

UWV Uitvoeringstoets wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet

Titel voluit:

UWV Uitvoeringstoets bij Wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loondomein en de Wet financiering sociale verzekeringen in stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij brief van 19 februari 2016 (kenmerk 2016-0000019496) UWV verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op het meegestuurde wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet.

De Staatssecretaris heeft UWV gevraagd in de uitvoeringstoets in ieder geval in te gaan op de volgende aspecten van het beleidsvoorstel:

1. Uitvoerbaarheid
2. Handhaafbaarheid
3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
4. Effecten voor de klant
5. Effecten op regeldruk / administratieve lasten
6. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie van UWV
7. Implementatie / informatieverstrekking / control
8. Effecten op de benodigde capaciteit
9. Incidentele en structurele effecten op uitvoeringskosten
10. E-werken

1. Uitvoerbaarheid

Met het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet wordt de mogelijkheid voor een forfaitaire loonkostensubsidie geïntroduceerd en kunnen jongeren met een beperking die reeds werken in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie. Daarnaast wordt met het wetsvoorstel de premiekorting (mobiliteitsbonus) voor werkgevers die een persoon met een no-risk verklaring scholingsbelemmeringen in dienst hebben, geharmoniseerd met de premiekorting (mobiliteitsbonus) banenafpraak. Het wetsvoorstel geeft hiermee invulling aan de vereenvoudiging van de Participatiewet. UWV is verheugd dat daarmee ook signalen over de premiekorting vanuit de uitvoeringspraktijk van UWV zijn opgepakt.

Het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet is voor UWV deels uitvoerbaar. UWV wil bij de introductie van de forfaitaire loonkostensubsidie het volgende aantekenen. UWV gebruikt voor de uitvoering van meerdere wetten de loonkostensubsidiegegevens. Tot op heden blijkt uit contacten met het Inlichtingenbureau dat de registratie van de loonkostensubsidie door gemeenten onvolledig is. Begin 2016 maakte slechts een handvol gemeenten gebruik van de benodigde software om de loonkostensubsidie correct te registreren. Zonder registratie van de loonkostensubsidie is het voor UWV niet mogelijk om verschillende onderdelen van de wet- en regelgeving volledig uit te voeren. Wanneer er geen duidelijkheid is over het registreren van de loonkostensubsidiegegevens en de forfaitaire loonkostensubsidie zal UWV een grotere re-integratietask hebben dan voorzien en wordt in feite de Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet onvolledig door UWV uitgevoerd. Daarnaast kan UWV de banenafpraak en quotumheffing niet volledig uitvoeren zoals hiervoor beschreven. Voor een correcte uitvoering door UWV is het noodzakelijk dat met de start van de uitvoering van de Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet per 1 juli 2016 de gemeenten de loonkostensubsidiegegevens correct en volledig registreren.

UWV wil hier nogmaals het belang van een goede registratie benadrukken en verzoekt het ministerie van SZW met de VNG en gemeenten in gesprek te gaan om te komen tot een goede en volledige registratie. In paragraaf 7 van deze uitvoeringstoets worden de consequenties van het ontbreken van een volledige registratie nader beschreven.

Inhoud van het besluit en de regeling

Het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet bevat de volgende drie wijzigingen:

- 1. Introductie forfaitaire loonkostensubsidie:** Gemeenten mogen aan werkgevers voor een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie voor een periode van maximaal 6 maanden, zonder loonwaardemeting, een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het minimumloon verstrekken.
- 2. Loonkostensubsidie voor jongeren met een beperking die reeds werken:** Gemeenten mogen aan werkgevers voor personen, die direct voorafgaande aan het dienstverband hebben deelgenomen aan het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs of een entreeopleiding, loonkostensubsidie verstrekken. Deze wijziging heeft als doel te zorgen dat een werkgever gebruik kan maken van de loonkostensubsidie voor leerlingen die reeds tijdens de studie werkzaam waren. Deze loonkostensubsidie zal niet met terugwerkende kracht tot het begin van het dienstverband ingezet worden.
- 3. Harmonisatie premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen met een no-risk verklaring scholingsbelemmeringen:** De premiekorting (mobiliteitsbonus) voor mensen met een no-risk verklaring scholingsbelemmeringen wordt verlaagd van 7.000 euro naar 2.000 euro per jaar. Met het verlagen van de premiekorting wordt beoogd calculerend gedrag van werkgevers te voorkomen. In de huidige situatie bedraagt de premiekorting voor personen die behoren tot de doelgroep baanafpraak 2.000 euro en voor de scholingsbelemmerden 7.000 euro. Dit verschil in premiekorting zou er toe kunnen leiden werkgevers en schoolverlaters kiezen voor de hoge premiekorting en dus niet voor opname in het doelgroepregister.

