

## Tijdelijke regeling brugbanen niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden

*Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 februari 2008, nr. SV/R&S/08/4677, tot het verstrekken van loonkostensubsidie bij het in dienst nemen van niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden (Tijdelijke regeling brugbanen niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden)*

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Gelet op de artikelen 3, eerste lid, en 8 van de Kaderwet SZW-subsidies en de artikelen 30, eerste lid, onderdeel i, en 77 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

### Artikel 1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Minister: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde: de persoon:
  - a. wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering is ingetrokken als gevolg van de toepassing van artikel 34, vierde lid, van de WAO, artikel 35, vijfde lid, van de WAZ of artikel 28, vijfde lid, van de WAJONG alsmede de persoon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit eenmalige herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten, wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering is ingetrokken;
  - b. die op de dag voorafgaand aan de eerste dag van de dienstbetrekking met betrekking waartoe loonkostensubsidie wordt aangevraagd, geen uitkering ontvangt op grond van een wet waaraan uitvoering wordt gegeven door het UWV of de Wet werk en bijstand; en
  - c. die op de dag voorafgaand aan de eerste dag van de dienstbetrekking met betrekking waartoe loonkostensubsidie wordt aangevraagd geen tegemoetkoming ontvangt op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten;
- UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- valutadag: de op de rekeningcourantafschriften aangegeven dag van betaling;
- WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
- WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.

### Artikel 2. Loonkostensubsidie

1. Het UWV kan op aanvraag aan de werkgever die met een niet-uitkeringsgerechtigde 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 deze regeling, 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 uitzendovereenkomst 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 niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde ter beschikking wordt gesteld om arbeid te verrichten, zich jegens de werkgever verplicht de niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde tenminste twaalf maanden arbeid te laten verrichten.
3. Het UWV kan van de niet-uitkeringsgerechtigde 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 niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde in de vijf jaar voorafgaand aan de indicatiebeschikking, bedoeld in het derde lid, niet eerder loonkostensubsidie op grond van deze regeling of het Tijdelijk besluit brugbanen herbeoordeelden 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.

### Artikel 3. Samenloop loonkostensubsidie met ziekgeld

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

### Artikel 4. Subsidieplafond

Het maximaal beschikbare bedrag voor het verlenen van subsidie bedraagt voor de periode 1 februari 2008 tot en met 31 december 2010 € 3,8 miljoen.

### Artikel 5. Aanvraag indien dienstbetrekking reeds is aangevangen

Indien de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 2, eerste lid, is aangegaan alvorens een aanvraag om subsidie voor loonkosten met betrekking tot die dienstbetrekking wordt ingediend, wordt de aanvraag om subsidie uiterlijk binnen drie maanden na de eerste dag van het verrichten van arbeid ingediend.

### Artikel 6. Uitvoering

In de uitvoering van deze regeling wordt voorzien door het UWV.

### Artikel 7. Financiering

1. In de middelen tot dekking van de uitgaven verbonden aan deze regeling wordt voorzien door het Rijk.

2. De middelen worden ter beschikking gesteld aan het UWV via de rekening-courant bij de Minister van Financiën, die het UWV op grond van artikel 120, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen aanhoudt.

3. Artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en artikel 120, derde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen zijn van overeenkomstige toepassing bij de uitvoering van deze regeling.

4. Het UWV beheert en administreert afzonderlijk de middelen, bedoeld in het eerste lid.

5. Met inachtneming van het zesde lid brengt het UWV de uitgaven voor de subsidies en de uitvoeringskosten in rekening bij de Minister.

6. Uiterlijk op de vijftiende dag van de eerste maand van een kwartaal verstrekt het UWV aan de Minister een opgave van de gerealiseerde uitgaven verbonden aan de uitvoering van deze regeling over het afgelopen kwartaal. In deze opgave worden afzonderlijk vermeld:

- het totaalbedrag aan uitbetaalde subsidies op grond van deze regeling inclusief de uitgaven en ontvangsten die betrekking hebben op wettelijke rente, proceskosten en rentelasten, en
- het totaalbedrag aan gerealiseerde uitvoeringskosten op grond van deze regeling.

