
64

Besluit van 25 februari 2008, houdende tijdelijke regels teneinde door middel van een subsidie brugbanen voor herbeoordeelde arbeidsgeschikten mogelijk te maken (Tijdelijk besluit brugbanen herbeoordeelden)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 november 2007, nr. SV/R&S/07/36624;

Gelet op artikel 89 van de Grondwet;

De Raad van State gehoord (advies van 17 december 2007, no. W12.07.0425/III);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 februari 2008, nr. SV/R&S/08/5070;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1. Definities

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

– UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

– WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

– WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;

– WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;

– Wfsv: Wet financiering sociale verzekeringen;

– WW: Werkloosheidswet;

– Wet SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

– herbeoordeelde: de persoon:

a. ten aanzien van wie, op grond van artikel 34, vierde lid, van de WAO, artikel 35, vijfde lid, van de WAZ of artikel 28, vijfde lid, van de WAJONG, is gezien of er in verband met wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid gronden zijn voor herziening of intrekking van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering en die niet in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse is ingedeeld, alsmede de persoon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit eenmalige herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten, die niet in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse is ingedeeld; en

b. die een uitkering ontvangt op grond van een wet waaraan uitvoering wordt gegeven door het UWV.

Artikel 2. Loonkostensubsidie herbeoordeelden

1. Het UWV kan op aanvraag aan de werkgever die met een herbeoordeelde, die een indicatiebeschikking heeft als bedoeld in het derde lid, een dienstbetrekking, niet zijnde een dienstbetrekking als bedoeld in hoofdstuk 2 of 3 van de Wet sociale werkvoorziening, aangaat of is aangegaan na de inwerkingtreding van dit besluit, subsidie voor loonkosten verlenen indien de dienstbetrekking een duur van ten minste twaalf maanden heeft.

2. Indien de dienstbetrekking, bedoeld in het eerste lid, een uitzend-overeenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek betreft, verstrekt het UWV slechts subsidie indien de derde, in wiens opdracht de herbeoordeelde ter beschikking wordt gesteld om arbeid te verrichten, zich jegens de werkgever verplicht de herbeoordeelde tenminste twaalf maanden arbeid te laten verrichten.

3. Het UWV kan van de herbeoordeelde vaststellen dat hij in aanmerking komt voor toepassing van het eerste lid, indien het UWV van oordeel is dat met het oog op de inschakeling in de arbeid geen andere voorziening of instrument meer geschikt is. De vaststelling, bedoeld in de eerste zin, geschiedt bij indicatiebeschikking.

4. Het UWV verstrekt de subsidie slechts:

a. indien naar het oordeel van het UWV reële behoefte bestaat aan de arbeid die op grond van de dienstbetrekking, bedoeld in het eerste lid, zal worden verricht en die arbeid geen additionele arbeid betreft;

b. indien er naar het oordeel van het UWV een reëel uitzicht is op continuering van de dienstbetrekking voor ten minste zes maanden na afloop van de periode waarover de loonkostensubsidie wordt verstrekt, dan wel op een op die dienstbetrekking aansluitende dienstbetrekking van dezelfde of grotere omvang voor ten minste zes maanden; en

c. indien ten behoeve van de herbeoordeelde in de vijf jaar voorafgaand aan de indicatiebeschikking, bedoeld in het derde lid, niet eerder loonkostensubsidie op grond van dit besluit is verstrekt en hij in die periode niet eerder werkzaamheden op een proefplaats als bedoeld in artikel 65g van de WAO, artikel 67e van de WAZ, artikel 59h van de WAJONG of artikel 76a van de WW heeft verricht.

5. Onder additionele arbeid als bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, wordt verstaan primair op de arbeidsinschakeling gerichte arbeid of het naast of in aanvulling op reguliere arbeid verrichten van werkzaamheden die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

6. De subsidie bedraagt ten hoogste 50% van het wettelijk minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van laatstgenoemde wet. Het bedrag, bedoeld in de eerste zin, wordt naar evenredigheid verminderd, indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

7. De subsidie kan voor maximaal twaalf maanden worden verstrekt.

8. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld met betrekking tot dit artikel, welke regels in ieder geval betrekking kunnen hebben op:

a. nadere subsidievoorwaarden;

b. het tijdstip waarop de aanvraag, bedoeld in het eerste lid, moet zijn ingediend; en

c. een subsidieplafond.

Artikel 3. Financiering

1. Met betrekking tot de toepassing van artikel 115 van de Wfsv worden de kosten van de subsidie, bedoeld in artikel 2, eerste lid, voor zover die wordt verstrekt aan de werkgever van de persoon ten aanzien van wie, op grond van artikel 34, vierde lid, van de WAO of artikel 35, vijfde lid, van de WAZ, is gezien of er in verband met wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid gronden zijn voor herziening of intrekking van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering, aangemerkt als kosten die verband houden met de uitvoering van artikel 30, eerste lid, onderdeel b, van de Wet SUWI. De eerste zin is van overeenkomstige toepassing op de subsidie, bedoeld in artikel 2, eerste lid, voor zover die wordt verstrekt aan de werkgever van de persoon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit eenmalige herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten, ten aanzien van wie is gezien of er in verband met wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid gronden zijn voor herziening of intrekking van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO of de WAZ.

2. Met betrekking tot de toepassing van artikel 65 van de WAJONG worden de kosten van de subsidie, bedoeld in artikel 2, eerste lid, voor zover die wordt verstrekt aan de werkgever van de persoon ten aanzien van wie, op grond van artikel 28, vijfde lid, van de WAJONG is gezien of er in verband met wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid gronden zijn voor herziening of intrekking van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering, aangemerkt als kosten verband houdende met de uitvoering van artikel 30, eerste zin is van overeenkomstige toepassing op de subsidie, bedoeld in artikel 2, eerste lid, voor zover die wordt verstrekt aan de werkgever van de persoon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit eenmalige herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten, ten aanzien van wie is gezien of er in verband met wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid gronden zijn voor herziening of intrekking van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering, op grond van de WAJONG.

3. In afwijking van het eerste en tweede lid, worden met betrekking tot de toepassing van artikel 100 van de Wfsv de kosten van de subsidie, bedoeld in artikel 2, eerste lid, voor zover die wordt verstrekt aan de werkgever van de herbeoordeelde die direct voorafgaand aan de dienstbetrekking recht had op een uitkering op grond van de WW en geen recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, WAZ of WAJONG, aangemerkt als kosten in verband met de uitvoering van artikel 30, eerste lid, onderdeel b, van de Wet SUWI.

4. In afwijking van het eerste, tweede en derde lid, worden met betrekking tot de toepassing van artikel 108 van de Wfsv de kosten van de subsidie, bedoeld in artikel 2, eerste lid, voor zover die wordt verstrekt aan de werkgever van de herbeoordeelde die direct voorafgaand aan de dienstbetrekking recht had op een uitkering die ten laste kwam van het Uitvoeringsfonds voor de overheid en geen recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, WAZ of WAJONG, aangemerkt als kosten die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van artikel 30, eerste lid, onderdeel b, van de Wet SUWI.

Artikel 4. Samenloop loonkostensubsidie met ziekingeld

1. Indien de herbeoordeelde, bedoeld in artikel 2, ziekingeld ontvangt op grond van de Ziektewet wordt het, naar werkdagen herleide, aan de werkgever verstrekte subsidiebedrag, bedoeld in artikel 2, verminderd met dit ziekingeld.