Effecten op de uitvoering bij UWV

Het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet heeft op de volgende punten effect op de uitvoering:

- a. Communicatie over de wijzigingen in de wetgeving
- b. Aanpassingen naar aanleiding van wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein

a. Communicatie over de wijzigingen in de wetgeving

Het wetsvoorstel leidt vooral tot aanpassingen in de communicatie en advisering van UWV aan werkgevers, burgers, gemeenten en scholen.

Met de Wet harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten is de premiekorting (mobiliteitsbonus) voor de doelgroep banenafpraak geharmoniseerd. Werkgevers die een persoon voor de banenafpraak in dienst nemen, kunnen gebruik maken van de premiekorting van 2.000 euro. De premiekorting voor personen met een no-risk verklaring scholingsbelemmeringen, die niet behoren tot de doelgroep van de banenafpraak is 7.000 euro gebleven. UWV heeft hier veel vragen over gekregen. Werkgevers weten vaak niet welke premiekorting van toepassing is. In andere gevallen is er ook sprake van calculerend gedrag. Kleine werkgevers kiezen in bepaalde gevallen voor een persoon met een no-risk verklaring scholingsbelemmeringen om in aanmerking te komen voor de hoge mobiliteitsbonus. UWV heeft deze ongelijkheid aangegeven bij SZW. Met het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet wordt de premiekorting geharmoniseerd. Dit voorkomt het calculerend gedrag van werkgevers en onduidelijkheden bij hen over de vraag op welke premiekorting zij recht hebben.

Een forfaitaire loonkostensubsidie en de mogelijkheid om reeds werkende jongeren met een beperking een loonkostensubsidie te verstrekken, heeft vooral uitvoeringseffecten voor gemeenten die dit instrument inzetten. UWV verwerkt deze wijzigingen en de aanpassingen in de premiekorting¹ op de websites van UWV en in de vraag- en antwoordcombinaties voor de klantcontactcentra. Daarnaast worden ook de WSP's, dedicated AD'en en accountmanagers werkgeversdiensten geïnformeerd zodat zij werkgevers, burgers, gemeenten en scholen goed kunnen informeren en adviseren over de wijzigingen.

¹ De belastingdienst is primair verantwoordelijk om te communiceren over de veranderingen in de premiekorting. UWV stemt de communicatie over de premiekorting af met de belastingdienst.

De effecten op de uitvoeringskosten van de bovengenoemde communicatieactiviteiten hebben een overlap met de uitvoeringskosten zoals opgenomen in de aanvullende uitvoeringstoets – overige onderwerpen. Om te voorkomen dat de kosten dubbel bij SZW worden ingediend worden, worden uitvoeringskosten van de voorliggende uitvoeringstoets meegenomen in de aanvullende uitvoeringstoets – overige onderwerpen en hier niet geclaimd bij SZW.

b. Aanpassingen naar aanleiding van wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein

In 2018 wordt het onderdeel loonkostenvoordeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein ingevoerd. Op basis van deze wet wordt aan de werkgever het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer en het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak verstrekt. Deze loonkostenvoordelen zijn de opvolgers van de huidige premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer.

In de wet tegemoetkomingen loondomein is een overgangsregeling voorzien waarbij de duur van de oude premiekorting in mindering wordt gebracht op de nieuwe mobiliteitsbonus. Om deze overgangsregeling te kunnen uitvoeren is het van belang onderscheid te kunnen maken tussen de huidige drie verschillende premiekortingen voor arbeidsgehandicapten:

- Het in dienst nemen van (nieuwe) arbeidsgehandicapten (duur 3 jaar, hoogte € 7.000)
- Het herplaatsen van arbeidsgehandicapten (duur 1 jaar, hoogte € 7.000)
- Het in dienstnemen van de doelgroep banenafpraak (duur 3 jaar, hoogte € 2.000)

Voor de uitvoering bij UWV vereist de verlaging van de premiekorting voor personen met een scholingsbelemmering een aanpassing door middel van een extra categorie in de doorgifte van de loonaangifte door de Belastingdienst, anders is de wijziging voor UWV niet mogelijk. In de loonaangifte is een extra rubriek nodig om de voor scholingsbelemmeringen. De Belastingdienst heeft bij UWV aangegeven voornemens te zijn de loonaangifte op dit punt aan te passen.

2. Handhaafbaarheid

Het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet heeft geen gevolgen voor de handhaafbaarheid. Handhaving van de correcte toepassing van de premiekorting ligt bij de Belastingdienst.

