweede Kamer is verzonden, waarin nog € 1 miljoen per jaar staat.

## HOOFDSTUK 3 PARTICIPATIEPLAATSEN

### 3.1. Algemeen

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan aangeven welke doelgroep gemeenten en het UWV geacht worden te bedienen met de participatieplaatsen. Ook vragen zij hoeveel werklozen in de bijstand, WAO/WIA en Wajong naar schatting in aanmerking komen voor een participatieplaats, en hoeveel daarvan niet beschikken over een startkwalificatie. Voorts vragen de leden van de VVD-fractie welk percentage van de populatie van 1500 UWV'ers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt geholpen met een participatieplaats en in hoeverre de regering dit ziet als nuttig instrument.

Participatieplaatsen zijn bedoeld voor uitkeringsgerechtigden met een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces ten gevolge van persoonlijke werkbelemmeringen en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Volgens de Divosa-monitor 2007<sup>1</sup> is 34 procent van de bijstandspopulatie (gegevens ultimo 2006) niet direct re-integreerbaar en kan alleen met ondersteuning werken. Als dit percentage wordt toegepast op de huidige populatie betreft het ongeveer 90 duizend bijstandshuishoudens (juli 2008). Deze groep komt potentieel in aanmerking voor een participatieplaats. Hoeveel hiervan niet over een startkwalificatie beschikken, is onbekend. Het opleidingsniveau van bijstandsgerechtigden wordt niet periodiek gemeten. Over 2006<sup>2</sup> is wel bekend dat 59% van de bijstandsontvangers die langer dan 3 jaar in de bijstand zit, geen startkwalificatie heeft. Voor de groep die tussen de 1 en 3 jaar in de bijstand zit, ligt dit percentage op 56%.

Naar verwachting zullen de komende drie jaar totaal 4 500 personen met een WAO/WIA/Wajong uitkering aan een participatieplaats deelnemen. Het grootste deel van de WAO-ers en WIA-ers beschikt over een startkwalificatie. Dit zal naar verwachting in mindere mate gelden voor de Wajongdoelgroep.

De leden van de CDA-fractie vragen of ook niet-uitkeringsgerechtigden aanspraak kunnen maken op een participatieplaats.

De regeling van de participatieplaatsen heeft geen betrekking op deze doelgroep. Zij kunnen dan ook geen aanspraak maken op een participatieplaats. Echter niets verbiedt niet-uitkeringsgerechtigden om onbetaalde werkzaamheden te gaan verrichten en daartoe de gemeente te verzoeken te bemiddelen naar een participatieplaats. Gemeenten zijn in dit geval ook gerechtigd om scholing of opleiding en/of een premie in te zetten.

De leden van de SP-fractie vragen om hoeveel participatiebanen het gaat en hoeveel van deze participatieplaatsen moeten leiden tot betaalde banen. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen wat de ambitie van het Kabinet is met betrekking tot de uitstroom van een participatieplaats naar een reguliere duurzame baan.

De regering heeft geen streefwaarden geformuleerd voor het aantal participatieplaatsen. Het gaat de regering er niet om dat een bepaald aantal participatieplaatsen wordt ingezet, maar dat gemeenten en UWV beschikken over een breed palet aan re-integratie-instrumenten opdat voor iedere uitkeringsgerechtigde een bij hem of haar passend re-integratie-instrument kan worden ingezet. De doelstellingen met betrekking tot het re-integratiebeleid staan geformuleerd in de SZW begroting 2009, artikel 47. Daarin is de ambitie opgenomen om de afstand tot regulier werk te verkleinen van diegenen die dat niet op eigen kracht kunnen. De

<sup>1</sup> Divosa-monitor 2007 (p. 32 en 33) A.J.E. Edzes, CAB, d.d. 14 augustus 2007.

<sup>2</sup> CBS, Maatwerk voor SZW.

regering kiest ervoor om geen streefwaarden te formuleren voor individuele instrumenten.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe wordt bevorderd dat de participatieplaatsen zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers worden gecreëerd.

Het streven van de regering is dat een werkomgeving wordt gecreëerd om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden en in een reële setting werkervaring op te laten doen. Dit is een waardevolle opstap naar werk. Dit kan in de private of de publieke sector.

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering bereid is om in aansluiting op de gewenste afspraken met werkgevers en vakbonden over opstapbanen in de CAO's afspraken te maken over het creëren van participatiebanen bij reguliere werkgevers en het vergoeden van premies. De leden van de CDA-fractie vragen voorts in hoeverre vanuit de nieuwe Lokaties Werk en Inkomen (LWI) afspraken worden gemaakt met werkgevers en branches over het creëren en invullen van participatieplaatsen.

Zoals in het hoofdstuk loonkostensubsidie staat beschreven is op de Participatietop van juni 2007 de afspraak gemaakt dat sociale partners zich zullen inspannen voor het benutten van de laagste loonschalen, gekoppeld aan kwalificaties of ervaring, voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Voorts zullen UWV en gemeenten de re-integratie de komende tijd (in LWI-verband) in hoge mate vraaggericht inrichten. Dat zal geschieden in samenwerking met werkgevers en ook via afspraken die met branches, en eventueel andere partijen, worden gemaakt. UWV en gemeenten zullen daarbij putten uit het ter beschikking staande instrumentarium. Nieuwe instrumenten, zoals participatieplaatsen, zullen daarbij straks ook worden betrokken.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe wordt voorkomen dat er een situatie ontstaat als rondom de ID-banen waarbij mensen nauwelijks uitstroomden naar een reguliere baan en vragen of het kan dat een cliënt 4 jaar bij dezelfde werkgever blijft werken met een participatieplaats. De leden van de CDA-fractie vragen hoe wordt voorkomen dat er op lokaal niveau opnieuw een stelsel van gesubsidieerde (premie-)banen ontstaat, waarbij cliënten als het ware tussen instellingen worden «doorgeschoven». De leden van de VVD-fractie vragen waarom de kosten van de premie uiteindelijk bij de werkgever worden neergelegd.