7. Met als valutatag de vijftiende dag van de eerste maand van een kwartaal draagt de Minister de gerealiseerde uitgaven, bedoeld in het zesde lid, af aan het UWV. De Minister kan, na overleg met het UWV, van het bedrag aan gerealiseerde uitgaven afwijken.

8. Uiterlijk op 1 juni dient het UWV de afrekening over het afgelopen kalenderjaar bij de Minister in.

9. In de afrekening, bedoeld in het twaalfde lid, wordt, op basis van de jaarrekening, bedoeld in artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de kasstroom inzichtelijk gemaakt, en deze wordt afzonderlijk vermeld voor de subsidies op grond van deze regeling inclusief de uitgaven en ontvangsten die betrekking hebben op wettelijke rente, proceskosten en rentelasten alsmede voor de uitvoeringskosten verbonden aan de uitvoering van deze regeling.

10. Op grond van de afrekening, bedoeld in het negende lid, vindt voor 15 juli een betaling plaats ten gunste of ten laste van het UWV.

11. De Minister stelt jaarlijks voor 31 oktober de omvang van de middelen tot dekking van de uitgaven ter uitvoering van deze regeling vast, gespecificeerd overeenkomstig het zesde lid.

#### *Artikel 8. Algemene Regeling SZW-subsidies*

De Algemene Regeling SZW-subsidies is niet van toepassing.

#### *Artikel 9. Inwerkingtreding en beëindiging regeling*

1. Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop het Tijdelijk besluit brugbanen herbeoordeelden in werking treedt en vervalt met ingang van 31 december 2010.

2. De regeling, zoals die voor de datum waarop deze vervalt geldt, blijft van toepassing op de financiële afwikkeling van deze regeling.

#### *Artikel 10. Citeertitel*

Deze regeling wordt aangehaald als: Tijdelijke regeling brugbanen niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*Den Haag, 18 februari 2008.*

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

#### **Toelichting**

##### *Algemeen*

##### *1. Inleiding*

Het Tijdelijk besluit brugbanen herbeoordeelden (hierna: het besluit) voorziet in de bevoegdheid voor het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: 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 van dat besluit is voor herbeoordeelden brugbanen mogelijk te maken, als opstap naar duurzaam, regulier werk. Het gaat in het besluit om personen die na herbeoordeling nog een uitkering ontvangen van het UWV. Het gaat om een subsidie van maximaal 50% van het wettelijk minimumloon voor maximaal een jaar. De financiering van genoemd besluit vindt plaats op grond van premies.

Deze regeling, die is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies voorziet in eenzelfde bevoegdheid voor het UWV ten aanzien van herbeoordeelden die geen uitkering ontvangen op grond van een wet die door het UWV wordt uitgevoerd of de Wet werk en bijstand (hierna: niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde). De financiering van deze regeling vindt, gelet op de grondslag van de regeling, plaats op grond van de begroting.

In het kader van het Coalitieakkoord van 7 februari 2007 heeft de regering zich bereid verklaard deze kabinetsperiode 10.000 brugbanen voor herbeoordeelden mogelijk te maken. Dit voornemen is eveneens opgenomen in de gezamenlijke beleidsinzet in de participatietop van 27 juni 2007. Dit voornemen is voor herbeoordeelden die nog een uitkering van het UWV ontvan-

gen uitgewerkt in het besluit en wordt in de onderhavige regeling uitgewerkt voor de kleinere groep niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden. Deze regeling is noodzakelijk omdat het onderbrengen van niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden in het besluit, in verband met de financiering van loonkostensubsidie voor deze groep, in strijd zou komen met de Wet financiering sociale verzekeringen.