3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2017, waarbij artikel 10d van de Participatiewet (de wijzigingen met betrekking tot de loonkostensubsidie) met terugwerkende kracht in werking treedt tot en met het moment van indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer. Dit is naar verwachting na de zomer in 2016. UWV zal voor de inwerkingtreding van het wetsvoorstel starten met de communicatieactiviteiten om werkgevers, burgers en gemeenten tijdig te informeren over de aankomende wijzigingen in de Participatiewet.

4. Effecten voor de klant (burger en werkgever) en

5. Effecten op regeldruk/administratieve lasten

Het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet leidt tot de volgende effecten (op regeldruk) voor burgers en werkgevers.

- *Premiekorting (mobiliteitsbonus)*

Werkgevers die een persoon aannemen met een no-risk verklaring scholingsbelemmeringen ontvangen vanaf 1 januari 2017 een lage mobiliteitsbonus. Het wetsvoorstel kent geen overgangsrecht voor de lopende gevallen. Gevolg hiervan is dat werkgevers vanaf volgend jaar, in tegenstelling tot nu, een lagere mobiliteitsbonus krijgen. Verwacht wordt dat dit zal leiden tot aanvullende vragen bij UWV. Om deze reden is er gekozen voor aanvullende communicatie vanuit UWV zoals beschreven in paragraaf 1 van deze uitvoeringstoets.

Met de harmonisatie van de premiekorting ontstaat vier categorieën voor de premiekorting die werkgevers moeten invoeren (zie ook paragraaf 1). Op dit moment is er één categorie. Het kan zijn dat werkgevers hier in het begin fouten maken. Deze fouten zullen doorwerken in de overgangsregeling WTL.

- *Aanpassingen loonkostensubsidie*

Door de aanpassingen bij de loonkostensubsidie wordt het voor gemeenten en werkgevers eenvoudiger om werkzoekenden met een verminderde loonwaarde te plaatsen. De communicatie over deze aanpassingen is vooral aan gemeenten, omdat deze maatregel alleen mensen betreft die onder de Participatiewet vallen. UWV neemt de aanpassingen wel mee in de communicatieactiviteiten zodat UWV waar nodig burgers en werkgevers goed kunnen informeren en adviseren over de wijzingen in de regelgeving.

6. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie van UWV

Het wetsvoorstel heeft geen gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie door UWV aan SZW.

7. Implementatie/informatieverstrekking/control

Voor UWV is een correcte en volledige registratie van de loonkostensubsidie door gemeenten en levering van deze gegevens aan UWV van belang voor de uitvoering van de verschillende wetten. Tot op heden blijkt uit contacten met het Inlichtingenbureau dat de registratie van de loonkostensubsidie door gemeenten onvolledig is. Begin 2016 maakte slechts een handvol gemeenten gebruik van de benodigde software om de loonkostensubsidie correct te registreren.

Zonder registratie van de loonkostensubsidie is het voor UWV niet mogelijk om verschillende onderdelen van de wet- en regelgeving volledig uit te voeren. Het betreft de volgende onderdelen:

- Vaststellen re-integratieverantwoordelijkheid in het kader van Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet: UWV kan bij het ontbreken van de loonkostensubsidiegegevens niet vaststellen of de persoon met loonkostensubsidie gewerkt heeft en daardoor niet vaststellen dat de re-integratieverantwoordelijkheid bij de gemeente of bij UWV ligt. UWV zal in deze gevallen de re-integratieverantwoordelijkheid op zich nemen. Dit is niet in het belang van de klant, omdat UWV niet dezelfde voorzieningen (zoals loonkostensubsidie) kan inzetten voor deze persoon. Om te voorkomen dat de persoon geen re-integratie krijgt zal UWV in deze gevallen wel de re-integratieverantwoordelijkheid op zich nemen. UWV zal de effecten hiervan op het re-integratiebudget monitoren.
- Uitvoering van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten:
 - UWV gebruikt de loonkostensubsidiegegevens om te bepalen of een persoon met een indicatie banenafpraak wel of niet in het doelgroepregister thuishoort. De persoon stroomt 2 jaar na einde loonkostensubsidie uit het doelgroepregister. Doordat de gemeenten de loonkostensubsidie onvolledig registreren weet UWV niet dat deze personen moeten uitstromen en blijven meer personen in het doelgroepregister staan dan conform de regelgeving de bedoeling is. Bijgevolg kunnen er dus ook meer personen aanspraak blijven maken op een No-risk polis. Dit blijft het geval totdat gemeenten de registratie van de loonkostensubsidie op orde hebben. UWV heeft hier geen invloed op.
 - Zolang de personen zijn opgenomen in het doelgroepregister (zie vorig punt) worden ze door UWV ook meegenomen in de tellingen de monitor banenafpraak en voor de bepaling van de quotumheffing. Dit blijft het geval totdat gemeenten de registratie van de loonkostensubsidie op orde hebben. UWV heeft hier geen invloed op.