2. In afwijking van het eerste lid wordt het subsidiebedrag, bedoeld in artikel 2, niet verminderd met het ziekingeld dat wordt uitgekeerd op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel d, van de Ziektewet.

Artikel 5. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en vervalt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Artikel 6. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Tijdelijk besluit brugbanen herbeoordeelden.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 25 februari 2008

Beatrix

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

Uitgegeven de *achtentwintigste* februari 2008

De Minister van Justitie,
E. M. H. Hirsch Ballin

Algemeen

1. Inleiding

Dit besluit voorziet in de bevoegdheid voor het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) om een tijdelijke loonkostensubsidie toe te kennen aan werkgevers die arbeidsongeschikten die herbeoordeeld zijn in het kader van de zogenoemde eenmalige herbeoordelingsoperatie in dienst nemen. Doel is voor herbeoordeelde brugbanen mogelijk te maken, als opstap naar duurzaam, regulier werk. Het gaat om personen met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (WAJONG), die op 1 juli 2004 50 jaar of jonger waren en die na hun herbeoordeling nog een uitkering ontvangen op grond van een wet die door het UWV wordt uitgevoerd. Het gaat om een subsidie van maximaal 50% van het wettelijk minimumloon voor maximaal een jaar.

In het kader van het Coalitieakkoord van 7 februari 2007 heeft de regering zich bereid verklaard deze kabinetsperiode 10.000 brugbanen voor herbeoordeelde mogelijk te maken. Dit voornemen is eveneens opgenomen in de gezamenlijke beleidsinzet van de participatietop van 27 juni 2007. Dit besluit is hier de uitwerking van.

Dit besluit heeft naar zijn aard een tijdelijk karakter, omdat het alleen geldt voor personen die herbeoordeeld worden in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie, die naar verwachting in 2009 wordt afgerond. Dit besluit, dat gebaseerd is op artikel 89 van de Grondwet, is daarom van tijdelijke aard. De regering acht het dringend gewenst dat de werkherkenningskansen van herbeoordeelde zonder werk worden bevorderd door de spoedige invoering van de mogelijkheid om via loonkostensubsidie brugbanen mogelijk te maken. Omdat de herbeoordelingsoperatie begin 2009 wordt afgerond en het van belang is dat het nieuwe instrument waar nodig zo snel mogelijk wordt ingezet, is de periode dat het instrument effectief kan worden ingezet eindig. Daarnaast geldt dat de financiële middelen beschikbaar zijn voor de periode tot en met 2010. Derhalve zal dit besluit vervallen op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. Naar verwachting zal het besluit eind 2010 vervallen.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat de regering met zijn brief van 6 december 2007 aan de Tweede Kamer heeft aangekondigd een voorstel uit te zullen werken, waarmee het UWV de bevoegdheid krijgt loonkostensubsidie te verstrekken aan langdurig werklozen en arbeidsongeschikten. Hiermee wordt het voornemen tot uitdrukking gebracht om een algemene regeling op het niveau van de wet te treffen waarmee het instrument loonkostensubsidie mogelijk wordt voor langdurig werklozen en arbeidsongeschikten. Streven is derhalve dat het instrument loonkostensubsidie beschikbaar komt voor andere cliënten van het UWV dan degenen die tot de doelgroep van dit besluit behoren, die reeds langere tijd een uitkering ontvangen en een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. In het kader hiervan zal nog worden bezien of er aanleiding is om in dit wetsvoorstel ook het instrument brugbanen voor herbeoordeelde te incorporeren.

Doel van dit besluit is de kansen op regulier werk voor herbeoordeelde te bevorderen. Met de bevoegdheid loonkostensubsidie toe te kennen heeft het UWV een extra instrument om de re-integratie van herbeoordeelde mogelijk te maken. De inzet van loonkostensubsidie is hierbij geen doel op zich, maar een opstap naar regulier, duurzaam werk van ten

minste 6 maanden. Uitgangspunt is derhalve dat degenen die met behulp van een subsidie aan het werk komen na afloop daarvan aan het werk blijven. De regering is zich ervan bewust dat dit niet in alle gevallen mogelijk zal zijn. Het is daarom de bedoeling dat dit instrument zodanig wordt ingezet dat ten minste 50% van de betrokkenen duurzaam regulier werk blijft verrichten.

Veel herbeoordeelden slagen erin met het reguliere re-integratie-instrumentarium aan het werk te komen. In totaliteit heeft al circa de helft van de herbeoordeelden van wie de uitkering is verlaagd of beëindigd na 18 maanden werk.¹ Voorts blijkt uit onderzoek dat de grote meerderheid van werkgevers die mensen met een handicap in dienst hebben, tevreden is over deze werknemers.² Deze werkgevers geven aan dat het merendeel van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten dat het werk heeft hervat normaal functioneert en een normaal verzuim(gedrag) aan de dag legt.

Een deel van de herbeoordeelden heeft echter een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en heeft nog geen werk gevonden. Hierdoor blijven talenten van mensen onbenut; zij blijven aan de kant staan, terwijl werkgevers juist behoefte hebben aan personeel om knelpunten in de personeelsvoorziening op te lossen. Langdurige uitkeringsafhankelijkheid kan met zich brengen dat extra inspanningen noodzakelijk zijn om werkervaring en arbeidsritme op te doen en de vaardigheden en productiviteit van betrokkenen te versterken. Door dit extra instrument van tijdelijke loonkostensubsidie kunnen bestaande belemmeringen worden weggelaten en wordt een brug geslagen naar duurzaam en regulier werk.

Met de invoering van loonkostensubsidie krijgt het UWV voor de herbeoordeelden een instrument, waarover gemeenten nu reeds beschikken. Dit bevordert de samenwerking in de uitvoering van de SUWI-keten. Van belang is dat verschillende uitvoerders (UWV en gemeenten) over het instrument loonkostensubsidie beschikken dat zij via maatwerk gericht kunnen inzetten bij een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In dit besluit wordt zoveel mogelijk ruimte aan de uitvoeringsorganisatie gelaten. Hierdoor wordt ook de samenwerking met gemeenten en de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) op regionaal niveau bevorderd.

Van groot belang is voorts dat het UWV het gebruik en effect van het instrument loonkostensubsidie monitort.

Met deze regeling ontstaat voor werkgevers een aantrekkelijk perspectief om te voorzien in knelpunten in de personeelsvoorziening en in potentiële werknemers te investeren met het oog op een steeds krappere wordende arbeidspotentieel. De loonkostensubsidie stelt de werkgever in de gelegenheid om herbeoordeelden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Het is ook in het belang van de werkgever dat daarbij het perspectief op regulier, duurzaam werk steeds in het oog wordt gehouden.

Thans ervaren werkgevers veelal nog een zekere schroom om herbeoordeelden in dienst te nemen. Bij veel werkgevers bestaat het beeld dat zij een hoger ziekteverzuim hebben, dan wel hogere financiële risico's of een lagere productiviteit met zich mee brengen. Dit beeld is in het algemeen niet juist, maar hardnekkig. Daarom wordt via de beeldvormingscampagne «Geknipt voor de juiste baan» ingezet op bijstelling van het beeld. Dit gebeurt door het verspreiden van goede voorbeelden en het wijzen op bestaande faciliterende regelingen, zoals de no risk polis bij ziekte van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en fiscale regelingen bij in dienst nemen of houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en oudere werknemers.³ De loonkostensubsidie maakt het nu

¹ Kamerstukken II 2006/07, 26 448, nr. 36.