Het is niettemin gewenst dat het UWV ook ten aanzien van herbeoordeelden die al of niet na verloop van tijd geen uitkering meer ontvangen de bevoegdheid krijgt het instrument van loonkostensubsidie in te zetten. Door deze bevoegdheid blijft voor hen één loket gelden. Uitgangspunt van de herbeoordelingsoperatie is immers dat het UWV herbeoordeelden actief re-integreert in het kader van een sluitende re-integratieaanpak van herbeoordeelden. Op grond van deze regeling kan daarom een loonkostensubsidie ten behoeve van deze personen door UWV worden verstrekt. Zo ontstaat ook wat de loonkostensubsidie betreft een sluitende aanpak. Gemeenten zijn verantwoordelijk ten aanzien van herbeoordeelden die inmiddels een uitkering op grond van de Wet werk en bijstand (hierna: WWB) ontvangen; deze personen vallen derhalve buiten de reikwijdte van het besluit en deze regeling.

Deze regeling, die (mede) is gebaseerd op artikel 3 van de Kaderwet SZW-subsidies, heeft naar zijn aard een tijdelijk karakter, omdat het alleen geldt voor personen die zijn herbeoordeeld in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie, die naar verwachting in 2009 wordt afgerond, en die geen uitkering meer ontvangen van UWV of de WWB. Het is dringend gewenst dat de werkhervattingssansen van niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden zonder werk worden bevorderd door de spoedige invoering van de mogelijkheid om via loonkostensubsidie brugbanen mogelijk te maken.

Doel van deze regeling is de kansen op regulier werk voor niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden te bevorderen. Met de bevoegdheid loonkostensubsidie toe te kennen heeft het UWV een extra instrument om de re-integratie van deze groep 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. Dit zal niet in alle gevallen mogelijk 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. 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. Door dit extra instrument van tijdelijke loonkostensubsidie kunnen bestaande belemmeringen worden weggenomen en wordt een brug geslagen naar duurzaam en regulier werk.

Met de invoering van loonkostensubsidie op grond van deze regeling 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 deze regeling 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 arbeidspotentieel. De loonkostensubsidie op grond van deze regeling stelt de werkgever in de gelegenheid om niet-uitkeringsgerechtigde 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.<sup>1</sup> De loonkostensubsidie maakt het nu mogelijk om mensen die langere tijd buiten het arbeidsproces hebben gestaan te laten groeien in een nieuwe baan.

De mogelijkheid van loonkostensubsidie biedt niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden 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 het perspectief van inkomensvoortgang voor deze groep heel sterk. Dit geldt reeds voor de periode waarin betrokkene met subsidie aan de slag gaat tegen het geldende CAO-loon, en vervolgens, 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 niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde zo nodig voorafgaand aan en gedurende indiensttreding adequate begeleiding ontvangt.

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.

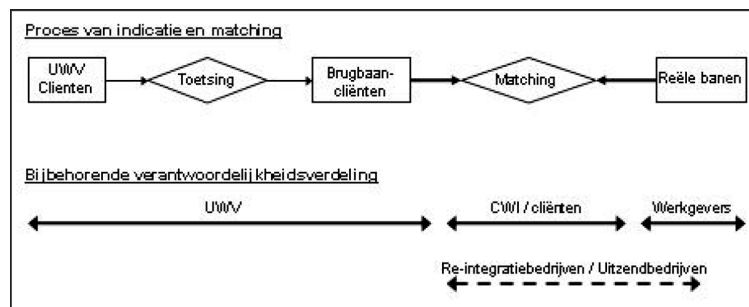
Bij de vormgeving van de regeling is een aantal uitgangspunten gehanteerd.

De regeling is allereerst zo regelluwig 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.

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.



Doel en strekking van deze regeling is dezelfde als het besluit. Vanwege de leesbaarheid bevat deze regeling een zelfstandig leesbare toelichting.

## 2. Hoofdlijnen regeling

In deze paragraaf komt een aantal hoofdlijnen van de regeling aan de orde.