UWV wil hier nogmaals het belang van een goede registratie benadrukken en verzoekt het ministerie van SZW met de VNG en gemeenten in gesprek te gaan om te komen tot een goede en volledige registratie. Daarbij wil UWV tevens aandacht vragen voor de mogelijke gevolgen van de invoering van de forfaitaire loonkostensubsidie. Wanneer een gemeente als gevolg van de invoering hiervan loonkostensubsidie verstrekt zonder een loonwaardebepaling uit te voeren moet de gemeente de loonwaarde en de loonkostensubsidie wel registreren in het DKD-persoonbericht ook al is de loonwaarde forfaitair vastgesteld. UWV vraagt SZW om met VNG in overleg te gaan om te komen tot een aanpassing in de registratie zodat gemeenten na de invoering van een forfaitaire loonkostensubsidie de loonwaarde blijven registreren, ook wanneer deze forfaitair is vastgesteld.

Wanneer er geen duidelijkheid is over het registreren van de loonkostensubsidiegegevens en de forfaitaire loonkostensubsidie zal UWV een grotere re-integratietaak hebben dan voorzien en wordt in feite de Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet onvolledig door UWV uitgevoerd. Daarnaast kan UWV de banenafpraak en quotumheffing niet volledig uitvoeren zoals hiervoor beschreven. Voor een correcte uitvoering door UWV is het noodzakelijk dat met de start van de uitvoering van de Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet per 1 juli 2016 de gemeenten de loonkostensubsidiegegevens correct en volledig registreren. UWV zal in overleg treden met SZW wanneer blijkt dat de registratie van de loonkostensubsidie niet op tijd op orde is. De aanvullende kosten voor de re-integratietaken van UWV worden in een volgende aanvullende uitvoeringstoets in kaart gebracht en bij SZW ingediend.

8. Effecten op de benodigde capaciteit en

9. Incidentele en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Om uitvoering te geven aan het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet zal UWV communicatieactiviteiten verrichten zoals beschreven in paragraaf 1 van deze uitvoeringstoets. De uitvoeringskosten van deze activiteiten hebben een overlap met de uitvoeringskosten zoals opgenomen in de aanvullende uitvoeringstoets – overige onderwerpen. Om te voorkomen dat de kosten dubbel bij SZW worden ingediend worden, worden uitvoeringskosten van de voorliggende uitvoeringstoets meegenomen in de aanvullende uitvoeringstoets – overige onderwerpen en hier niet apart geclaimd bij SZW.

10. E-werken

UWV voorziet als gevolg van het conceptbesluit geen gevolgen voor het e-werken.

Inleiding

Met voorliggend wetsvoorstel worden de huidige artikelen 2:37 (beoordeling voortgezette werkregeling), 2:41 (hoogte voortgezette inkomensondersteuning werkregeling) en 2:42 (Bremmanregeling) van de Wajong gewijzigd. UWV moet op grond van genoemde artikelen de restverdiencapaciteit vaststellen van Wajonggerechtigden die recht hebben op arbeidsondersteuning. Wijziging van de genoemde artikelen is noodzakelijk omdat UWV de restverdiencapaciteit van jonggehandicapten met arbeidsvermogen en met verdiencapaciteit onder WML-niveau niet kan vaststellen.

Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid

Het wetsvoorstel is uitvoerbaar. De datum van 1 januari 2017 is haalbaar onder de voorwaarde dat SZW uiterlijk op 20 september 2016 aangeeft dat het wetsvoorstel ook echt per 1-1-2017 in werking treedt.

UWV voorziet geen risico's met betrekking tot de handhaafbaarheid.

Het wetsvoorstel kent de volgende veranderingen:

1. De mogelijkheid voor Wajongers om op verzoek na 5 jaar werken in aanmerking te komen voor de voortgezette werkregeling wordt afgeschaft.
2. De rekenregels van de voortgezette werkregeling wijzigen.
3. Overgangsbepaling
4. De Bremmanregeling in de voortgezette werkregeling wordt aangepast en meer gelijkgetrokken met de Bremmanregeling in de oWajong.
5. oWajongers die overstappen naar de Wajong 2010 komen meteen in de voortgezette werkregeling (huidige wet: na overstap eerst 7 jaar in de werkregeling alvorens men kan instromen in de voortgezette werkregeling). Dit is gunstig voor Wajongeren, die meer dan 20% WML verdienen.
6. Relatie met effectuering IAW-operatie

In voorliggende U-toets worden deze veranderingen puntsgewijs langsgelopen.