² Zie onderzoek Werkgevers over het functioneren en ziekteverzuim van hun (ex)arbeidsongeschikte werknemers, TNO Kwaliteit van Leven, september 2005

³ no risk polis: de werkgever wordt tegemoet gekomen in de kosten van loondoorbetaling, mocht een gedeeltelijk arbeidsgeschikte binnen vijf jaar na aanvang dienstverband ziek worden. Premiekorting: bij in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte ontvangt de werkgever 3 jaar korting van € 2.042 op premies ww en arbeidsongeschikt; bij in dienst houden 1 jaar; premievrijstellingsregeling: de werkgever die ouderen in dienst neemt/heeft profiteert van vrijstelling van de Aof-premie (maximaal ca. € 2300,-).

mogelijk om mensen die langere tijd buiten het arbeidsproces hebben gestaan te laten groeien in een nieuwe baan.

De mogelijkheid van loonkostensubsidie biedt herbeoordeelde zonder werk aantrekkelijke kansen. Allereerst ontstaat perspectief op een duurzame reguliere baan waarmee zelfstandig in het bestaan kan worden voorzien. Daarmee verbonden zijn andere aspecten van werk, zoals het opnieuw opdoen van arbeidsritme en werkervaring, verdere persoonlijke ontwikkeling en aanleren van vaardigheden, en het opbouwen van netwerken. Voorts is van groot belang dat het zelfvertrouwen en vertrouwen in de eigen mogelijkheden toeneemt.

In de tweede plaats is er het perspectief van inkomensvoortgang. Dit geldt veelal reeds voor de periode waarin betrokkene met subsidie aan de slag gaat tegen het geldende CAO-loon, maar, belangrijker nog, indien werkgever en werknemer erin slagen om deze baan om te zetten in een duurzame plaatsing erna.

In de derde plaats is van belang dat de herbeoordeelde zo nodig voorafgaand aan en gedurende indiensttreding adequate begeleiding ontvangt.

De inspanningen voor de re-integratie van herbeoordeelde zijn tot slot niet vrijblijvend. Hierbij zijn de geldende wettelijke bepalingen met betrekking tot re-integratieverplichtingen van belang.

Uiteraard is het van cruciaal belang dat werknemers gemotiveerd zijn en dat het proces rondom de werkhervatting goed wordt begeleid, waar nodig ook door versterking van vaardigheden. Het UWV is met name verantwoordelijk om het proces tot aan werkaanvaarding te begeleiden. De mate waarin hierbij begeleiding nodig is wordt met maatwerk afgestemd op de omstandigheden. Het UWV dient maximaal te bevorderen dat zoveel mogelijk uitstroom naar regulier werk plaatsvindt.

De werkgever is vervolgens, na werkaanvaarding, verantwoordelijk voor begeleiding en zo nodig vergroting van vaardigheden. Uiteindelijk doel is immers dat de werknemer zich steeds verder ontwikkelt en zich kan bewijzen zodat hij duurzaam in het arbeidsproces blijft ingeschakeld zonder dat subsidie aan de orde is.

Tot slot is van belang dat de administratieve lasten voor werkgevers maximaal worden beperkt. Daartoe is noodzakelijk dat de matching van werkzoekenden en werkgevers snel en soepel verloopt; hetzelfde geldt voor de afwikkeling van de loonkostensubsidie.

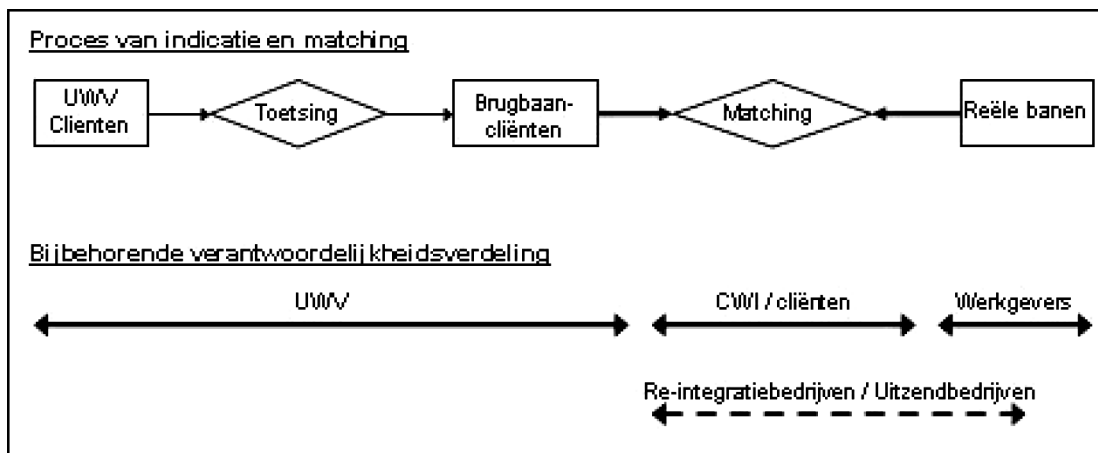
Bij de vormgeving van het besluit is een aantal uitgangspunten gehanteerd.

Het besluit is allereerst zo regelluw mogelijk vormgegeven om ruimte voor maatwerk op decentraal niveau te bieden en de administratieve lasten voor bedrijven tot het uiterste te beperken. Dit is nodig omdat zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de werknemer de omstandigheden kunnen verschillen.

In de tweede plaats is gekozen voor een bevoegdheid voor het UWV om gericht een loonkostensubsidie toe te kennen, indien het UWV van oordeel is dat dit het meest geschikte instrument naar werk vormt en zal bijdragen als opstap naar regulier en duurzaam werk. Het gaat dus, net als bij gemeenten thans al het geval is, om een bevoegdheid voor het UWV, niet om een recht voor de werknemer of werkgever. Voor de uitwerking kunnen zo nodig nadere regels worden gesteld.

In de derde plaats gaat het om een instrument – loonkostensubsidie – dat tijdelijke ondersteuning biedt naar regulier, duurzaam werk.

De beoordeling of loonkostensubsidie is aangewezen, de verstrekking van de subsidie en de monitoring vinden plaats door het UWV, de matching (bemiddeling naar werkgevers) zoveel mogelijk via het CWI. Dit wordt verduidelijkt door onderstaande figuur.



2. Hoofdpijnen besluit

In deze paragraaf komt een aantal hoofdpijnen van het besluit aan de orde.

a: basis van dit besluit

Hiervoor is aangegeven om welke redenen het noodzakelijk wordt geacht een nieuw re-integratie-instrument te creëren om herbeoordeelde arbeidsongeschikten in de arbeid in te schakelen.

De in het besluit neergelegde tijdelijke regeling waarmee loonkostensubsidie kan worden verstrekt aan werkgevers die een herbeoordeelde arbeidsongeschikte in dienst nemen, is te beschouwen als een naar buiten werkende algemene regel die een algemeen verbindend voorschrift bevat. Naar de huidige rechtsopvatting behoort zeer terughoudend te worden omgegaan met het vaststellen van een algemeen verbindend voorschrift bij zelfstandige algemene maatregel van bestuur, op grond van artikel 89 van de Grondwet, zelfs indien deze, zoals in het onderhavige besluit, de rechten en vrijheden van betrokkenen niet beperkt – het staat werkgevers immers vrij al dan niet subsidie aan te vragen –, maar slechts financiële aanspraken mogelijk maakt.