De regeling met betrekking tot de participatieplaatsen is wezenlijk anders dan die van de ID-banen. Bij participatieplaatsen zijn alle prikkels erop gericht om uitkeringsgerechtigden dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Zo is de regeling tijdelijk, in plaats van permanent, en dient het belang van de uitkeringsgerechtigde voorop te staan. De uitkeringsgerechtigde moet baat hebben bij het opdoen van werkervaring of tijd nodig hebben om te wennen aan werkgerelateerde aspecten, zoals regelmaat. Voorts moet het gaan om een additionele functie. Dat wil zeggen een speciaal gecreëerde functie of een al bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Vervolgens is de bedoeling dat degene voor wie de werkzaamheden worden verricht (derde) na het eerste jaar een vergoeding betaalt aan het college die overeenstemt met de hoogte van de premie. Deze financiële prikkel verhoogt de kans dat de derde daadwerkelijk in de uitkeringsgerechtigde investeert. Tot slot mogen mag de participatieplaats na het tweede jaar alleen in een andere omgeving worden verricht dan in de eerste twee jaar.

In antwoord op de vragen van de leden van de ChristenUnie hoe bewaakt wordt dat het niet gaat om formele formatieplaatsen die ingenomen



worden, delen wij het volgende mee. Zoals in artikel 10a, eerste lid, van de WWB is bepaald, gaat het bij een participatieplaats om additionele werkzaamheden. In het tweede lid van genoemd artikel is bepaald dat onder additionele werkzaamheden moet worden verstaan primair op de arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden die onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van de WWB worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid, en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Het is dus in de eerste plaats aan het college om te bewaken dat het niet gaat om formele arbeidsplaatsen. Aan de gemeenteraad is het om dit te bewaken vanuit de verhouding tot het college en als verantwoordelijke voor de gemeentelijke re-integratieverordening. Ook de organisatie die de participatieplaats beschikbaar stelt en de belanghebbende, alsmede de betrokken werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers hebben in deze een rol.

In antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie hoe de regering staat tegenover de suggestie om gemeenten de bevoegdheid te geven om voortijdig schoolverlaters onder 27 jaar te verplichten om een participatieplaats te aanvaarden, onder nader te bepalen voorwaarden, verwijst de regering naar het wetsvoorstel inzake het werkleerrecht, dat wij binnenkort aan de Tweede Kamer zullen aanbieden.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering staat tegenover de suggestie om participatieplaatsen niet alleen aan te bieden aan mensen die door in de persoon gelegen kenmerken een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, maar een dergelijke plaats ook na een bepaalde periode van uitkeringsafhankelijkheid verplicht te stellen. Deze leden verwijzen naar de succesvolle re-integratieaanpak in Australië, waar langdurig werklozen na een half jaar een verplicht participatietraject volgen in het kader van «Work for the Dole».

Terecht wijzen deze leden erop dat participatieplaatsen zijn bedoeld voor mensen die door in de persoon gelegen kenmerken een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De regering heeft hiermee beoogd voor deze mensen een extra re-integratieinstrument te bieden, waarbij dus niet de duur van de werkloosheid maar de afstand tot de arbeidsmarkt de bepalende factor is. Gemeenten hebben momenteel voor de re-integratie van uitkeringsgerechtigden een heel scala van instrumenten ter beschikking om maatwerk te kunnen leveren. De regering ziet dan ook geen aanleiding om het bestaande instrumentarium na een bepaalde periode van uitkeringsafhankelijkheid te beperken tot participatieplaatsen.

Zijn cliënten, zo vragen de leden van de ChristenUnie, verplicht om een participatieplaats voor minimaal een jaar uit te zitten, met andere woorden kunnen zij in aanmerking komen voor een reguliere functie indien die mogelijkheid zich voordoet.

In antwoord hierop deelt de regering mee dat het uiteindelijke doel van elk re-integratietraject zoveel als mogelijk dient te bestaan uit het verkrijgen van een reguliere baan. Dit doel prevaleert uiteraard boven het middel van de participatieplaats, dus als de belanghebbende een reguliere functie kan verkrijgen is deze niet verplicht om de participatieplaats voor minimaal een jaar uit te zitten.

### *3.2. Scholing en opleiding gedurende de participatieplaats*

De leden van de CDA-fractie vragen hoe reëel het is dat de betreffende cliënten alsnog een startkwalificatie halen. Tevens vragen zij hoe dit streven zich verhoudt tot het onderwijsbeleid, waarin voor de meest kwetsbare groep niet het halen van een startkwalificatie centraal staat,

maar kennis en vaardigheden om een bepaald vak te kunnen uitoefenen, hetgeen ook tot uitdrukking kan komen in het verstrekken van een AKA of deelcertificaat.

Uitkeringsgerechtigden zitten om uiteenlopende redenen (lang) in de bijstand en de afstand tot de arbeidsmarkt is niet altijd gekoppeld aan het vermogen om een startkwalificatie te halen. Een deel van de groep langdurig bijstandsgerechtigden heeft al een startkwalificatie of is zeer wel in staat er één te halen. Het opleidingsniveau van bijstandsgerechtigden wordt niet periodiek gemeten. Zo blijkt uit gegevens over 2006<sup>1</sup> dat 41% van de bijstandsonvangers die langer dan 3 jaar in de bijstand zit, een startkwalificatie heeft. Voor de groep die tussen de 1 en 3 jaar in de bijstand zit, ligt dit percentage op 44%. De scholing of opleiding zoals het in het wetsvoorstel wordt omschreven moet gericht zijn op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Voor diegenen voor wie dit haalbaar is, ligt het in de rede dat wordt gestreefd naar een startkwalificatie. Voor anderen ligt het vergroten van de kennis en vaardigheden om een bepaald vak uit te oefenen mogelijk meer in de rede.