Ad 1. De mogelijkheid voor Wajongers om op verzoek na 5 jaar werken in aanmerking te komen voor de voortgezette werkregeling wordt afgeschaft.

Huidige uitvoering: UWV stelt op aanvraag van de jonggehandicapte de restverdiencapaciteit vast indien hij ten minste vijf jaar recht op arbeidsondersteuning heeft gehad, gedurende een aaneengesloten periode van ten minste vijf jaar inkomsten uit arbeid heeft ontvangen overeenkomstig zijn restverdiencapaciteit en er geen perspectief bestaat op verbetering van zijn restverdiencapaciteit. Zoals hierboven al is gezegd kan UWV de restverdiencapaciteit niet vaststellen. Met SZW is afgesproken om dit onderdeel als volgt uit te voeren: de restverdiencapaciteit wordt gelijkgesteld aan de huidige verdiensten (I, inkomen uit arbeid). Op basis van deze systematiek bedraagt de hoogte van de voortgezette inkomensondersteuning werkregeling WML - I. Feitelijk betekent dit dat de som van arbeidsinkomen en uitkering voortgezette werkregeling gelijk is aan WML. Dit impliceert dat er geen incentive bestaat om meer arbeidsinkomsten te verdienen dan het geringe bedrag dat betrokkene bij aanvraag verdient.

Met het wetsvoorstel wordt de bovenstaande mogelijkheid voor Wajongers (op eigen initiatief een voortgezette werkregeling aanvragen) ingetrokken.

Het wetsvoorstel regelt een overgangsbepaling voor Wajongers die op het moment van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel reeds in de voortgezette werkregeling zitten o.b.v. bovenstaande pragmatische uitvoering.

Vanaf mei 2015 kunnen Wajongers die vijf jaar recht op arbeidsondersteuning hebben gehad en vijf jaar aaneengesloten hebben gewerkt op aanvraag eerder in aanmerking komen voor de voortgezette werkregeling. Uit een query blijkt dat medio maart 41 personen een uitkering voortgezette werkregeling hebben.

Ad 2. De rekenregels van de voortgezette werkregeling wijzigen
De beoogde datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel is 1-1-2017.

Het wetsvoorstel houdt rekening met de mogelijkheid dat de gewenste datum van inwerkingtreding 1-1-2017 niet wordt gehaald vanwege het wetstraject dat moet worden doorlopen.

Indien het wetsvoorstel in werking treedt per 1-1-2017:

Wajongers die gedurende 7 jaar recht op arbeidsondersteuning hebben en die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en die de leeftijd van 27 jaar hebben bereikt, ontvangen een voortgezette inkomensondersteuning werkregeling. De hoogte van de voortgezette inkomensondersteuning werkregeling is afhankelijk van het inkomen dat betrokkene heeft op het beoordelingsmoment.

De hoogte van de uitkering voortgezette werkregeling bedraagt:

- o WML – I, indien de Wajonger inkomen (afkorting I staat voor 'inkomen') heeft van ten minste 0,2 WML per dag.
- o 0,75 WML – I, indien de Wajonger inkomen heeft tussen 0 en 0,2 WML per dag.

Indien het wetsvoorstel in werking treedt op een datum ná 1-1-2017:

- Met terugwerkende kracht tot 1-1-2017: Wajongers die gedurende 7 jaar recht op arbeidsondersteuning hebben en die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en die de leeftijd van 27 jaar hebben bereikt, ontvangen een voortgezette inkomensondersteuning werkregeling. De hoogte van de voortgezette inkomensondersteuning werkregeling is afhankelijk van het inkomen dat betrokkene heeft op het beoordelingsmoment. De hoogte van de uitkering voortgezette werkregeling bedraagt WML – I.
- Vanaf datum inwerkingtreding: als hierboven (situatie dat het wetsvoorstel in werking treedt per 1-1-2017).

UWV geeft hier als volgt uitvoering aan. UWV gaat de rekenregels van de bestaande uitkeringsstraat voortgezette werkregeling aanpassen zoals deze moeten luiden per 1-1-2017. UWV moet uiterlijk 20 september 2016 van SZW te horen krijgen dat de beoogde datum 1-1-2017 ook de feitelijke datum van inwerkingtreding zal zijn. Deze voorwaarde hangt samen met de opdrachtverstrekking aan de ICT-leverancier om de bestaande rekenregels van de uitkeringsstraat voortgezette werkregeling om te zetten naar de nieuwe rekenregels. Deze omzetting (incl. de datum) loopt volgens planning mee in de december release van ResaFasa.