Desalniettemin is er voor gekozen de materie te regelen bij zelfstandige algemene maatregel van bestuur, omdat de regering het dringend gewenst acht dat de werkhervattingskansen van herbeoordeelde zonder werk worden bevorderd door de spoedige invoering van het instrument loonkostensubsidie. Het uiteindelijke doel van de herbeoordelingsoperatie is immers dat mensen met de mogelijkheden die zij nog hebben weer aan de slag komen. Blijkens onderzoeken onder een tweetal cohorten herbeoordeelde (2005 en 2006) die zijn verricht slaagt ca. de helft van de herbeoordeelde er na verloop van tijd in werk te vinden; ca. de helft slaagt daar niet in. Het nieuwe kabinet heeft daarop in het Coalitieakkoord geconcludeerd tot de noodzaak van 10.000 brugbanen voor herbeoordeelde zonder werk in deze kabinetsperiode om de werkhervattingskansen van deze kwetsbare groep een extra impuls te geven. Het is gewenst dat het UWV zo snel mogelijk over dit instrument kan beschikken zodat het kan worden ingezet bij de verdere uitvoering van de eenmalige

herbeoordelingsoperatie en de daarmee samenhangende re-integratie-inspanningen. Voorts heeft een spoedige invoering het voordeel dat het instrument loonkostensubsidie optimaal kan worden betrokken bij de herbeoordeling van degenen die nog moeten worden herbeoordeeld. De tijdelijkheid van dit besluit volgt uit de aard van de eenmalige herbeoordelingsoperatie. De loonkostensubsidie is een re-integratiemaatregel en derhalve een voorziening waarmee inschakeling in de arbeid wordt bevorderd. De Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) regelt niet limitatief welke re-integratievoorzieningen uit de fondsen kunnen worden gefinancierd, maar laat zich hier in algemene termen over uit (artikelen 100, onderdeel l, 108, tweede lid, en 115, eerste lid, onderdeel m, van de Wfsv en artikel 65, eerste lid, onderdeel h, van de WAJONG). Derhalve staat de Wfsv niet in de weg aan gebruikmaking van de algemene bevoegdheid van de Kroon om regels te stellen.

b: doel en karakter: extra re-integratie-instrument, als opstap naar regulier werk

De bevoegdheid een loonkostensubsidie toe te kennen is een nieuw instrument voor het UWV om de re-integratie van herbeoordeelde naar regulier werk te bevorderen. Het UWV heeft thans geen mogelijkheid het instrument loonkostensubsidie toe te passen; gemeenten wel. Na inwerkingtreding van dit besluit kunnen dus personen met vergelijkbare afstand tot de arbeidsmarkt van dezelfde mogelijkheden van re-integratie-ondersteuning worden voorzien, ongeacht of zij tot de UWV-populatie of gemeentelijke populatie behoren.

De loonkostensubsidie is een extra instrument ten opzichte van het reguliere re-integratie-instrumentarium van het UWV. Kern van het reguliere re-integratiebeleid is dat personen die op eigen kracht aan de slag kunnen komen geen ondersteuning nodig hebben; degenen die, gelet op de afstand tot de arbeidsmarkt, ondersteuning nodig hebben kunnen een beroep doen op het reguliere instrumentarium. Dit kan diverse vormen aannemen: het bieden van begeleiding, de inzet van een regulier traject of een IRO-traject (individuele re-integratie-overeenkomst), de inzet van een proefplaatsing bij een werkgever (voor maximaal drie maanden). Een eerder gevolgd re-integratietraject is echter geen voorwaarde om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen.

De bevoegdheid van het UWV een loonkostensubsidie toe te kennen is bedoeld voor herbeoordeelde met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt voor wie het huidige instrumentarium onvoldoende mogelijkheden biedt. Het UWV dient na te gaan voor welke personen binnen de doelgroep, gelet op de afstand tot de arbeidsmarkt, het instrument is aangewezen.

Doel van de loonkostensubsidie is een brug te vormen naar regulier werk (duurzame plaatsing) voor degene voor wie het UWV vaststelt dat dit het meest geschikte instrument naar regulier en duurzaam werk is. De subsidie is gerechtvaardigd om werknemer en werkgever een zekere periode te geven aan elkaar te wennen en om de werknemer die vanuit een zwakkere arbeidsmarktpositie in dienst treedt, te integreren in het arbeidsproces. De subsidie kan worden verstrekt aan een werkgever die bereid is een herbeoordeelde met loonkostensubsidie in dienst te nemen voor tenminste een jaar. De baan zelf is een concrete functie bij een werkgever (markt of collectieve sector) en blijkt uit een arbeidsovereenkomst.

De doelgroep wordt gevormd door personen uit de eenmalige herbeoordelingsoperatie WAO, WAZ, Wajong die een gedeeltelijke uitkering hebben of geheel zijn goedgekeurd. Het betreft de personen met een WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering, die op 1 juli 2004 jonger dan 50 jaar waren en uit hoofde daarvan zijn of nog worden herbeoordeeld. Van deze personen behoren alleen degenen die een uitkering ontvangen op grond van een wet die door het UWV wordt uitgevoerd tot de doelgroep van dit besluit.

Uitgangspunt is dat mensen met arbeidsbeperkingen moeten worden aangesproken op de mogelijkheden die zij nog wel hebben in plaats van op hun beperkingen. Van cruciaal belang zijn de werkherlevingskansen van herbeoordeelden met een toegenomen verdien capaciteit. De afgelopen periode zijn hiervoor extra middelen ingezet en heeft het UWV extra re-integratie-inspanningen verricht. Vaak vinden herbeoordeelden, met re-integratieondersteuning of op eigen kracht, na verloop van tijd werk. Er zijn dus zeker mogelijkheden voor deze groep. Een deel van de herbeoordeelden met toegenomen arbeidsmogelijkheden is echter nog niet aan de slag. De regering acht daarom gerichte inzet van dit instrument ook gewenst voor deze groep.

Bij de groep herbeoordeelden zonder werk gaat het enerzijds om personen die reeds herbeoordeeld zijn, anderzijds om personen die nog herbeoordeeld moeten worden. De reeds herbeoordeelden die nog geen werk hebben kunnen in een verschillende positie verkeren: een deel heeft nog een lopend re-integratietraject; van een ander deel is dit reeds afgesloten. Ook zijn er herbeoordeelden die om uiteenlopende redenen geen re-integratietraject hebben gehad. De aanpak van de brugbanen zal hierop worden afgestemd.¹ In algemene zin geldt voor herbeoordeelden zonder werk dat zij al een geruime periode, veelal meerdere jaren, afhankelijk zijn geweest van een uitkering en daarin ook geen werk hebben gehad.

In veel gevallen zullen deze personen na verlaging of beëindiging van hun arbeidsongeschiktheidsuitkering in aanmerking komen voor een WW-uitkering of een tegemoetkoming op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI).

Uitgangspunt van de herbeoordelingsoperatie is dat het UWV de herbeoordeelden actief re-integreert in het kader van een sluitende re-integratieaanpak van herbeoordeelden. In de loop van de tijd kan dit verschuiven richting gemeenten. Het kan voorkomen dat mensen na herbeoordeling bijstand op grond van de Wet werk en bijstand (WWB) ontvangen of geen uitkering meer krijgen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen in de WWB en niet-uitkeringsgerechtigden.

