

Factsheet loonkostensubsidie voor arbeidsbeperkten

Maart 2015

De Participatiewet

1.1 Inleiding

Met ingang van 2015 kunnen er geen mensen meer in de Wsw instromen. De Wajong is vanaf datzelfde moment alleen nog toegankelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Met de invoering van de Participatiewet komen er andere instrumenten om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden, zoals loonkostensubsidie en beschut werk.

1.2 Wat is loonkostensubsidie?

Loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit van een werknemer. De werknemer ontvangt het reguliere wettelijk minimumloon (WML) of cao-loon van de werkgever en bouwt hierover pensioen op. De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten (23%). Als het Cao-loon hoger is dan het WML zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het WML. Het doel van dit instrument is het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep. Bovendien bouwt de werknemer over het hele inkomen pensioen op.

1.3 Beschut werk

Tegelijkertijd met het afsluiten van de Wsw wordt er begonnen met de opbouw van beschut werk. Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat zij niet bij een reguliere werkgever in dienst kunnen komen. De beoordeling van de doelgroep beschut werk is geregeld in een Algemene Maatregel van Bestuur. De gemeente legt in een verordening de regels voor beschut werk vast. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toch in een dienstbetrekking laten werken. Deze groep komt in dienst van de gemeente, of bij een reguliere werkgever die de begeleiding en aanpassingen kan aanbieden, zoals een SW bedrijf. De beloning is dan volgens de cao van de werkgever. In de Werkkamer hebben partijen afgesproken dat de beloning begint op het wettelijk minimumloon. De gemeente kan voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken. De loonwaardebepaling bij beschut werk vindt om de drie jaar plaats. Het UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand zoveel begeleiding nodig heeft, dat beschut werk voor de hand ligt.

2 Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, heeft de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Het gaat om mensen die door een arbeidsbeperking per uur niet volledig productief zijn. De

loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer een volledig loon. Dit werkt ook door in zijn of haar rechtspositie zoals bij de pensioenopbouw. Werkgevers worden met loonkostensubsidie door de gemeente gecompenseerd voor de verminderde productiviteit. Voor werkgevers is het instrument minder bewerkelijk dan bijvoorbeeld loondispensatie, omdat ze geen aparte loonadministratie hoeven op te zetten. Ook voor gemeenten is het vaststellen en verstrekken van de subsidie gemakkelijker en minder bureaucratisch. Er hoeft geen aanvullende uitkering te worden berekend en verstrekt.

2.1 Voor wie?

Er kan loonkostensubsidie worden verstrekt voor mensen die, als ze voltijds zouden werken, niet het WML kunnen verdienen. Dit betekent dat ze per uur minder productief zijn dan anderen. Zij hebben een loonwaarde van minder dan 100% van het wettelijk minimumloon. Het kan gaan om mensen met een bijstandsuitkering, maar ook om mensen met een uitkering op grond van de Anw, IOAW of IOAZ. Of om niet-uitkeringsgerechtigden die wel aanspraak kunnen maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

Medische urenbeperking

Naast mensen die per uur verminderd productief zijn, zijn er mensen die een medische urenbeperking hebben. Zij zijn door die beperking niet in staat om 40 uur per week te werken. Daar is de loonkostensubsidie niet voor bedoeld. Deze mensen kunnen in een deeltijd dienstverband werken. Mensen met een medische urenbeperking kunnen als ze minder dan het sociaal minimum verdienen een aanvulling vanuit de bijstand krijgen op het loon dat ze zelf verdienen. Wanneer de gemeente door het UWV heeft laten vaststellen dat het gaat om medische urenbeperking wordt 15% van de inkomsten vrijgelaten, met een maximum van € 124,- per maand. Deze vrijlating wordt toegepast nadat eventuele andere vrijlatingen van inkomsten uit arbeid zijn toegepast. Uitzondering hierop bestaat voor mensen met een medische urenbeperking die ook per uur verminderd productief zijn. Voor hen kan loonkostensubsidie wel worden ingezet.

2.2 Hoe wordt het ingezet?

Het college bepaalt ambtshalve of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Iemand die denkt tot de doelgroep van loonkostensubsidie te behoren, kan hier ook zelf een schriftelijke aanvraag voor indienen. Dit kan maximaal één keer per twaalf maanden. De loonwaarde wordt bepaald als een werkgever het voornemen heeft om iemand in dienst te nemen. De loonwaarde wordt op de werkplek bepaald met inbreng van die werkgever. De loonkostensubsidie wordt toegekend als hij of zij daadwerkelijk aan de slag gaat. Als iemand eenmaal aan het werk is, dan wordt jaarlijks vastgesteld wat de loonwaarde is en of er nog loonkostensubsidie wordt verstrekt. Gaat het om beschut werk op grond van de Participatiewet dan wordt elke drie jaar de loonwaarde ambtshalve vastgesteld. Bij verhuizing blijft de gemeente die de loonkostensubsidie heeft vastgesteld gedurende de hele looptijd van de dienstbetrekking verantwoordelijk voor de uitbetaling. Er is verder geen beperking in de duur van de loonkostensubsidie. Die kan doorlopen zolang de dienstbetrekking duurt tot de betrokkene de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