Mocht onverhoopt SZW tegen die tijd aangeven dat de beoogde datum niet wordt gehaald, dan zal met SZW een andere datum moeten worden vastgesteld. In dat geval zal UWV ook vanaf 1-1-2017 voor de groep jonggehandicapten die gedurende 7 jaar recht op arbeidsondersteuning hebben en die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en die de leeftijd van 27 jaar hebben bereikt, moeten overgaan tot een uitvoering waarin UWV met SZW moet afspreken hoe om te gaan met het begrip restverdiencapaciteit, om betrokkenen te kunnen laten instromen in de voortgezette inkomensondersteuning werkregeling. Deze uitvoering zal naadloos moeten aansluiten op bovengenoemde rekenregels.

Naar aanleiding van de vraag van SZW of 1 mei 2017 de uiterste datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel is heeft UWV een query gedraaid. Resultaat is dat 76 personen in aanmerking komen voor doorstromen naar de voortgezette werkregeling in de periode tussen 1-1-2017 en 1-5-2017. Van deze 76 heeft max. 49 personen in de studieregeling gezeten waarbij abusievelijk het recht is aangevangen vanaf datum aanvraag in plaats van de datum '16 weken na datum aanvraag'. Dit cijfer kan nog afwijken (nader onderzoek loopt). De overige personen betreft Wajongers in de werkregeling die zijn ingestroomd tussen 26-4-2010 en 1-5-2010 en die vanaf 26-4-2017 ten minste 27 jaar oud zijn. Op grond van de huidige wetgeving moeten deze Wajongers in de periode tussen 1-1-2017 en 1-5-2017 doorstromen naar de voortgezette werkregeling mits ze in genoemde periode ten minste 27 jaar oud zijn. UWV stelt vast dat het om een zeer klein aantal personen gaat en stelt voor om deze Wajongers in de voortgezette werkregeling te laten stromen zodra de nieuwe wetgeving van kracht is.

(NB. Achterliggende reden genoemde datum: 7 jaar na eerste instroom in de werkregeling, hetgeen voor het eerst heeft kunnen plaatsvinden 16 weken na datum aanvraag, die op zijn beurt niet eerder dan 2-1-2010 heeft kunnen plaatsvinden).

Voor de uitvoering van de voortgezette werkregeling en de aangepaste Bermanregeling is geen inhoudelijke beoordeling door een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige nodig. UWV (divisie Uitkeren) zal maandelijks het volgende moeten vaststellen:

- Welke jonggehandicapten komen in aanmerking. In lijn met het huidige uitvoeringsproces van Uitkeren wordt de periode van studie- en werkregeling bij elkaar opgeteld. Als betrokkene 27 jaar is en hij zit in de werkregeling, dan gaat hij door naar de voortgezette werkregeling. Zo ook als betrokkene 27 jaar is en in de studieregeling zit. Studieregeling houdt op bij het bereiken van de leeftijd van 27 jaar. Betrokken gaat dan door naar de voortgezette werkregeling.

- Voor de jonggehandicapten die aan de voorwaarden voldoen: vaststellen hoogte arbeidsinkomen, om vervolgens de hoogte van de uitkering voortgezette werkregeling te kunnen vaststellen.

In de regel zal bij de jonggehandicapte na toekenning van het recht op arbeidsondersteuning dit recht bestaan over een ononderbroken periode. Er zijn echter ook situaties denkbaar, waarin dit recht wel onderbroken wordt. Het recht op arbeidsondersteuning eindigt bijvoorbeeld op verzoek van de jonggehandicapte of als gevolg van een uitsluitingsgrond. Het recht kan op een later moment weer herleven. Ook is denkbaar dat het recht op arbeidsondersteuning ononderbroken bestaat, maar dat de jonggehandicapte voor wat betreft de inkomensvoorziening achtereenvolgens in de studieregeling, c.q. uitkeringsregeling en in de werkregeling zit.

Bij het vaststellen van de periode van zeven jaar recht op arbeidsondersteuning telt UWV, in die gevallen waarin sprake is van een onderbreking, de perioden van recht op arbeidsondersteuning samen, ongeacht de lengte van de onderbreking(en).

Ad 3. Overgangsbepaling

Het wetsvoorstel regelt een overgangsbepaling.

Overgangsbepaling: Wajongers die op het moment van inwerkingtreding van het wetsvoorstel in de voortgezette werkregeling zitten, behouden hun uitkering voortgezette werkregeling gedurende een uitlooptermijn van zes maanden, geteld vanaf datum inwerkingtreding wetsvoorstel. Na de uitlooptermijn van zes maanden moet UWV alle lopende gevallen opnieuw beoordelen volgens de nieuwe rekenregels.