Wat betreft de herbeoordeelden met een uitkering op grond van de WWB beschikken gemeenten over een adequaat re-integratie-instrumentarium, waaronder loonkostensubsidies. Gemeenten hebben ook een financiële prikkel om deze groep te re-integreren. Daarom komen herbeoordeelden met alleen een uitkering op grond van de WWB niet in aanmerking voor een loonkostensubsidie op grond van dit besluit; zij kunnen voor adequate re-integratie-ondersteuning bij hun gemeente terecht. Voor personen die zowel een uitkering van het UWV hebben als een aanvullende bijstandsuitkering kan het UWV het instrument van loonkostensubsidie inzetten.

Het is gewenst dat het UWV de bevoegdheid krijgt het instrument van loonkostensubsidie in te zetten voor de herbeoordeelden die geen uitkering meer hebben. Door deze bevoegdheid blijft voor hen één loket gelden. Op grond van een ministeriële regeling op grond van de Kaderwet

¹ De totale omvang van de potentiële doelgroep bedraagt naar schatting ca. 60.000 personen. Dit aantal is als volgt te benaderen. Het aantal reeds herbeoordeelden dat nog in traject zit of van wie het traject is afgerond bedraagt ca. 20.000 personen. Het aantal dat nog herbeoordeeld moet worden en geen werk heeft is ca. 24.000. Het aantal herbeoordeelden dat geen traject heeft gehad en geen werk heeft kan worden geraamd op ca. 15.000.

SZW-subsidies zal een loonkostensubsidie ten behoeve van deze personen kunnen worden verstrekt. Het UWV zal die regeling uitvoeren. De financiering hiervan zal via de begroting plaatsvinden. Zo ontstaat ook wat de loonkostensubsidie betreft een sluitende aanpak.

d: beoordeling door het UWV

Het besluit bevat een bevoegdheid voor het UWV om loonkosten-subsidies toe te kennen aan werkgevers, die herbeoordeelden zonder werk in dienst nemen. Het behoren tot de doelgroep herbeoordeelden betekent niet dat betrokkene zonder meer voor loonkostensubsidie in aanmerking komt. Het gaat bij de subsidieverstrekking, net als bij gemeenten, om een bevoegdheid voor het UWV, niet om een recht voor een werknemer of werkgever.

Cruciaal is dat het UWV vooraf nagaat welke cliënten naar zijn oordeel via het instrument aan het werk kunnen worden geholpen. Hierbij worden de cliënten uiteraard betrokken. Bij de beoordeling is van belang dat naar het oordeel van het UWV de loonkostensubsidie het meest geschikte instrument naar werk is om aan de slag te komen. Het UWV heeft hierin beoordelingsruimte. Voorkomen moet worden dat het instrument wordt gebruikt voor herbeoordeelden die zonder deze loonkostensubsidie erin slagen zelf aan de slag te komen. Het UWV moet daarom vaststellen of de inzet van het instrument loonkostensubsidie voor betrokken uitkeringsge-rechtigde het meest geschikte instrument is.

Na matching met een werknemer kan de werkgever een aanvraag om loonkostensubsidie bij UWV indienen. Het UWV kan hierbij faciliteren. De beoordeling van de aanvraag kan dan betrekkelijk eenvoudig plaatsvinden, omdat dit de afsluiting is van het voorliggende matchingsproces. Gegeven de bereidheid van een werkgever betrokkene met subsidie in dienst te nemen, dient UWV nog te beoordelen of voldaan wordt aan de voorwaarde dat er sprake is van een dienstverband van tenminste twaalf maanden. In het geval de werkgever die subsidie ontvangt een uitzendbureau is, moet de werkgever waarbij de herbeoordeelde daadwerkelijk gaat werken (de inlener), zich jegens het uitzendbureau verplichten de herbeoordeelde tenminste twaalf maanden arbeid te laten verrichten. Dit volgt uit het uitgangspunt dat sprake is van een dienstverband van tenminste twaalf maanden.

Uiteraard kan alleen subsidie worden toegekend bij dienstverbanden die na inwerkingtreding van dit besluit zijn aangegaan. Doel is immers dat werkgevers over de streep worden getrokken om herbeoordeelden in dienst te nemen. Het is mogelijk dat een aanvraag om subsidie wordt ingediend nadat de dienstbetrekking reeds is aangegaan. Dit blijkt uit de zinsnede «of is aangegaan» in artikel 2, eerste lid, aanhef. De aanvraag zal echter wel binnen een redelijke termijn na aanvang van de dienstbetrekking moeten worden ingediend. Deze termijn zal bij ministeriële regeling worden bepaald.

Gelet op de doelstelling dat zoveel mogelijk perspectief ontstaat op reguliere arbeid beoordeelt het UWV voorts of er sprake is van een reële arbeidsplaats; het mag dus niet gaan om een gecreëerde, additionele arbeidsplaats. Dit kan bijvoorbeeld blijken uit een vacature die is gemeld bij het CWI of uit de arbeidsovereenkomst. Daarnaast dient het UWV te beoordelen of er reëel uitzicht bestaat op regulier werk van ten minste 6 maanden na afloop van de loonkostensubsidie. Het UWV kan hierbij bij voorbeeld afgaan op een intentieverklaring van de werkgever om het dienstverband na een jaar voort zetten. Ook eventuele afspraken inzake de begeleiding van de werknemer door de werkgever kunnen hierbij van belang zijn.

De subsidieduur is maximaal twaalf maanden. Dit is een termijn, waarbinnen doorgaans in redelijkheid moet kunnen worden vastgesteld of betrokkene geschikt is de desbetreffende functie te vervullen. Deze termijn dient te voorkomen dat betrokkene langdurig afhankelijk wordt van een subsidie. Vanwege het tijdelijke karakter kan voor elke herbeoordeelde het instrument ten hoogste een maal worden ingezet. Het instrument loonkostensubsidie kan voorts niet cumuleren met het instrument proefplaatsing.

De hoogte van de subsidie is maximaal 50% van het wettelijk minimumloon. Er is derhalve gekozen voor een vast, wettelijk ijkpunt voor het toekennen van de subsidie; partijen zijn uiteraard vrij een hogere beloning overeen te komen, maar de overheid is daaraan niet gebonden. De grens van 50% geeft voorts duidelijkheid naar betrokkenen en komt werkgever aanzienlijk tegemoet. Het maximum betekent dat het UWV de ruimte heeft om in voorkomende gevallen benedenwaarts af te wijken van 50% van het wettelijk minimumloon.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat de vaststelling of een herbeoordeelde voor het instrument loonkostensubsidie in aanmerking komt en de beslissing door UWV op een aanvraag van een werkgever om loonkostensubsidie voor een bepaalde werknemer een besluit betreft waartegen de mogelijkheid van bezwaar en beroep open staat.

e: samenloop

Er kan sprake zijn van samenloop met de loonkostensubsidie en de bestaande premievrijstellingsregeling voor het in dienst hebben (dit zal zich gelet op de doelgroep weinig voordoen) of nemen van oudere werknemers en de premiekortingsregeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Het relatieve voordeel van ouderen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten dat is gecreëerd om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren blijft daarmee in stand.

Het is ook mogelijk dat iemand die werkt in een baan met loonkostensubsidie recht krijgt op een ZW-uitkering. Dit is met name mogelijk in de situatie waarin de werknemer die herbeoordeeld is ziek wordt en een beroep kan worden gedaan op de no risk polis die is opgenomen in de Ziektewet (ZW). De werkgever van de zieke werknemer kan in dat geval het loon verrekenen met het ziekingeld, waarop op grond van de no risk polis aanspraak bestaat.