De leden van de SP-fractie vragen waarom er door de regering alleen wordt gekozen voor een scholingsplicht voor mensen zonder startkwalificatie en niet voor mensen die al een startkwalificatie bezitten en graag aanvullende scholing of opleiding willen ontvangen. Zij verzoeken om een toelichting op deze keuze.

In dit verband deelt de regering mee dat in dit wetsvoorstel de scholing voor mensen zonder startkwalificatie primair is geformuleerd als een plicht voor de gemeente. De regering heeft ervoor gekozen om deze plicht primair aan de gemeente op te leggen vanwege het belang dat zij hecht aan het bezitten van een startkwalificatie. Deze verplichting laat echter de bestaande bevoegdheid van gemeenten onverlet om de belanghebbende die al een startkwalificatie heeft ook scholing of opleiding aan te bieden. Zowel in de situatie dat de gemeente verplicht is een scholing of opleiding aan te bieden als in de situatie dat de gemeente daartoe bevoegd is, is de belanghebbende verplicht van dit aanbod gebruik te maken.

Voorts geven deze leden aan dat wel wordt gesproken over plichten, maar niet over welke rechten voor mensen hierbij horen. Zoals reeds aangegeven voorziet de onderhavige bepaling primair in een plicht voor de gemeente. Deze plicht van de gemeente impliceert dat de belanghebbende die niet over een startkwalificatie beschikt, het recht heeft op scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert, tenzij naar het oordeel van het college een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat.

Op de vraag van de leden van de PvdA-fractie of de garantie gegeven kan worden dat er geen colleges van B&W zullen zijn die zullen oordelen dat scholing en opleiding naar hun oordeel per definitie niet bijdragen aan de kansen op de arbeidsmarkt, en die daarom nooit scholing of opleiding zullen aanbieden, moet ontkennend worden geantwoord. Echter, de financieringssystematiek van de WWB prikkelt de gemeenten om hun cliënten te re-integreren en hen geen scholing of opleiding te onthouden als die scholing of opleiding bijdraagt aan de kansen op de arbeidsmarkt. Bovendien kan de belanghebbende, die van oordeel is dat hem ten onrechte geen scholing of opleiding wordt aangeboden, in bezwaar en beroep gaan tegen een negatieve beschikking op een verzoek zijnerzijds om een scholing of opleiding.

---

<sup>1</sup> CBS, Maatwerk voor SZW.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de verplichting tot het aanbieden van scholing of opleiding geldt «vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op een participatieplaats».

Gemeenten zetten ook andere vormen van werken met behoud van uitkering in. Een veelgebruikte variant is de zogenaamde «work first» waarbij het werken met behoud van uitkering wordt ingezet als diagnose-instrument. Daarbij wordt met behulp van het instrument bekeken welke vervolgvacatures moeten worden ingezet. Het is niet wenselijk dat gemeenten als onderdeel van de diagnose scholing of opleiding in moeten zetten en daarom gaat deze verplichting pas na zes maanden gelden. Deze periode van zes maanden telt overigens wel mee bij het bepalen van de maximale duur van de participatieplaats om te voorkomen dat de maximale termijn op een oneigenlijke wijze wordt opgerekt.

De leden van de SP-fractie vragen hoe deze verplichte scholing wordt geborgd en wat er gebeurt als gemeenten niet aan deze verplichting voldoen. Hierbij geven deze leden aan ervan uit te gaan dat gemeenten zelf de keuzevrijheid hebben om deze verplichting op te nemen in een verordening en daardoor deze verplichting verschillend zullen interpreteren en er hierdoor verschillen ontstaan in de gemeentelijke verordeningen. Zij vragen voorts of de regering met hen van mening is dat dit kan leiden tot rechtsongelijkheid tussen gemeenten en welke maatregelen gaat de regering treffen om dit voorkomen.

In dit verband wijst de regering erop dat de gemeenten – gezien het belang van de startkwalificatie – ter zake van de verplichte scholing geen keuzevrijheid hebben. Immers het wetsvoorstel schrijft dwingend voor dat gemeenten hierin moeten voorzien. Nu van keuzevrijheid derhalve geen sprake kan zijn, zal op dit punt geen rechtsongelijkheid kunnen ontstaan.

### *3.3. Premie*

De VVD-fractie vraagt waarom premies worden aangeboden aan mensen die gaan participeren met behoud van uitkering en hoe zich dit verhoudt tot het «Work First» principe. Voorts vragen zij of een participatieplaats vier jaar, met premie-uitkering, kan worden voortgezet.

In het wetsvoorstel wordt geregeld dat degene die werkzaamheden verricht op een participatieplaats voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van die werkzaamheden recht heeft op een premie indien hij naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Deze bepaling geldt voor de gehele duur van de participatieplaats en heeft als achtergrond dat van de uitkeringsgerechtigde een langer durende inspanning wordt gevraagd. De eerste zes maanden hoeft geen premie te worden betaald omdat gemeenten in deze periode ook andere vormen van werken met behoud van uitkering inzetten. Een veelgebruikte variant is de zogenaamde work first waarbij het werken met behoud van uitkering wordt ingezet als diagnose-instrument. Daarbij wordt met behulp van het instrument bekeken welke vervolgvacatures moeten worden ingezet. Zoals hiervoor al is opgemerkt is het niet wenselijk dat gemeenten ook voor deze groep in deze periode al een premie moeten verstrekken en daarom gaat deze verplichting pas na zes maanden gelden. Deze periode van zes maanden telt overigens wel mee bij het bepalen van de maximale duur van de participatieplaats om te voorkomen dat de maximale termijn op een oneigenlijke manier wordt opgerekt.

De leden van de CDA-fractie geven aan dat een deelnemer aan een participatiebaan maximaal € 2160 per jaar aan premie kan ontvangen, na het

eerste half jaar en vervolgens halfjaarlijks, waarbij deze premie wordt verleend bij voldoende medewerking. Zij vragen waarom het verstrekken van de premie niet is gekoppeld aan het zetten van een volgende stap op de participatieladder, of ten minste aan het halen van afgesproken doelen.