UWV gaat alle Wajongers die vallen onder de overgangsbepaling in de uitkeringsstraat voortgezette werkregeling vinken. Na 6 maanden zal UWV het inkomen van betrokkenen vaststellen om vervolgens de juiste uitkeringshoogte van de voortgezette werkregeling te kunnen vaststellen.

Ad 4. De Bemanregeling in de voortgezette werkregeling wordt aangepast en meer gelijkgetrokken met de Bemanregeling in de oWajong.

UWV zal de rekenregel van de Bemanregeling aanpassen.

Met de aanpassing van de rekenregel voor de Bemanregeling is ook niet langer nodig dat UWV de restverdiencapaciteit vaststelt. Naast de voorwaarden als hierboven genoemd (7 jaar recht op arbeidsondersteuning, niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en ten minste 27 jaar oud) geldt dat betrokkene moet werken met loondispensatie en inzet van een jobcoach. Indien het inkomen $I \geq 0,2 \text{ WML}$, dan bedraagt de uitkeringshoogte $M - I$, waarbij M staat voor het bij de arbeid die de jonggehandicapte verricht rechtens geldende loon gedeeld door 21,75, waarbij $M \leq 1,2 \text{ WML}$.

Ad 5. oWajongers die overstappen naar de Wajong 2010 komen meteen in de voortgezette werkregeling (huidige wet: na overstap eerst 7 jaar in de werkregeling alvorens men kan instromen in de voortgezette werkregeling). Dit is gunstig voor Wajongeren, die meer dan 20% WML verdienen.

Bij het maandelijks vaststellen van de groep Wajongers die in aanmerking komt voor de voortgezette werkregeling moet UWV tevens rekening houden met oWajongers die overstappen naar de Wajong 2010. Het wetsvoorstel regelt dat deze overstappers niet langer eerst 7 jaar in de werkregeling moeten zitten alvorens in aanmerking te komen voor de voortgezette werkregeling. Met het wetsvoorstel wordt geregeld dat UWV overstappers meteen moet laten instromen in de voortgezette werkregeling.

UWV stelt vast dat het wetsvoorstel zeer gunstig uitpakt voor oWajongers met arbeidsinkomen boven 0,2 WML; deze ontvangen een uitkeringshoogte voortgezette werkregeling ter grootte van $\text{WML} - I$. Ofwel, deze overstappers ontvangen bij arbeidsinkomen $> 0,2 \text{ WML}$ een aanvulling tot aan WML.

Op de datum waarop het voorgestelde artikel 2:41 in werking treedt wordt artikel 2:41a op deze overgestapte jonggehandicapten, die op de datum van inwerkingtreding van artikel 2:41 de leeftijd van 27 jaar hebben bereikt, van toepassing. Overstap is op aanvraag van de oWajongers. Ze krijgen na de overstap een beschikking waarin wordt meegedeeld dat zij met ingang van de datum van inwerkingtreding van artikel 2:40 in de voortgezette werkregeling komen met een berekening van de hoogte van de inkomensondersteuning.

Ad 6. Relatie met effectuering IAW-operatie

UWV zal uitvoering geven aan de aanpassing van de rekenregel voortgezette werkregeling per 1-1-2018, de datum waarop het nieuwe uitkeringsregime in gaat voor Wajongers (oWajong en Wajong 2010) waarvan UWV heeft vastgesteld dat ze beschikken over arbeidsvermogen (effectuering IAW-

operatie). Evenals bij de werkregeling geldt dat het % ter berekening van de uitkering wordt verlaagd van 75% naar 70%.

De hoogte van de uitkering voortgezette werkregeling bedraagt per 1-1-2018:

- o WML – I, indien de Wajonger inkomen heeft van ten minste 0,2 WML per dag.
- o **0,7** WML – I, indien de Wajonger inkomen heeft tussen 0 en 0,2 WML per dag.

Effecten voor de klant

Met het wijzigingsvoorstel wordt geregeld dat Wajongers vanaf 2017 niet hoeven te worden opgeroepen om de restverdien capaciteit vast te stellen.

Op dit moment loopt de herindelingsoperatie Wajong (IAW-operatie: Integrale activering Wajong). Alle Wajongers worden ingedeeld in de groep met resp. de groep zonder arbeidsvermogen: Wajongers met arbeidsvermogen ontvangen met ingang van 1-1-2018 een lagere uitkering: 70% van de grondslag (in plaats van 75%). Een deel van de Wajongers zal met inwerkingtreding van dit wetsvoorstel in de periode tot aan 1-1-2018 worden geconfronteerd met een overgang naar de voortgezette werkregeling waar men wordt geconfronteerd met andere uitkeringshoogten omdat er andere rekenregels aan ten grondslag liggen. UWV zal de komende periode aandacht besteden aan gerichte communicatie over de voortgezette werkregeling en met name de samenhang met de IAW-operatie.