Daarnaast is denkbaar dat gebruik gemaakt wordt van een uitzendovereenkomst (met uitzendbeding) als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. In dat geval behoeft de (uitzend)werkgever bij ziekte van de werknemer op grond van de CAO geen loon door te betalen (omdat de uitzendovereenkomst automatisch eindigt), maar kan de zieke werknemer aanspraak maken op ziekingeld op grond van de ZW.

Samenloop van ZW-uitkering en loonkostensubsidie is in beide situaties niet beoogd. Daarom wordt de subsidie in dit besluit verminderd met het bedrag aan ziekingeld.

3. Budgettaire beheersbaarheid en financiering

De vormgeving van de loonkostensubsidie is gebaseerd op maatwerk in de uitvoering en ruime bevoegdheden voor de uitvoerder. Om de kosten beheersbaar te houden zal bij ministeriële regeling een maximum bedrag (subsidieplafond) voor de toekenning van loonkostensubsidie worden gesteld.

Met het UWV worden voorts jaarlijks, via de jaarplancycclus, afspraken gemaakt over de hoogte van het budget en de bijbehorende uitvoeringskosten, het aantal personen dat via loonkostensubsidie aan werk kan

worden geholpen en de manier waarop de prestaties zullen worden gemeten.

Het UWV zal op de gebruikelijke weg via de tertaal- en jaarverslagen en fondsennota's rapporteren over het gebruik en de uitgaven van de loonkostensubsidie en de bijbehorende uitvoeringskosten.

In de financiering van deze regeling wordt voorzien vanuit de arbeidsongeschiktheidsfondsen: Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) voor herbeoordeelde WAO/WAZ en het Arbeidsongeschiktheidsfonds jonggehandicapten (Wajong-fonds) voor herbeoordeelde Wajongers. De financiering vindt plaats vanuit het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) of het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo), wanneer betrokkene direct voorafgaand aan de dienstbetrekking recht op een WW-uitkering had.

4. Uitvoering

De doelgroep omvat de cliënten van het UWV. Om deze redenen wordt het UWV belast met de uitvoering van de loonkostensubsidie. Het betreft met name de beoordeling of loonkostensubsidie voor betrokkene is aangewezen, de verstrekking van de subsidie en de monitoring.

Het toezicht hierop vindt plaats door de Inspectie Werk en Inkomen conform de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

5. Financiële gevolgen

In de onderstaande tabel worden de gevolgen over de komende kabinetsperiode weergegeven die voortvloeien uit de doelstelling om 9.000 herbeoordeelde met een AO- en/of een WW-uitkering aan het werk te helpen. De raming gaat uit van een jaar loonkostensubsidie ter hoogte van de helft van het wettelijke minimumloon. De totale kosten voor de loonkostensubsidies aan werkgevers bedragen naar verwachting bijna € 49 miljoen. Indien de werknemer ziek wordt kan hij een uitkering ontvangen vanuit het vangnet ZW. De uitkeringslasten ZW worden geraamd op bijna € 10 miljoen. Herbeoordeelde zullen deels andere uitkeringsgerechtigden verdringen die bij afwezigheid van de subsidie anders deze baan zouden hebben ingenomen. De extra uitkeringslasten WW als gevolg van verdringing zijn geraamd op bijna € 5 mln. De uitvoeringskosten UWV worden voorlopig geraamd op ruim € 11 miljoen, inclusief de extra uitvoeringskosten voor de ZW en de WW.

	2008	2009	2010	Totaal
- Loonkostensubsidies UWV	20,1	25,1	3,4	48,6
- Uitkeringslasten vangnet ZW	4,1	5,1	0,7	9,8
- Uitkeringslasten WW	1,9	2,4	0,3	4,6
- Uitvoeringskosten loonkostensubsidies UWV	6,9	0,6	0,6	8,1
- Uitvoeringskosten vangnet ZW en WW	1,3	1,6	0,2	3,1
<i>Totaal</i>	34,3	34,8	5,2	74,2

Uitvoeringskosten en implementatiekosten

Het UWV speelt bij de uitwerking van de voornemens een cruciale rol. Uit de uitvoeringstoets van het UWV blijkt dat de uitvoering van dit besluit kosten met zich meebrengt voor de indicatiestelling voor de beoordeling van de inzet van het instrument loonkostensubsidie, de subsidieverstrekking, inclusief de toets op het bestaan van een reële arbeidsplaats en reëel uitzicht op continuering van de dienstbetrekking na afloop van de periode met loonkostensubsidie, en implementatiekosten. De kosten hiervan worden in totaal geraamd op € 9 miljoen. De uitvoeringskosten

voor de ZW en de uitvoeringskosten WW als gevolg van de verdringings-effecten worden geraamd op € 4 miljoen. Hiervan wordt € 11 miljoen toegerekend aan de 9.000 herbeoordeelden met een AO- en/of WW-uitkering en € 2 miljoen aan de 1.000 herbeoordeelden zonder uitkering. Voor de kosten van re-integratie van herbeoordeelden is voorzien in de UWV budgetten, inclusief de aanpassingen daarop als gevolg van het coalitieakkoord.

Bij de vormgeving zijn de administratieve lasten een aandachtspunt. Het streven is deze zo beperkt mogelijk te houden. Het UWV heeft hiervoor een systematiek uitgewerkt, waarbij de subsidie deels vooraf wordt toegekend, deels achteraf bij de definitieve vaststelling van de subsidie. De administratieve lasten voor deze systematiek worden in totaal geraamd op circa € 0,6 miljoen.

6. Commentaren

Aan UWV en CWI, IWI en Actal is verzocht commentaar uit te brengen over het voorgenomen besluit.

Het UWV is, mede namens CWI, positief over de invoering van het instrument loonkostensubsidie en acht de regeling uitvoerbaar en handhaafbaar.

Het UWV geeft in zijn uitvoeringstoets aan op welke wijze het UWV het instrument wil oppakken. UWV en CWI zullen hiertoe een gezamenlijke projectorganisatie opzetten. De matching zal met name plaatsvinden via het CWI en re-integratiebedrijven.

Het UWV onderstreept dat bij de beoordeling of loonkostensubsidie voor betrokkene aangewezen is, sprake is van een professionele beoordeling, waarin maatwerk centraal staat. Daarbij is sprake van verschillende groepen herbeoordeelden die elk apart aandacht zullen krijgen: degenen die nog herbeoordeeld worden (nieuwe instroom); reeds herbeoordeelden met een lopend re-integratietraject; reeds herbeoordeelden met een afgesloten re-integratietraject en reeds herbeoordeelden die om uiteenlopende redenen geen re-integratietraject hebben gehad.

Het UWV geeft in zijn uitvoeringstoets voorts ruime aandacht aan het uitvoeringsproces. Het UWV is doende met de verdere voorbereiding van de uitvoering.

Uit de toets komt naar voren dat het gaat om een veelomvattend proces, waarbij verschillende partijen een rol spelen en dat ook enige tijd zal moeten hebben voordat duurzame resultaten kunnen worden geboekt. Het UWV zal periodiek aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rapporteren over de inspanningen en geboekte resultaten.

Het UWV heeft voor wat betreft de wijze van betaling van de subsidie een systematiek uitgewerkt, waarbij de subsidie deels vooraf wordt toegekend, deels achteraf, bij de definitieve vaststelling van de subsidie. Hierbij wordt, binnen de kaders van de Algemene wet bestuursrecht, enerzijds recht gedaan aan de belangen van de werkgever, anderzijds aan aspecten van handhaving en van rechtmatige aanwending van middelen.

De IWI heeft geen opmerkingen over de toezichtbaarheid van het voorgenomen besluit.