In antwoord hierop deelt de regering mede dat er in het wetsvoorstel de voorkeur aan is gegeven om het verlenen van de premie primair afhankelijk te stellen van tijdverloop en niet van het maken van een volgende stap op de participatieladder. Immers het begrip tijdsverloop is een eenduidig criterium en dus voor de uitvoeringspraktijk goed hanteerbaar. Ook is het door dit criterium, zo geven wij in antwoord op de desbetreffende vraag van de leden van de ChristenUnie-fractie aan, voor de belanghebbende duidelijk wanneer deze in aanmerking komt voor de premie.

De door de leden van de CDA-fractie genoemde koppeling met het halen van de afgesproken doelen kan bij de premie mede een rol spelen. Het wetsvoorstel bevat namelijk ook de voorwaarde dat de belanghebbende naar het oordeel van het college in voldoende mate heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces. Het halen van de afgesproken doelen kan hierbij betrokken worden.

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan aangeven hoe groot de armoedeval is voor een deelnemer aan een participatiebaan die een reguliere baan aanvaardt op 100% WML en hoe groot de armoedeval is bij de stap naar een baan op 120% WML. De leden van de PvdA-fractie vragen welke inkomensgevolgen mensen met een participatieplaats zullen ondervinden als zij na verloop van tijd een reguliere voltijdsbaan met minimumloon aanvaarden. De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan aangeven hoe groot de armoedeval is voor een deelnemer aan een participatiebaan die een reguliere baan aanvaardt op 100% WML en hoe groot de armoedeval is bij de stap naar een baan op 120% WML. De leden van de PvdA-fractie vragen.

Bij het antwoord op deze vragen dient rekening te worden gehouden met het feit dat het huishoudtype de hoogte van de bijstand, en daarmee de inkomensgevolgen bij werkaanvaarding bepaalt. De hierna vermelde bedragen zijn netto maandbedragen, inclusief vakantietoeslag, zoals die gelden per 1 juli 2008, afgerond op hele euro's.

Bij werkaanvaarding in een reguliere voltijdsbaan met minimumloon ontstaat de volgende situatie.

	Gehuwden	Alleenstaande ouders	Alleenstaanden
WML	1 390	1 346	1 217
Norm	1 273	1 146	891
Inkomenseffect, excl. premie	117	200	326
Premie	182	182	182
Inkomenseffect, incl. premie	- 65	18	144

Als er geen premie aan de orde is, gaan alle huishoudtypen er in deze situatie dus op vooruit, oplopend van €117 per maand voor gezinnen tot €326 per maand voor alleenstaanden. Voor alleenstaanden leidt de inkomensvoortgang wel tot een daling van inkomensafhankelijke bijdragen die afhankelijk is van welke bijdragen er aan de orde zijn. Als de maximale premie aan de orde is, valt die bij aanvaarding van regulier werk weg en dat leidt in deze situatie per saldo tot een inkomensachteruitgang voor gezinnen van €65 per maand. Alleenstaande ouders en alleenstaanden gaan er per saldo ook in deze situatie op vooruit, maar

minder. De maximale premie stimuleert dus wel om aan een participatieplaats deel te nemen, maar niet of minder om van daar uit door te stromen naar regulier werk.

Bij een baan op 120% WML ontstaat de volgende situatie.

	Gehuwden	Alleenstaande ouders	Alleenstaanden
WML	1 548	1 504	1 376
Norm	1 273	1 146	891
Inkomenseffect, excl. premie	275	358	484
Premie	182	182	182
Inkomenseffect, incl. premie	93	176	302

In deze situatie gaan alle huishoudtypen er per saldo dus financieel op vooruit, ongeacht of de premie al dan niet aan de orde is. Als de premie aan de orde is, treedt ook hier het effect op dat door het wegvallen daarvan de inkomensvoortgang minder is. Afgezien daarvan leidt de inkomensvoortgang in deze situatie voor alle huishoudtypen tot een daling van inkomensafhankelijke bijdragen die afhankelijk is van welke bijdragen er aan de orde zijn.

De leden van de CDA-fractie vragen waarom de wet geen nadere voorwaarden stelt aan de hoogte van de premie of de voorwaarden waaronder deze wordt verstrekt. Voorts vragen de leden van de ChristenUnie-fractie of het stellen van regels door de gemeenteraad ter zake van de hoogte van de premie geen ongelijkheid tussen gemeenten in de hand werkt en waarom er niet wordt uitgegaan van een maximale premie. De leden van de SP-fractie geven aan voorstander te zijn van het opnemen van een minimale premie in de wet in plaats van een maximale premie. Naar de mening van de SP-fractie zorgt dit er voor dat in iedere gemeente de uitkeringsgerechtigde een bepaalde basispremie ontvangt bij het zes maanden verrichten van arbeid op een participatieplaats. Gemeenten kunnen ervoor kiezen hiervoor een hoger bedrag beschikbaar te stellen, maar geen lager bedrag. Deze leden verzoeken om een reactie op deze suggestie.

In antwoord op deze vragen deelt de regering het volgende mee. Anders dan de leden van de CDA-fractie en de ChristenUnie-fractie aangeven, stelt dit wetsvoorstel wél voorwaarden aan de verstrekking van de premie, namelijk: er dient sprake te zijn van een tijdsverloop en de belanghebbende dient naar het oordeel van het college in voldoende mate te hebben meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces. Het wetsvoorstel bevat voorts geen limitatieve bepaling ter zake van de hoogte van de premie. De regering hecht er aan dat de gemeenten ter zake ruimte hebben voor maatwerk. Zoals aangegeven in de memorie van toelichting kan de gemeenteraad daarom in de verordening regels stellen, onder meer met betrekking tot de hoogte van de premie in relatie tot de inspanningen van de betrokkene en de financiële bijdrage van de derde na het eerste jaar. Hierbij is van belang dat de gemeenteraad bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval betreft. Deze speelt bijvoorbeeld een rol bij toekenning van de maximaal vrij te laten premie aan gehuwden<sup>1</sup>. Het opnemen van een minimale premie in de wet past naar het oordeel van de regering niet bij het voorgestane maatwerk. Het opnemen van een minimale premie draagt bovendien het risico in zich dat deze als norm en niet als een keuzemogelijkheid gaat gelden.