### a: basis van deze regeling

Deze regeling is gebaseerd op artikel 3 van de Kaderwet SZW-subsidies. In verband met de uitvoering van deze regeling door het UWV is deze regeling tevens gebaseerd op artikel 8 van de Kaderwet SZW-subsidies en de artikelen 30, eerste lid, onderdeel i, en 77 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

### 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 niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde naar regulier werk te bevorderen. Het UWV heeft thans geen mogelijkheid het instrument loonkostensubsidie toe te passen; gemeenten wel. Na inwerkingtreding van deze regeling 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 niet-uitkeringsgerechtigde 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 aangevoerd.

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 niet-uitkeringsgerechtigde 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.

### c: doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen uit de eenmalige herbeoordelingsoperatie WAO, WAZ, Wajong. 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 geen uitkering ontvangen op grond van een wet die door het UWV wordt uitgevoerd en die geen uitkering ontvangen op grond van de WWB tot de doelgroep van dit besluit.

Wat betreft de herbeoordeelde 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 herbeoordeelde die recht hebben op een uitkering op grond van de WWB niet in aanmerking voor een loonkostensubsidie op grond van deze regeling; zij kunnen voor adequate re-integratie-ondersteuning bij hun gemeente terecht.

### d: beoordeling door het UWV

Deze regeling bevat een bevoegdheid voor het UWV om loonkostensubsidies toe te kennen aan werkgevers, die niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde zonder werk in dienst nemen. Het behoren tot de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde betekent niet dat betrokkene zonder meer voor loonkostensubsidie in aanmerking komt. Het gaat bij de subsidieverstreking, 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 niet-uitkeringsrechtige herbeoordeelde naar zijn oordeel via het instrument aan het werk kunnen worden geholpen. Hierbij worden deze personen 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 beoordelingsruim-

te. Voorkomen moet worden dat het instrument wordt gebruikt voor niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde 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 betrokkene het meest geschikte instrument is en dat re-integratie zonder dit instrument niet mogelijk is.

Na matching met een werkgever 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 niet-uitkeringsgerechtigde 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 niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde 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 van drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking moeten worden ingediend.

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 bijvoorbeeld 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 niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelden het instrument ten hoogste een maal worden ingezet. Het instrument loonkostensubsidie kan voorts niet cumuleren met het instrument proefplaatsing en met een loonkostensubsidie op grond van het besluit.

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 op grond van deze regeling 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 geleel 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 ziekgeld, 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 ziekgeld 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 ziekgeld.

#### 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 wordt in deze regeling een maximum bedrag (subsidieplafond) voor de toekenning van loonkostensubsidie gesteld.

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 door het Rijk. Hiertoe wordt een Rijksbijdrage verstrekt aan het UWV. De op grond van deze regeling te verstrekken subsidies en de daaraan verbonden uitvoeringskosten komen ten laste van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (beleidsartikel 47).

#### 4. Uitvoering

De doelgroep omvat personen die herbeoordeeld zijn door het UWV en nadien geen uitkering meer hebben. Zij zijn vanwege de herbeoordelingsoperatie bij UWV bekend. Om deze redenen wordt het UWV belast met de uitvoering van deze 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 1.000 herbeoordeelden zonder 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 € 4 miljoen. Indien de werknemer ziek wordt kan hij een uitkering uitvangen vanuit het vangnet ZW. De uitkeringslasten ZW worden geraamd op iets minder dan € 1 miljoen. Herbeoordeelden 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 € 4 mln. Dit is een relatief fors bedrag in verhouding tot de verstrekte loonkostensubsidies omdat bij de herbeoordeelden zonder uitkering wel verdringing plaatsvindt, maar geen uitkeringen in de WW vrijvallen. De uitvoeringskosten UWV worden voorlopig geraamd op bijna € 2 miljoen, inclusief de extra uitvoeringskosten voor de ZW en de WW.