Actal adviseert met name af te zien van een aanvraag voor een subsidie (geen toegevoegde waarde, verhoogt administratieve last voor bedrijven). Een aanvraag is echter, gelet op de Algemene wet bestuursrecht, nodig om te kunnen besluiten over verlening van de loonkostensubsidie. Daarnaast adviseert Actal een eenvoudiger manier van declareren van de

loonkostensubsidie. Dit advies was echter gebaseerd op een voorstel waarin er sprake was van maandelijkse declaratie. Inmiddels heeft UWV zoals hierboven aangegeven een alternatief uitgewerkt. Voorts beveelt Actal aan dat herbeoordeelden die na de subsidiebaan terugvallen op een uitkering in aanmerking komen voor een verkorte procedure. Wat dit betreft zijn de bestaande wettelijke procedures uitgangspunt; daarbinnen dient ook in deze gevallen te worden geopereerd.

Artikelsgewijze toelichting

Artikelen 1 en 2

In artikel 2 wordt een bevoegdheid voor het UWV geregeld een loonkostensubsidie te verstrekken aan de werkgever die een herbeoordeelde in dienst neemt. In artikel 1 wordt het begrip herbeoordeelde gedefinieerd. Deze doelgroep omvat de personen die, in het kader van de «eenmalige herbeoordelingsoperatie», zijn herbeoordeeld op grond van artikel 34, vierde lid, van de WAO, artikel 35, vijfde lid, van de WAZ of artikel 28, vijfde lid, van de WAJONG en die niet volledig arbeidsongeschikt zijn. Dit laatste blijkt uit de zinsnede «en die niet in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse is ingedeeld». Maar ook de persoon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit eenmalige herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten valt onder het begrip herbeoordeelde. Ook ten aanzien van hem geldt dat hij niet moet zijn ingedeeld in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse. Van deze personen behoren slechts degenen die een uitkering ontvangen op grond van een wet die door het UWV wordt uitgevoerd tot de doelgroep. Hierbij wordt opgemerkt dat hiertoe ook behoren de personen die recht hebben op een tegemoetkoming op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Deze tegemoetkoming wordt immers op grond van artikel 2, negende lid, van die regeling voor de toepassing van andere wetten dan de Kaderwet SZW-subsidies en de daarop berustende bepalingen aangemerkt als uitkering op grond van de verplichte verzekering op grond van de Werkloosheidswet.

Uit artikel 2, eerste lid, blijkt dat de overeengekomen arbeid geen dienstbetrekking als bedoeld in hoofdstuk 2 of 3 van de WSW mag betreffen en dat die dienstbetrekking voor ten minste twaalf maanden moet worden of zijn aangegaan. Hierbij wordt opgemerkt dat derhalve ook een dienstbetrekking die een langere duur kent dan twaalf maanden kan worden gesubsidieerd. Aan de subsidieperiode is in het zevende lid een maximum gesteld.

Het tweede lid regelt dat in de situatie waarin de werknemer op grond van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek arbeid verricht, de inlener zich jegens het uitzendbureau dient te verplichten om gedurende een jaar de desbetreffende werknemer (uitzendkracht) te werk te stellen. Hierbij wordt opgemerkt dat wanneer de werknemer ziek wordt, hem ziekgeld op grond van de ZW wordt betaald. In die situatie wordt overigens op grond van artikel 4 het ziekgeld in mindering gebracht op de subsidie. Hiertoe wordt verder verwezen naar de toelichting op artikel 4.

Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat de subsidievoorwaarden, bedoeld in het derde lid, en de overige leden van artikel 2 ook op het uitzendbureau van toepassing zijn.

Als voorwaarde voor de subsidie geldt dat de werknemer beschikt over een indicatiebeschikking.

Een dergelijke indicatiebeschikking geeft het UWV slechts af indien naar het oordeel van het UWV met het oog op de inschakeling in de arbeid de loonkostensubsidie het meest geschikte instrument is (artikel 2, derde lid).

Opgemerkt wordt dat ook loonkostensubsidie kan worden verstrekt als de dienstbetrekking reeds is aangevangen. Dit blijkt uit de zinsnede «of is aangegaan» in artikel 2, eerste lid. Hierdoor hoeven werkgevers niet te wachten op de toekenning van de loonkostensubsidie met het in dienst nemen van de werknemer. De mogelijkheid van subsidieverstreking geldt, blijkens artikel 2, eerste lid, alleen voor dienstbetrekkingen die zijn aangegaan na de inwerkingtreding van dit besluit. Wanneer de dienstbetrekking voor het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit is aangegaan, komt de werkgever niet in aanmerking voor loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie is immers niet bedoeld voor werknemers die al een tijd in dienst zijn, maar heeft tot doel dat de werkgever nieuwe werknemers in dienst neemt.

In het vierde lid zijn extra subsidievoorwaarden geformuleerd.

Ten eerste dient er reële behoefte te bestaan aan de arbeid die op grond van de dienstbetrekking zal worden verricht (vierde lid, onderdeel a). Het is aan het UWV om dit te beoordelen. Dat er reële behoefte bestaat aan die arbeid kan bijvoorbeeld blijken uit het feit dat het een vacature betreft die is geregistreerd bij de CWI. Het UWV dient er in ieder geval van te zijn overtuigd dat het geen arbeid betreft die enkel en alleen is gecreëerd om loonkostensubsidie te ontvangen.

Tevens mag in de dienstbetrekking geen additionele arbeid worden verricht. In het zesde lid wordt het begrip additionele arbeid gedefinieerd.

Deze voorwaarde houdt in dat de werkzaamheden van de werknemer primair op het realiseren van het bedrijfsdoel van degene voor wie hij deze werkzaamheden verricht moeten zijn gericht en dat die werkzaamheden niet primair mogen zijn gericht op het bevorderen van de inschakeling in de arbeid – re-integratie – van betrokkene. De activiteiten moet het karakter hebben van gewone productieve arbeid.

De subsidie wordt niet verleend voor additioneel werk. Additionaliteit houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats.

Ten tweede dient er naar het oordeel van het UWV na de dienstbetrekking waarvoor subsidie wordt verleend op afzienbare termijn zicht te zijn op regulier en duurzaam werk (vierde lid, onderdeel b). Daarbij geldt dat de dienstbetrekking voor tenminste zes maanden na afloop van de periode waarover de loonkostensubsidie wordt verstrekt, dient te worden gecontinueerd. Ook is toegestaan dat, aansluitend op de te subsidiëren dienstbetrekking, een nieuwe dienstbetrekking wordt aangegaan. Een dergelijke nieuwe dienstbetrekking hoeft niet met dezelfde werkgever te worden aangegaan, maar mag ook een dienstbetrekking met een andere werkgever betreffen. Dit blijkt uit het tweede zinsdeel van artikel 2, vierde lid, onderdeel b. Ook hiervoor geldt dat deze voor tenminste zes maanden moet worden aangegaan.

Hierbij zij opgemerkt dat een intentieverklaring van de werkgever om de herbeoordeelde na de subsidieperiode bij gebleken geschiktheid in dienst te nemen, een aanwijzing kan zijn voor het voldoen aan deze voorwaarde. Ook de wijze waarop de werkgever de herbeoordeelde in zijn werk begeleidt kan een aanwijzing daarvoor zijn.