2.3 Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde. Dit bedrag wordt vervolgens vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten (23%). De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. Wanneer de werknemer een Cao-loon heeft dat hoger is dan het WML dan komen de loonkosten boven WML voor rekening van de werkgever. De gemeente gaat bij het vaststellen van de loonkostensubsidie dus altijd uit van het WML. De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer: hoe hoger de loonwaarde, hoe lager de subsidie. Ook de duur is afhankelijk van de loonwaarde. Elk jaar wordt die opnieuw bepaald. Bij een loonwaarde van 100 % WML stopt de subsidie. Wanneer iemand dat nooit bereikt kan de loonkostensubsidie blijven doorgaan.

2.4 Combinatie met andere regelingen?

De hier beschreven vorm van loonkostensubsidie is nieuw. Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk en is gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Behalve een stimulans voor werkzoekenden om te gaan werken, is het vooral een compensatie voor de werkgever voor verminderde productiviteit van zijn werknemer. Het is niet mogelijk dit te combineren met andere subsidies in de loonkosten

2.5 Begeleiding en no risk polis

De loonkostensubsidie kan gecombineerd worden met jobcoaching en aanpassingen op de werkplek. Het kan dan gaan om meeneembare voorzieningen die specifiek voor de klant zijn, dank bijvoorbeeld om een brailregel voor blinde of slechtziende werknemers. Maar ook kosten voor niet meeneembare voorziening zoals automatisch opengaande deuren kunnen vergoed worden. Omdat werkgevers terughoudend kunnen zijn bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten uit angst voor hoog ziekteverzuim en daarmee hoge kosten biedt de gemeente ook de no-risk polis aan. Los hiervan is wettelijk geregeld dat eventuele ziekengeldlasten en lasten van WGA-uitkeringen voor werknemers die werken met loonkostensubsidie niet worden meegenomen bij de bepaling van de gedifferentieerde premie die voor de werkgever geldt. De werkgever wordt zo gevrijwaard van een hogere premie als betrokkene voor wie de gemeente een no-riskpolis heeft verstrekt, onverhoopt arbeidsongeschikt wordt.

2.6 Beloning werknemer

De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig, structureel worden ingezet. De werknemer krijgt van de werkgever het cao-loon of tenminste het WML wanneer er geen CAO is. De sociale partners hebben afgesproken dat het cao-loon voor deze mensen zo dicht mogelijk bij het wettelijk minimumloon komt te liggen. Bij hogere lonen zou het moeilijker worden goede plaatsen voor deze mensen te vinden. Die lage lonen zijn nu niet in elke cao opgenomen. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen de komende drie jaar in alle cao's laagste reguliere loonschalen opnemen tussen 100% en 120% WML, te beginnen op 100%. Uiterlijk in 2017 moeten alle cao's hieraan voldoen. Als blijkt dat cao's niet aan de afspraken voldoen, krijgt een werkgever de wettelijke mogelijkheid om

iemand die aangewezen is op loonkostensubsidie ten behoeve van de garantiebannen, op individuele basis aan te nemen in een loonschaal van 100 % WML.

2.7 Vaststelling loonwaarde

De loonwaarde wordt door de gemeente in samenspraak met de werkgever op de werkplek vastgesteld. Dit gebeurt volgens een objectieve methode. De gemeenten in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland hebben besloten hiervoor gebruik te maken van de methode van het UWV. De loonwaarde wordt elk jaar (in geval van beschut werk: elke drie jaar) opnieuw vastgesteld. Bij een verhoging van de productiviteit vermindert de subsidie. Zo worden de middelen ingezet waar ze nodig zijn. Om in het begin een goed beeld van de loonwaarde te krijgen is het mogelijk om werknemers een tijdje onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. Hiervoor geldt een maximum van drie maanden.

Alphen aan den Rijn, maart 2015

Voor meer informatie over loonkostensubsidie kunt u terecht bij:

Het Werkgeversservicepunt Rijnstreek

Het secretariaat van het WSP Rijnstreek is bereikbaar op:

(0172) 504 593

info@wsp-rijnstreek.nl

De secretariaatsmedewerkster maakt voor u graag een afspraak met een van de werkgeversadviseurs.

Het Serviceplein

Het Serviceplein bevindt zich op de begane grond in het gemeentehuis van Alphen aan den Rijn.

Om u goed te woord te kunnen staan, werkt het Serviceplein op afspraak.

U kunt telefonisch een afspraak maken of langskomen (houd dan rekening met wachttijden).

Wilt u een afspraak maken of uw vraag telefonisch stellen, dan kunt

u het serviceplein bellen op telefoonnummer 14 0172 optie 2

(van maandag tot en met vrijdag van 09:00 uur tot 16:30 uur)