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12.

Door de leden van de PvdA-fractie wordt gevraagd om een toelichting hoe de premie wel of niet interfereert met een eventuele langdurigheidstoelag.

Bij de huidige stand van wetgeving is de interferentie van de premie met een eventuele langdurigheidstoelag ter beoordeling aan de gemeente. De regering heeft een wetsvoorstel ingediend inzake de deregulering van de langdurigheidstoelag<sup>1</sup>. Dit voorstel en de daarop ingediende amendementen zijn op dit moment in behandeling bij de Tweede Kamer. Daardoor kunnen wij thans geen uitspraken doen over de toekomstige situatie.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe deze regeling doorwerkt wat betreft het opwerpen van een herintredersval.

De regering gaat er in dit verband van uit dat van een herintredersval in beginsel alleen sprake is bij een niet-participerende, vaak laag opgeleide, partner van een verdienende partner en een laag gezinsinkomen. Als het gezinsinkomen zo laag is dat het gezin in aanmerking komt voor een algemene bijstandsuitkering, geldt voor beide partners, dus ook voor de niet-participerende partner, de verplichting om mee te werken aan gemeentelijke re-integratievoorzieningen. Dit impliceert dat deze regeling geen herintredersval opwerpt, maar deze juist tegen gaat.

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat de premie niet tot het belastbaar inkomen wordt gerekend wanneer een persoon in dat jaar geen vrijwilligersvergoeding heeft ontvangen. Dit betekent het afstraffen van mensen die zich ingezet hebben voor het vrijwilligerswerk, zo menen zij. Zij vragen hoe een dergelijke maatregel zich verhoudt tot het kabinetsstandpunt dat vrijwilligerswerk gestimuleerd moet worden en waarom hiervoor is gekozen.

In antwoord hierop deelt de regering mee dat met de betreffende bepaling geenszins beoogd wordt vrijwilligerswerk te ontmoedigen. De ratio van de bepaling is om te voorkomen dat voor een en dezelfde activiteit tweemaal een belastingvrije verstrekking wordt gedaan, zowel in de vorm van een premie als in de vorm van een vrijwilligersvergoeding. De bepaling staat er niet aan in de weg dat naast de activiteit waarvoor de premie wordt verstrekt ook vrijwilligersactiviteiten worden verricht. Voor vrijwilligersactiviteiten wordt een vergoeding verstrekt voor de daadwerkelijk gemaakte onkosten. Op deze wijze wordt tevens voorkomen dat de combinatie van premie en forfaitaire vrijwilligersvergoeding tot armoedevaleffecten leidt.

De leden van de CDA-fractie vragen waarom niet in de wet is geregeld dat degene voor wie de werkzaamheden worden verricht (derde) na het eerste jaar een vergoeding betaalt aan het college die overeen komt met de hoogte van de premie.

In voorkomende gevallen kan het zo zijn dat de werkgever op andere wijze een bijdrage levert. De werkgever heeft bijvoorbeeld de financiering van de (bedrijfs)scholing op zich genomen of levert nog een flinke investering in de vorm van begeleiding. De regering vindt het niet per se noodzakelijk dat in deze gevallen de werkgever ook een vergoeding ter hoogte van de premie betaalt.

#### *3.4. Verlenging*

De leden van de SP en de ChristenUnie hebben vragen over de beoordelingscriteria en de termijnen voor de verlenging. Zo vragen de leden van de SP waarom is gekozen voor een termijn van twee jaar en welke

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31 441, nr. 2

strengere beoordelingscriteria dan gaan gelden. De leden van de Christen-Unie vragen waarom deze beoordelingscriteria niet zijn opgenomen in de wet.

Na een periode van twee jaar moet het college beoordelen of voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces aanmerkelijk verbeterd. Dit criterium is opgenomen in artikel 10a, negende lid, WWB, zoals dat wordt voorgesteld in het onderhavige wetsvoorstel. De termijn van twee jaar is gebaseerd op de op 18 juli 2008 in werking getreden Wet participatieplaatsen (wijziging van de Wet werk en bijstand, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen om gemeenten meer zekerheid te geven dat mensen met een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces met behoud van uitkering gedurende maximaal 2 jaar onbeloofde additionele werkzaamheden kunnen verrichten). De regering is van mening dat een periode van twee jaar in beginsel een goede termijn is om werkervaring/werkritme of sociale vaardigheden op te doen.

Op de vraag van de fractie van de ChristenUnie-fractie waarom er voor gekozen is het beoordelingsmoment nu voor het einde van het jaar neer te leggen in plaats van uiterlijk na 9 maanden, antwoordt de regering dat hiervoor is gekozen om de uitvoeringslasten voor gemeenten te beperken. De regering vindt het belangrijk dat het beoordelingsmoment voor het eind van het jaar plaatsvindt, maar vindt het niet noodzakelijk de termijn vast te leggen in de wet.

In antwoord op de vraag van de leden van de SP-fractie wanneer iemand «voldoende meegewerkt» aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt en of de regering hiervan een aantal denkbare voorbeelden kunnen geven, deelt de regering het volgende mee. Het is aan de gemeente om de onderhavige voorwaarde in te vullen in de individuele situatie van een belanghebbende. Uit oogpunt van rechtszekerheid is het daarbij van belang dat dit gebeurt op een wijze waardoor de belanghebbende weet wat de gemeente van hem verwacht én wat hij of zij in dit opzicht van de gemeente mag verwachten. Gezien de zeer uiteenlopende situaties die in dit verband aan de orde kunnen zijn, kunnen wij over de invulling in individuele situaties geen sluitende uitspraken doen. In het algemeen zal het gaan om de wijze waarop de belanghebbende invulling geeft aan afspraken over de werkzaamheden op de participatieplaats en de eventuele scholing of opleiding.