Ten derde (vierde lid, onderdeel c) mag in de 5 jaar voorafgaand aan de indicatiebeschikking, bedoeld in het derde lid, niet eerder ten behoeve van dezelfde werknemer loonkostensubsidie op grond van dit besluit zijn verstrekt. Of het dezelfde werkgever is, bij wie de werknemer arbeid gaat verrichten die eerder subsidie heeft ontvangen of niet, is daarbij niet van belang. Als werkgever A loonkostensubsidie heeft ontvangen voor de dienstbetrekking met werknemer X, kan werkgever B, die daarna een dienstbetrekking aangaat met werknemer X niet ook loonkostensubsidie ontvangen. Maar werkgever A kan ook niet twee maal loonkostensubsidie ontvangen voor een volgende dienstbetrekking met werknemer X.

Deze anticumulatie geldt ook, met betrekking tot dezelfde periode, ten aanzien van de loonkostensubsidie en het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats als bedoeld in de artikelen 65g van de WAO, 67e van de WAZ, 59h van de WAJONG of 76a van de WW. Ook hierbij is de vraag of de werknemer bij dezelfde werkgever (met loonkostensubsidie) arbeid gaat verrichten als bij wie hij werkzaamheden op een proefplaats heeft verricht, niet van belang; als die werknemer op een proefplaats werkzaam is geweest, wordt ten behoeve van hem geen loonkostensubsidie op grond van dit besluit verstrekt.

Hierbij zij opgemerkt dat in het vierde lid, onderdeel c, tevens de proefplaats, bedoeld in artikel 76a van de WW, wordt genoemd, omdat het mogelijk is dat de herbeoordeelde vanuit een situatie waarin hij een WW-uitkering ontvangt, arbeid gaat verrichten.

Op grond van het zesde lid bedraagt de subsidie maximaal 50% van het wettelijk minimumloon. De tweede zin van het zesde lid bepaalt hoe hoog de subsidie is voor de werkgever wiens werknemer in deeltijd werkt.

In het zevende lid is de maximale duur van de subsidie geregeld. De subsidie kan voor een duur van maximaal 1 jaar worden verstrekt.

Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat in dit artikel een bevoegdheid tot subsidiëring voor het UWV wordt geregeld. Het UWV dient op iedere subsidie-aanvraag een individuele beslissing te nemen. Er bestaat dus geen automatisch recht op subsidie. Verder wordt hierbij opgemerkt dat op grond van artikel 4:25 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) geen subsidie kan worden verstrekt en de een aanvraag daartoe moet worden geweigerd, voor zover door verstrekking van de subsidie het subsidieplafond zou worden overschreden.

Op grond van het achtste lid kunnen bij ministeriële regeling regels worden gesteld met betrekking tot de subsidie. Er wordt een aantal onderwerpen genoemd waar die regels betrekking op kunnen hebben. Dat de opsomming van die onderwerpen niet limitatief is blijkt uit de zinsnede «in ieder geval» in de aanhef van artikel 2, achtste lid.

Tenslotte wordt opgemerkt dat op de subsidiëring door het UWV uiteraard Hoofdstuk 4, Titel 4.2 («Subsidies»), van de Awb van toepassing is.

Artikel 3

Zoals ook aangegeven in het algemeen deel van deze nota van toelichting, is het de bedoeling dat de loonkostensubsidie uit «de fondsen» wordt gefinancierd. Om dit voor de loonkostensubsidie aan werkgevers die een herbeoordeelde WAO-er of WAZ-er in dienst nemen te bereiken worden in artikel 3, eerste lid, eerste zin, de kosten van deze subsidie aangemerkt als re-integratie-kosten. Hierdoor kan die subsidie, op grond van artikel 115, eerste lid, onderdeel m, van de Wfsv ten laste van het Aof worden gebracht. Op grond van artikel 3, eerste lid, tweede zin, wordt ook de subsidie die wordt verstrekt aan de werkgever van de

persoon, bedoeld in artikel 2 van het Besluit eenmalige herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten, die is herbeoordeeld op grond van de WAO of de WAZ, ten laste van het Aof gebracht.

Met betrekking tot de financiering van de loonkostensubsidie aan werkgevers die een herbeoordeelde WAJONG-er in dienst nemen worden in artikel 3, tweede lid, eerste zin, de kosten van die subsidie aangemerkt als re-integratiekosten. Hierdoor kan die subsidie, op grond van artikel 65, onderdeel h, van de WAJONG ten laste van het WAJONG-fonds worden gebracht. Op grond van artikel 3, eerste lid, tweede zin, wordt ook de subsidie die wordt verstrekt aan de werkgever van de persoon, bedoeld in artikel 2 van het Besluit eenmalige herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten, die is herbeoordeeld op grond van de WAJONG ten laste van het WAJONG-fonds gebracht.

Wanneer de herbeoordeelde direct voorafgaand aan de dienstbetrekking waarvoor subsidie wordt verstrekt recht had op een WW-uitkering, wordt de subsidie ten laste gebracht van het Awf. Dit is geregeld in artikel 3, derde lid. Omdat deze personen ook zijn herbeoordeeld op grond van de WAO, WAZ of WAJONG en derhalve tevens tot de doelgroep van artikel 3, eerste en tweede lid, behoren, vangt het derde lid aan met «In afwijking van».

Een uitzondering op dit derde lid is opgenomen in het vierde lid. De subsidie ten behoeve van de werknemer die zijn WW-uitkering direct voorafgaande aan de dienstbetrekking ontving ten laste van het Ufo, wordt tevens uit het Ufo gefinancierd.

Met betrekking tot het derde en vierde lid wordt opgemerkt dat deze leden zien op de situatie dat de werknemer direct voorafgaand aan de dienstbetrekking slechts recht had op een WW-uitkering en niet ook op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (op grond van de WAO, WAZ of WAJONG). Dit blijkt uit de zinsnede «en geen recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering» in genoemde leden. In dergelijke samenloopgevallen zijn het derde en vierde lid niet en derhalve het eerste en tweede lid wel van toepassing en wordt de subsidie dus niet uit het Awf of het Ufo, maar uit het Aof of het WAJONG-fonds gefinancierd.

Artikel 4

Zoals aangegeven in het algemeen deel van deze nota van toelichting is het niet gewenst dat de loonkostensubsidie en het ziekingeld dat op grond van de ZW wordt betaald cumuleren. Cumulatie van loonkostensubsidie en ziekingeld kan bijvoorbeeld voorkomen bij de no risk polis ZW (artikel 29b van de ZW). In artikel 4 wordt geregeld dat de loonkostensubsidie wordt verminderd met het door de werknemer te ontvangen ziekingeld.

Het is mogelijk dat iemand zowel in een dienstbetrekking, waarvoor subsidie is verstrekt, deeltijdarbeid verricht, als een WW-uitkering ontvangt. Bij ziekte ontstaat voor de herbeoordeelde voor wat betreft de arbeidsuren recht op ziekingeld op grond van artikel 29b van de ZW (no risk polis). Na drie maanden ontstaat voor hem, omdat hij tevens WW-gerechtigde is, ook recht op ziekingeld op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel d, van de ZW. Het is niet gewenst dat ook dit ziekingeld op het subsidiebedrag in mindering wordt gebracht. Dit is geregeld in de tweede zin van artikel 4.

Artikel 5

In artikel 5 wordt, in verband met de uitlooptermijn van de eenmalige herbeoordelingsoperatie, bepaald dat dit besluit vervalt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. Deze uitlooptermijn houdt verband

met het feit dat het re-integratieproces na een herbeoordeling tijd vraagt en van persoon tot persoon kan verschillen. Er moet dus rekening worden gehouden met een redelijke doorlooptijd voordat een brugbaan aan de orde komt.

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