Het loont voor Wajongers in de voortgezette werkregeling niet om extra te werken boven 0,2 WML. De optelsom van inkomen en voortgezette uitkering bedraagt altijd 100% WML.

Dit geldt niet voor Wajongers die minder verdienen dan 0,2 WML. Zij gaan er met het wetsvoorstel iets op achteruit ten opzichte van de huidige uitvoering. Dit komt omdat in de huidige uitvoering geen sprake is van een ondergrens.

In de communicatie over de overstapmogelijkheid zal UWV oWajongers met arbeidsinkomen boven 0,2 WML positief adviseren om over te stappen. Immers, voor hen geldt met onmiddellijke ingang dat de opstelsom van inkomen en voortgezette werkregeling 100% WML is.

Beleids- en verantwoordingsinformatie

Het wetsvoorstel geeft geen aanleiding om de bestaande beleids- en verantwoordingsinformatie te herzien.

Bestaande beleids- en verantwoordingsinformatie:

- Aantal personen in de voortgezette werkregeling
- Aantal personen in de Bermanregeling

Uitvoeringskosten

In onderstaande worden de structurele en eenmalige uitvoeringskosten gepresenteerd.

Structurele kosten

Tabel 1 Aantallen omzettingen uitkering

	2017	2018	2019	2020	2021
Omzetten uitkering werkregeling naar voortgezette werkregeling	6.200	4.900	8.100	9.200	7.200
Aanpassen voorschot en cyclus verrekenen verdiensten, 25% werkt	1.550	1.225	2.025	2.300	1.800

De omzetting naar de voortgezette werkregeling is doorgerekend t/m 2021; aantallen omzettingen lopen door t/m 2023; daarna is Werkregeling leeg. In de jaren 2022 en 2023 zullen ook nog rond de 7.000 omzettingen gedaan worden. Ongeveer een kwart van de omzettingen werkt; daarvoor moet het voorschot en de cyclus voor het verrekenen van verdiensten aangepast worden

Tabel 2 Aantallen mogelijke overstap oWajong naar voortgezette werkregeling

	2017	2018	2019
Overstap oude Wajong naar Voortgezette werkregeling potentieel	14.142	14.142	14.142
Aanpassen voorschot en cyclus verrekenen verdiensten, overstappers alle werkend	14.142	14.142	14.142

De overstap oWajong naar de voortgezette werkregeling loont voor iedereen die $\geq 20\%$ WML verdient. Dit betreft 42.427 mensen. We veronderstellen dat deze overstap verdeeld over 3 jaar zal plaatsvinden, dus in de jaren 2017 t/m 2019. Voor deze overstappers zal in alle gevallen (want allen werken) het voorschot en de cyclus voor het verrekenen van verdiensten aangepast moeten worden.

Bovenstaande levert het volgende beeld van de structurele uitvoeringskosten op.

Tabel 3 Capaciteit/kosten Voortgezette werkregeling

	2017	2018	2019	2020	2021
Capaciteit	19	18	20	5	4
Kosten (€ mln)	1,4	1,3	1,4	0,4	0,3

Enmalige kosten jaar 2016

Tabel 4 Incidentele kosten 2016

	Kosten (€ mln)
Systeemaanpassing Uitkeren	0,11
Klantcommunicatie	0,02
Totaal	0,13

De kosten betreffen het aanpassen van het handboek Wet en Regelgeving, werkinstructies, brieven en het uitkeringsstelsel. Tevens wordt de klantcommunicatie aangepast.

Effecten op de regeldruk (administratieve lasten)

N.v.t.

Juridisch commentaar

In de Algemene toelichting bij het huidige wijzigingsvoorstel komt naar voren dat betrokkene zeven jaar in de werkregeling moet hebben gezeten en ten minste 27 jaar moet zijn, voordat deze persoon overgaat naar de voortgezette werkregeling. Uit de voorgestelde wetstekst blijkt niet, dat het moet gaan om zeven jaar werkregeling: voorwaarde voor overgang naar de voortgezette werkregeling is immers, dat de jonggehandicapte gedurende een periode van zeven jaar recht op arbeidsondersteuning moet hebben en ten minste 27 jaar moet zijn. Op grond van de wettekst is het mogelijk dat betrokkene ook in de uitkeringsregeling en/of de studieregeling kan hebben gezeten, voordat hij in de werkregeling kwam, of zelfs in plaats van in de werkregeling te komen. Het verdient aanbeveling dat SZW de toelichting in overeenstemming brengt met de wettekst.

-0-0-0-