	2008	2009	2010	Totaal
- Loonkostensubsidies UWV	1,6	2,0	0,3	3,8
- Uitkeringslasten vangnet ZW	0,3	0,4	0,1	0,8
- Uitkeringslasten WW	1,6	2,0	0,3	3,9
- Uitvoeringskosten loonkostensubsidies UWV	0,8	0,1	0,1	0,9
- Uitvoeringskosten vangnet ZW en WW	0,3	0,4	0,1	0,7
Totaal	4,6	4,9	0,7	10,2

#### Uitvoeringskosten en implementatiekosten

Het UWV speelt bij de uitwerking van de voornemens een cruciale rol. Uit de uitvoeringstoets van het UWV over het Tijdelijk besluit brugbanen herbeoordeelden, waarin aanvankelijk ook niet-uitkeringsgerechtigden waren opgenomen,

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 loonkosten-

subsidie, en implementatiekosten. De kosten hiervan worden in totaal geraamd op € 9,0 miljoen. De uitvoeringskosten voor de ZW en de uitvoeringskosten WW als gevolg van de verdringingseffecten worden geraamd op € 4,0 miljoen. Hiervan wordt € 1,1 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. Het aandeel van de herbeoordeelden zonder uitkering hierin is kleiner dan € 0,1 miljoen.

#### 6. Commentaren

Aan UWV en CWI, IWI en Actal is verzocht commentaar uit te brengen over het ontwerp besluit, waarin aanvankelijk ook niet-uitkeringsrechtige herbeoordeelden onderdeel van uitmaakten. Hierop is ingegaan in de toelichting op het besluit.

#### Artikelsgewijs

##### Artikelen 1 en 2

In artikel 2 wordt een bevoegdheid voor het UWV geregeld een loonkostensubsidie te verstrekken aan de werkgever die een niet-uitkeringsrechtige herbeoordeelde in dienst neemt. In artikel 1 wordt het begrip niet-uitkeringsrechtige 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 WJONG 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 geen uitkering ontvangen op grond van een wet die door het UWV wordt uitgevoerd of op grond van de Wet werk en bijstand tot de doelgroep. Het moment waarop aan deze voorwaarde moet zijn voldaan is de dag voorafgaand aan de eerste dag van de dienstbetrekking met betrekking waartoe loonkostensubsidie wordt aangevraagd.

Opgemerkt wordt dat de personen die recht hebben op een tegemoetkoming op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI) niet tot de doelgroep

van deze regeling behoren. Dit blijkt uit onderdeel c. Het is nodig dit te regelen omdat een tegemoetkoming op grond van de TRI, gelet op artikel 2, negende lid, van de TRI en het feit dat de TRI is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies, niet als uitkering op grond van een wet die wordt uitgevoerd door het UWV kan worden beschouwd. Ten behoeve van deze personen kan loonkostensubsidie worden aangevraagd op grond van het Tijdelijk besluit brugbanen herbeoordeelden.

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 ziekengeld op grond van de Ziektewet (ZW) wordt betaald. In die situatie wordt overigens op grond van artikel 3 het ziekengeld in mindering gebracht op de subsidie. Hiertoe wordt verder verwezen naar de toelichting op artikel 3.

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. Hierbij wordt opgemerkt dat in artikel 5 een termijn wordt gesteld waarbinnen in die situatie een aanvraag om loonkostensubsidie moet zijn ingediend.

De mogelijkheid van subsidieverstrekking geldt, blijkens artikel 2, eerste lid, alleen voor dienstbetrekkingen die zijn

aangegaan na de inwerkingtreding van deze regeling. Wanneer de dienstbetrekking voor het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling 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 uitkeringsrechtige 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 niet-uitkeringsgerechtigde 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 niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde in zijn werk begeleidt kan een aanwijzing daarvoor zijn.

Ten derde (vierde lid, onderdeel c) mag in de vijf 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 op grond van deze regeling 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 deze regeling 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 niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde vanuit een situatie waarin hij een WW-uitkering ontving, arbeid is gaan verrichten en nu ten behoeve van hem loonkostensubsidie op grond van deze regeling wordt aangevraagd.