### *3.5. Participatieplaatsen in het UWV-domein*

#### *Algemeen*

#### *Samenwerking UWV en gemeente*

De leden van de CDA-fractie vragen waarom de uitvoering van de regeling exclusief bij gemeenten wordt gelegd, in plaats van het voor werklozen die niet direct bemiddelbaar zijn – onafhankelijk van de uitkeringsvorm – mogelijk te maken om met behoud van uitkering additioneel werk te verrichten bij een werkgever.

Zoals hierboven beschreven is de regeling bedoeld voor alle uitkeringsgerechtigden met een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces ten gevolge van persoonlijke werkbelemmeringen en die daardoor voorts nog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Er is voor gekozen de uitvoering van de regeling bij gemeenten te beleggen omdat gemeenten al ervaring hebben met additionele werkplekken en over additioneel werk

in het eigen domein beschikken. Voorts hebben zij contacten over additionele banen in de private sector. Daarbij zal lokaal een eenheid in de uitvoering worden bewerkstelligd, doordat UWV-cliënten ook onder de gemeentelijke verordening komen te vallen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen wat de ervaringen tot nu toe zijn met het overdragen van UWV- cliënten aan de gemeenten voor sociale activering. Voorts vragen zij waarom er voor gekozen is UWV een re-integratievisie op te laten stellen en de cliënt daarna over te dragen aan de gemeente en hoe de gemeentelijke bepalingen betreffende scholing, premie en verlenging zich verhouden tot de re-integratievisie van UWV en of dit haaks kan staan op de verordening. Ook vragen zij hoe de vervolgstappen na afloop van de participatieplaatsen zich verhouden tot het feit dat UWV de participatieplaats ziet als ultieme instrument. Vervolgens vragen zij wat de kosten zijn indien UWV het zelf zou doen en wat straks de toegevoegde waarde wordt van het werkbedrijf en de LWI's. Tot slot vragen zij wie eindverantwoordelijk is voor de plaatsing van de cliënt en diens re-integratie en uitstroom naar een reguliere baan. De leden van de SP-fractie willen graag een reactie op de door de FNV naar voren gebrachte aandachtspunten en bezwaren t.a.v. de STAP-regeling die ook voorziet in participatieplaatsen in het UWV-domein.

In de praktijk blijkt dat sommige cliënten zodanige belemmeringen op een of meer terreinen ondervinden dat bemiddeling naar regulier werk niet meteen in de rede ligt. Het maken van een stap op de re-integratieladder is dan de aangewezen weg om cliënten in de richting van betaald werk te leiden. Sociale activering biedt de mogelijkheid te wennen aan dag- of arbeidsritme en tegelijkertijd kan worden gewerkt aan het verminderen van problematische schulden, psychische of lichamelijke klachten e.d. Uit een verkenning met UWV is gebleken dat deze cliënten met name voor kunnen komen in de categorie WAO-ers die niet zijn herbeoordeeld. Het gaat dan om WAO-ers, ouder dan 50 jaar en niet zozeer om WIA-gerechtigden, zoals de FNV in zijn brief van 24 september 2008 heeft genoemd.

UWV heeft sinds 2004 ervaring met sociale activering en de overdracht van cliënten aan gemeenten. Met verschillende gemeenten zijn succesvolle afspraken gemaakt over de plaatsing van UWV-cliënten. In tegenstelling tot wat de FNV denkt hebben gemeenten al ervaring met de begeleiding van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Daarbij zal met de totstandkoming van de LWI's de komende tijd steeds meer sprake zijn van samenwerking tussen het UWV en gemeenten.

Over de afgelopen jaren zijn de volgende aantallen sociale activering ingezet en geregistreerd:

- in 2004: 227 plaatsingen
- in 2005: 669 plaatsingen
- in 2006: 1156 plaatsingen
- in 2007: 1347 plaatsingen

Het UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn cliënten. In dat kader indiceert het UWV potentiële cliënten die in aanmerking komen voor een participatieplaats. Het besluit hiertoe legt het UWV vast in een re-integratievisie. De uitvoering van de participatieplaats draagt het UWV vervolgens over aan gemeenten. Over deze overdracht van uitvoeringstaken maken het UWV en gemeenten op lokaal niveau afspraken. Ook wordt de re-integratievisie van de betrokken cliënt aan de desbetreffende gemeente ter beschikking gesteld.

De re-integratievisie kan niet haaks staan op de regels uit de gemeentelijke verordening. Het UWV draagt alleen cliënten aan gemeenten over die niet rechtstreeks bemiddelbaar zijn voor arbeid en ook niet geschikt zijn voor scholing zoals opgenomen in het Scholingsprotocol van het UWV.



Het scholingsprotocol stelt regels met betrekking tot scholing die toeleidt naar reguliere arbeid, en de scholing bedoeld voor cliënten op een participatieplaats is gericht op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt.

Voor deze overdracht is gekozen omdat gemeenten al ervaring hebben met additionele werkplekken en over additioneel werk in het eigen domein beschikken – zij kunnen dergelijke plekken zelf creëren – en contacten hebben over additionele banen in de private sector. Daarbij zal lokaal een eenheid in de uitvoering worden bewerkstelligd, doordat UWV-cliënten ook onder de gemeentelijke verordening komen te vallen. Als het UWV deze plaatsen zelf zou moeten beheren, zou het voor de acquisitie toch opnieuw een beroep moeten doen op gemeenten. Daarbij zou het Werkbedrijf dan een beeld moet hebben van werkgevers (veelal gemeenten/ gemeentelijke instellingen) die mogelijk dergelijke plekken beschikbaar stellen. Het heeft derhalve geen meerwaarde om de uitvoering van participatieplaatsen door het UWV zelf te laten regelen.

Alleen de uitvoering van de participatieplaats wordt aan gemeenten overgedragen. De re-integratieverantwoordelijkheid voor UWV-cliënten is op grond van de Wet SUWI aan het UWV toebedeeld. In deze verantwoordelijkheidsverdeling wordt met de overdracht van de uitvoering geen wijziging aangebracht. Aan de cliënt wordt ook duidelijk gemaakt dat het UWV verantwoordelijk is voor de re-integratie en dat de betrokken gemeente verantwoordelijk is voor de uitvoering van de participatieplaats. Dit om verwarring bij de cliënt te voorkomen, waar de FNV voor vreest. Na afloop van de participatieplaats wordt de cliënt weer naar het UWV teruggeleid en beziet het UWV welke vervolgstappen in het re-integratietraject van betrokken cliënt noodzakelijk zijn op weg naar werk. Een indicatie van de kosten van uitvoering van de participatieplaatsen door het UWV zelf, valt thans niet te geven.

#### *Scholing en premie*

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de in de wetsvoorstel opgenomen scholingsverplichting zich verhoudt tot het scholingsprotocol dat het UWV hanteert voor haar cliënten.

Het scholingsprotocol stelt regels met betrekking tot scholing die toeleidt naar reguliere arbeid. Het betreft opleidingen die werknemers kwalificeren tot vaardigheden die door specifieke werkgevers gevraagd worden. De scholing of opleiding zoals bij de participatieplaatsen wordt omschreven moet gericht zijn op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Voor diegenen voor wie dit haalbaar is, ligt het in de rede dat wordt gestreefd naar een startkwalificatie. Voor anderen ligt het vergroten van de kennis en vaardigheden om een bepaald vak uit te oefenen mogelijk meer in de rede. Dit sluit aan bij de doelgroep voor wie de participatieplaatsen bedoeld zijn; zij zijn juist niet voldoende toegerust om op de reguliere arbeidsmarkt te functioneren.

De leden van de PvdA-fractie vragen wat wordt bedoeld met de zinsnede dat de premie voor UWV- cliënten «naar analogie van de omliggende gemeenten» wordt toegepast en of het niet logischer is om UWV-clienten dezelfde premie toe te kennen als WWB-gerechtigden met een participatieplaats die in dezelfde gemeente woonachtig zijn.

Uitgangspunt is dat de gehele uitvoerende fase van de participatieplaatsen door UWV aan gemeenten wordt overgedragen. Dit betekent dat UWV cliënten die in aanmerking komen voor een participatieplaats zal selecteren en indiceren en vervolgens de geschikte cliënten overdraagt aan gemeenten voor wat betreft de acquisitie van en matching op

concrete participatieplaatsen. Naast deze matching zijn gemeenten dan ook verantwoordelijk voor de beslissing over noodzakelijke scholing en toekenning van een premie. Hiertoe baseren gemeenten zich op het in de gemeentelijke verordening neergelegde beleid. Op deze wijze wordt bevorderd dat UWV-cliënten en WWB-gerechtigden met een participatieplaats die in dezelfde gemeente woonachtig zijn op dezelfde wijze worden benaderd.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de minister van mening is dat mensen op een participatieplaats zich niet naar vermogen inspannen, en dat de premie die zij voor hun «inspanningen» ontvangen, daarom niet moet meetellen om in aanmerking te komen voor een loonaanvullingsuitkering in plaats van een vervolguitering WGA op grond van de WIA. «WIA» betekent toch «Werk en inkomen naar arbeidsvermogen»?

De premie die UWV-cliënten met een participatieplaats ontvangen heeft dezelfde grondslag in de Wet werk en bijstand als de premie die WWB-gerechtigden met een participatieplaats ontvangen. Deze premie is geen loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 en behoort niet tot het loon voor de Wet inkomstenbelasting. Daarmee behoort de premie niet tot het sv-loon als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen. Dit betekent vervolgens dat de premie niet hoeft te worden verrekend met de uitkering en niet meetelt als inkomen om in aanmerking te komen voor een loonaanvullingsuitkering in plaats van een vervolguitering WIA.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de premie die mensen op een participatieplaats ontvangen, wel of niet in mindering wordt gebracht op een uitkering die de betrokkene ontvangt op grond van de Toeslagenwet.

De premie die mensen op een participatieplaats ontvangen valt niet onder het Inkomensbesluit Toeslagenwet en wordt daarmee niet gerekend tot inkomen in de zin van de Toeslagenwet. Deze premie wordt dan ook niet in mindering gebracht op een uitkering die de betrokkene ontvangt op grond van de Toeslagenwet.

#### **HOOFDSTUK 4 COMMENTAREN**

De leden van de PvdA-fractie vragen of er bij werkgevers behoefte bestaat aan het instrument van loonkostensubsidie en zo ja, waaruit dat blijkt. Kunnen werkgevers zich vinden in de door de regering voorgestelde wijze waarop de loonkostensubsidie moet worden aangevraagd, zo vragen deze leden. Zij vragen voorts hoe lang de aanvraagprocedure gaat duren. De leden van de PvdA-fractie vragen verder of de regering kan uitzetten wie zij verantwoordelijk acht voor de «matching» tussen werknemer en werkgever en of de werkwijze van het UWV aanbod of vraag gestuurd zal zijn. Is in dit verband het oordeel van werkgeversorganisaties gevraagd, zo vragen deze leden.

Tijdens de Participatietop van juni 2007 heeft het kabinet, als onderdeel van de afspraken, reeds de bereidheid uitgesproken de mogelijkheid van loonkostensubsidie voor langdurig werklozen te onderzoeken. Sociale partners zijn verder geconsulteerd over dit wetsvoorstel. Werkgeversorganisaties waren daarbij positief over het voorstel tot invoering van loonkostensubsidies. Zij geven er echter de voorkeur aan het instrument van de loonkostensubsidie met minder randvoorwaarden te omkleden. Zij vertrouwen erop dat de gewenste doelstelling ten aanzien van de arbeidsparticipatie ook zonder deze randvoorwaarden kan worden bereikt. Zij bepleiten met name een hogere maximale subsidie en een flexibeler vormgeving van de loonkostensubsidie met het oog op uitzendwerkgevers.

