

Vergaderjaar 2017–2018

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 77

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 december 2017

De Kamer verzocht mij om nog voor de begrotingsbehandeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nadere informatie (planning, context, contouren) te verstrekken over de maatregel uit het Regeerakkoord om de loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie. Met deze brief voldoe ik aan het verzoek van uw Kamer.

Ik heb goed gezien en begrepen dat er bij vele mensen vragen en ook zorgen zijn over de in het Regeerakkoord genoemde maatregel om loonkostensubsidie in de Participatiewet te vervangen door loondispensatie. Ik zie ook dat er beelden ontstaan die niet kloppen. Zo bestaat de zorg dat mensen die werken met loondispensatie «terug gaan naar de bijstand» en dat er structureel 500 miljoen euro wordt bezuinigd op mensen met een arbeidsbeperking.

Ik betreur dat dit bij betrokkenen zoveel onrust teweegbrengt. Ik hecht er dan ook aan om in deze brief alvast de kaders te schetsen waarbinnen loondispensatie binnen de Participatiewet wordt uitgewerkt. Ik koers erop de systematiek zo uit te werken dat mensen die vanuit de uitkering met loondispensatie gaan werken een loonaanvulling krijgen die voldoet aan twee uitgangspunten. Om te beginnen vind ik het belangrijk dat het inkomen van deze mensen hoger uitkomt dan het voor hen geldende sociaal minimum. Mensen gaan dus niet werken op bijstandsniveau. Als mensen gaan werken, en als mensen méér gaan werken, wil ik dat ze er echt op vooruit gaan. Verder vind ik het belangrijk dat hun inkomen gaat naar een niveau conform het minimumloon, naar rato van het aantal uren dat zij werken. Dit alles dient uiteraard te passen binnen de financiële kaders van het Regeerakkoord.

De uit te werken regeling geldt bovendien voor mensen met een nieuwe arbeidsrelatie, dus niet voor reeds bestaande arbeidsrelaties. Ik streef een zorgvuldig proces na, waarbij alle betrokkenen hun inbreng kunnen

leveren bij de uitwerking van de maatregelen. Daarom volsta ik nu met het schetsen van de hoofdrichting.

Het Regeerakkoord betekent voor mensen met een arbeidsbeperking juist vooral een voortzetting van het eerder ingezette beleid dat toewerkt naar een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij mensen met een arbeidsbeperking zo veel mogelijk regulier werken en als dat niet mogelijk is op een beschermt werkplek aan de slag kunnen. De maatregelen uit het Regeerakkoord moeten in dat licht worden gezien. Met de maatregelen wordt beoogd om een extra impuls te geven aan de arbeidsdeelname van mensen met arbeidsbeperkingen en belemmeringen voor arbeidsdeelname weg te nemen. Mij staat daarbij een uitwerking voor ogen waarbij mensen met een arbeidsbeperking perspectief krijgen op werk naargelang van hun mogelijkheden en waarbij werken lonend is. Daarbij is geen sprake van een bezuiniging, maar van andere aanwending van financiële middelen. Ik licht dit hierna toe.

Het regeerakkoord bevordert de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking door extra geld beschikbaar te stellen aan gemeenten voor activering en dienstverlening. Hiermee kunnen meer mensen betaald werk gaan verrichten. Gemeenten kunnen meer beschermt werkplekken organiseren voor mensen die veel begeleiding nodig hebben, ze kunnen met het extra geld maatwerk bieden richting werk of werkgevers «ontzorgen». Deze intensivering wordt gefinancierd door het instrument loonkostensubsidie in de Participatiewet voor nieuwe arbeidsrelaties te vervangen door het instrument loondispensatie. Met de middelen die vrijvallen, kunnen gemeenten meer mensen aan het werk helpen. Hier is dus geen sprake van een bezuiniging maar van herallocatie van middelen voor mensen met arbeidsbeperkingen.