Tenslotte geldt de anticumulatie ook ten aanzien van loonkostensubsidie op grond van deze regeling en loonkostensubsidie op grond van het Tijdelijk besluit brugbanen herbeoordeelden. Het is immers mogelijk dat iemand na intrekking van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie tijdelijk een WW-uitkering of een TRI-uitkering heeft ontvangen en ten behoeve van hem in die periode loonkostensubsidie op grond genoemd besluit is verstrekt. Als de dienstbetrekking in het

kader waarvan die subsidie is verstrekt is geëindigd en hij ook niet langer zijn – aan zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering aansluitende – WW-uitkering ontvangt, zou zijn nieuwe werkgever een subsidie op grond van dit besluit kunnen aanvragen. Dit is niet gewenst en wordt derhalve uitgesloten in het vierde lid, onderdeel c.

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.

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 Samenloop loonkostensubsidie met ziekingeld*

Zoals aangegeven in het algemeen deel van deze 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 (art. 29b ZW). In artikel 3 wordt geregeld dat de loonkostensubsidie wordt verminderd met het door de werknemer te ontvangen ziekingeld.

#### *Artikel 4 Subsidieplafond*

In artikel 4 is het subsidieplafond voor de gehele subsidieperiode vastgelegd. Hierbij wordt opgemerkt dat op grond van artikel 4:25 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) geen subsidie kan worden verstrekt en een aanvraag daartoe moet worden geweigerd, voor zover door verstrekking van de subsidie het subsidieplafond zou worden overschreden.

#### *Artikel 5 Aanvraag*

Op grond van artikel 2, eerste lid, kan loonkostensubsidie ook worden verstrekt als de dienstbetrekking reeds is aangevangen. Dit blijkt uit de zinsnede 'of is aangegaan' in genoemd artikellid. Hierdoor hoeven werkgevers niet te wachten op de toekenning van de loonkostensubsidie met het in dienst nemen van de werknemer. Artikel 5 voorziet in een termijn waarbinnen een aanvraag om subsidie in die situatie moet zijn ingediend. Deze termijn bedraagt drie

maanden na de eerste dag van het verlopen van arbeid. Dit moet als een redelijke termijn worden beschouwd waarbinnen een werkgever een aanvraag moet kunnen hebben ingediend bij het UWV.

#### *Artikel 6. Uitvoering*

Deze regeling wordt uitgevoerd door het UWV. Het UWV beoordeelt of een werkgever in aanmerking komt voor een subsidie op grond van deze regeling, bepaalt de hoogte hiervan en draagt zorg voor de betaling van de subsidie aan de werkgever. Ook stelt het UWV de subsidie vast.

#### *Artikel 7 Financiering*

In dit artikel worden regels gesteld met betrekking tot de financiering van deze regeling. De financiering geschiedt door het Rijk, in het bijzonder de Minister. De Minister stelt aan het UWV de middelen ter dekking van de uitgaven verbonden aan deze regeling, te weten de uitgaven voor de subsidies en de uitvoeringskosten van het UWV, ter beschikking. Dit geschiedt door het verstrekken van een rijksbijdrage aan het UWV. De middelen worden ter beschikking gesteld aan het UWV via de rekening-courant bij de Minister van Financiën.

Het UWV beheert en administreert de middelen. Het UWV brengt de uitgaven voor de subsidies en de uitvoeringskosten van het UWV in rekening bij de Minister op de in artikel 7 beschreven geregelde wijze.

#### *Artikel 8 Algemene Regeling SZW-subsidies*

De bepalingen van de Algemene Regeling SZW-subsidies zijn niet goed toepasbaar op de hier aan de orde zijnde loonkostensubsidie. Als voorbeeld kan worden genoemd artikel 5 van die regeling, op grond waarvan een begroting en een projectplan door de subsidie-aanvrager moet worden ingediend. Het ligt voor de hand dat dit niet hoeft te gelden voor de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet.

Derhalve wordt de Algemene Regeling SZW-subsidie hier buiten toepassing verklaard.

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

<sup>1</sup> 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. € 2.300,-).