Wat betreft de aanvraagprocedure heeft het UWV aangegeven een eenvoudig aanvraagformulier te willen hanteren dat via internet te downloaden is. Het UWV richt de administratieve processen zo in dat een aanvraag binnen een redelijk aantal werkdagen resulteert in een beschikking.

De primaire verantwoordelijkheid voor de matching (bemiddeling) ligt nu nog bij CWI/UWV en de door het UWV ingeschakelde re-integratiebedrijven. De verantwoordelijkheid van CWI gaat bij de fusie met UWV over naar UWV, in het bedrijfsonderdeel «WERKbedrijf». Dit onderdeel van UWV zal vanaf 1 januari 2009 ook een groot deel van de re-integratieactiviteiten van UWV uitvoeren. De invoering van loonkosten-subsidie draagt ertoe bij dat UWV steeds meer vraaggericht gaat werken. In de LWI zullen voorts UWV en gemeenten, binnen het concept van de integrale dienstverlening, samen invulling geven aan de dienstverlening en inkomen, dus ook aan de bemiddeling. Dit gebeurt vanuit de competenties van het aanbod en uitgaande van reële vacatures (vraaggericht). Over het (concept-)Businessplan WERKbedrijf is onder meer met werkgeversorganisaties gesproken.

Het Kabinet onderkent dat er sprake is van een hoge ambitie (90 000 LKS), die veel inspanningen van alle partijen zal vergen. Voorshands gaat het Kabinet er toch vanuit dat deze aantallen haalbaar moeten zijn. Waar baseert het Kabinet deze positieve houding op, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie. En wat gebeurt er wanneer deze aantallen niet gehaald worden, zo vragen zij.

Allereerst is het belangrijk op te merken dat omdat voor personen vanaf 50 premiekorting gaat gelden, de doelgroep van STAP beperkt wordt tot 30 duizend personen (personen tot 50 jaar. Daarnaast kunnen herbeoordeelde arbeidsongeschikten ongeacht leeftijd voor loonkosten-subsidie in aanmerking komen. Dit blijft evenwel een ambitieuze doelstelling waarvoor de inzet van werkgevers, werknemers en UWV noodzakelijk is. Hierbij tekent de regering aan dat vanwege de toenemende structurele schaarste op de arbeidsmarkt de bereidheid van werkgevers om kwetsbare groepen in dienst te nemen zal toenemen, zeker wanneer deze groepen door middel van loonkostensubsidies een extra steun in de rug krijgen. Voorts is het belangrijk op te merken dat banen met inzet van loonkosten-subsidie een middel zijn en geen doel op zich. De uiteindelijke doelstelling is het verhogen van (duurzame) participatie. De regering is van oordeel dat de genomen en in voorbereiding zijnde maatregelen nu eerst de kans moeten krijgen zich te bewijzen.

## **HOOFDSTUK 5 ARTIKELSGEWIJS**

### **HOOFDSTUK 1 WIJZIGINGEN IN VERBAND MET LOONKOSTENSUBSIDIE**

Artikelen I tot en met V, onderdelen A, artikelen 78a WW, 67f WAZ, 59j Wajong, 65i WAO en 37a Wet WIA.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom in de vijf jaar voorafgaand aan de indicatiebeschikking, bedoeld in de derde leden, niet eerder ten behoeve van dezelfde werknemer loonkostensubsidie mag worden verstrekt. Zij vragen of hiermee wordt bedoeld dat een en dezelfde werkgever niet twee keer voor dezelfde werknemer loonkostensubsidie mag ontvangen. Of betekent dit ook dat een werknemer die met loonkosten-subsidie aan de slag gaat bij werkgever A, en die een maand later na faillissement van die werkgever aan de slag gaat bij werkgever B, niet in aanmerking komt voor een loonkostensubsidie bij werkgever B?

Uitgangspunt is dat loonkostensubsidie alleen tijdelijk, voor een jaar, kan worden verstrekt. Voorkomen moet worden dat het instrument een weerkerend karakter zou krijgen. Als uitwerking hiervan is bepaald dat in de vijf jaar voorafgaand aan de indicatiebeschikking niet eerder ten behoeve van dezelfde werknemer loonkostensubsidie mag zijn verstrekt. Dezelfde werkgever mag dus niet twee keer voor dezelfde werknemer loonkostensubsidie ontvangen. Evenzo geldt dat een andere werkgever geen loonkostensubsidie kan ontvangen wanneer voor dezelfde werknemer al eerder loonkostensubsidie is verstrekt. In beide door deze leden bedoelde situaties is de loonkostensubsidie dus eenmalig. Wel kan, ingeval het dienstverband met loonkostensubsidie voortijdig is beëindigd en betrokkene kan worden geplaatst bij een andere werkgever, zo nodig een beroep worden gedaan op andere re-integratieinstrumenten, zoals de proefplaatsing.

## HOOFDSTUK 2 WIJZIGINGEN IN VERBAND MET PARTICIPATIEPLAATSEN

### Artikel X

In antwoord op de vraag van de leden van de ChristenUnie of alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar gehouden zijn om een participatieplaats te accepteren of een baan met loonkostensubsidie, indien het wetsvoorstel houdende de ontheffing van de sollicitatieplicht van alleenstaande ouders nog niet in werking is getreden, deelt de regering het volgende mede. Dit behoort inderdaad – onder de voorwaarden die zijn gesteld in artikel 9 van de WWB – tot de mogelijkheden. Gezien de duur van een participatieplaats of een baan met loonkostensubsidie en gegeven het stadium van de parlementaire behandeling van het vorenbedoelde wetsvoorstel, gaat de regering er van uit dat de gemeenten deze re-integratie-instrumenten thans alleen op verzoek van de alleenstaande ouder zullen inzetten.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. Aboutaleb