Om te bereiken dat zoveel mogelijk mensen mee gaan doen op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat werkgevers worden gestimuleerd om ook mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Daarvoor is het van belang dat er een regeling is die eenvoudig en passend is voor werkgevers en die het voor werknemers aantrekkelijk maakt om te werken. Voor werkgevers is het belangrijk dat zij worden gecompenseerd voor de verminderde productiviteit van mensen met een arbeidsbeperking. Momenteel bestaan er twee instrumenten voor datzelfde doel: loondispensatie in de Wajong en loonkostensubsidie in de Participatiewet. De opzet van beide instrumenten verschilt echter. De werkgever wordt bij loondispensatie toegestaan loon te betalen conform de productiviteit (de loonwaarde) van de werknemer en betaalt daarbij een loon dat ligt onder het wettelijk minimumloon (WML). De werknemer krijgt een aanvullende uitkering van UWV of zo nodig van de gemeente. Loondispensatie wordt al jaren gebruikt in de Wajong. In 2016 werkten ruim 17.000 Wajongers met loondispensatie.

Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer het wettelijk minimumloon voor de uren die hij werkt (of het cao-loon als dat hoger is). Bij loonkostensubsidie krijgt de werknemer zo nodig een aanvullende uitkering van de gemeente, in het geval het aantal uren dat hij werkt te weinig is om op het sociaal minimum uit te komen. De werkgever krijgt loonkostensubsidie ter hoogte van het verschil tussen het WML en de (lagere) loonwaarde van zijn werknemer. De loonkostensubsidie vergoedt ook de af te dragen premies, waaronder de pensioenpremie. Het aantal verstrekte loonkostensubsidies in de Participatiewet is sinds 2015 gestaag gestegen en bedraagt ultimo juni 2017 6.430.

Werkgevers hebben steeds aangegeven eenduidige regels te willen. Dat vergroot de kans dat ze mensen die extra aandacht nodig hebben in

dienst nemen. Dat er nu verschillende instrumenten voor een vergelijkbare doelgroep zijn, helpt daarbij niet.

Die eenduidige regels wil het kabinet bieden door in de Participatiewet het instrument loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie. Het ook beschikbaar stellen van loondispensatie in de Participatiewet zorgt voor een eenduidig instrumentarium voor werkgevers dat ingezet kan worden voor vergelijkbare groepen mensen die onder de banenafpraak vallen, waardoor werkgevers meer duidelijkheid hebben.

Van belang is dat het loont om te gaan werken en om meer te gaan werken. Evenals UWV doet bij loondispensatie in het kader van de Wajong, vult de gemeente straks het loon van de werknemer die vanuit de bijstand met loondispensatie gaat werken aan. Essentieel daarbij is de wijze waarop de loonaanvulling vanuit de Participatiewet wordt vormgegeven. Voor ogen staat om een aparte loonaanvullingsregeling binnen de Participatiewet te ontwerpen voor mensen die vanuit de uitkering met loondispensatie gaan werken, met de uitgangspunten die ik hierboven reeds heb geschetst.

Er komt nog heel veel kijken bij de uitwerking van de maatregel. Bij die uitwerking hecht ik aan een zorgvuldig proces. Het kabinet wil dit doen in overleg met gemeenten, sociale partners, cliëntenorganisaties en andere betrokkenen, waarbij de uitvoerbaarheid van de regeling een belangrijk aandachtspunt is. Over de uitwerking van de plannen ga ik uiteraard ook graag in gesprek met uw Kamer.

De overgang naar loondispensatie en bijbehorende loonaanvullingsregeling vergen wijziging van de Participatiewet. Het Regeerakkoord gaat uit van invoering per 1 juli 2019. Het tijdpad omvat de gebruikelijke stappen voor wetgeving: het opstellen van het wetsvoorstel, consultatie van betrokken partijen uit het veld, het voorleggen voor een uitvoeringstoets aan uitvoeringsinstanties, behandeling in de ministerraad, advisering door de Raad van State, en parlementaire behandeling. Naar verwachting zal een wetsvoorstel na de zomer van 2018 worden ingediend bij de Tweede Kamer.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark