

WIJ  BEATRIX, BIJ DE GRATIE GODS,
KONINGIN DER NEDERLANDEN,
PRINSES VAN ORANJE-NASSAU,

ONTWERP
Ontwerpbesluit [[]] houdende nadere regels ten aanzien van de uitvoering van de Tijdelijke wet
pilot loondispensatie (Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie)

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [[Datum
openlaten]], nr. [[nr]];

Gelet op de artikelen 7, derde lid, 8, tweede lid, en 14 van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie;

De Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van ,

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

§ 1 Deelname gemeenten

Artikel 1 Verzoek tot deelname en beoordeling

1. Indien een gemeente wil deelnemen aan de pilot doet het college van burgemeester en wethouders van die gemeente een verzoek daartoe aan Onze Minister.
2. Het verzoek wordt gedaan binnen een bij ministeriële regeling vast te stellen periode door middel van een door Onze Minister ter beschikking gesteld aanvraagformulier. Toewijzing, dan wel afwijzing van verzoeken vindt plaats met inachtneming van het derde tot en met vijfde lid.
3. Aan de pilot nemen ten hoogste 32 gemeenten deel.
4. Onze Minister stelt vast tot welke regio en tot welke categorie de gemeenten behoren die een verzoek tot deelname hebben gedaan. De categorieën die worden gehanteerd, bestaan uit de combinaties van de volgende criteria:
 - a. inwoneraantal van de gemeente;
 - b. de mate waarin binnen een gemeente uitstroom plaatsvindt van rechthebbenden op grond van de Wet werk en bijstand; en
 - c. de mate waarin een gemeente begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening realiseert, dan wel werknemers in het kader van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening ter beschikking stelt aan een derde om op grond van een met de gemeente afgesloten overeenkomst arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van die derde.
5. Nadat het vierde lid is toegepast wijst Onze Minister met inachtneming van het derde lid de verzoeken van gemeenten zodanig toe dat een zo evenwichtige mogelijke verdeling wordt bereikt. Bij de toepassing van de vorige zin kunnen verzoeken van gemeenten met een grotere kring voorgaan op verzoeken van gemeenten met een kleinere kring.

Artikel 2 Informatieverplichting gemeenten

1. Het college verstrekt op verzoek van Onze Minister de benodigde inlichtingen ten behoeve van de pilot. Onze Minister kan inzage vorderen van gegevens en bescheiden, voor zover dat voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is.
2. Het college voert een zodanige administratie dat alle van belang zijnde vastleggingen en bewijsstukken met betrekking tot het verloop van de pilot tijdig en controleerbaar zijn opgenomen.

3. Ten aanzien van de inlichtingen, bedoeld in het eerste lid, worden bij ministeriële regeling regels gesteld.

Artikel 3 Bekostiging

1. De tegemoetkoming, bedoeld in artikel 11, eerste lid, van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie, bestaat uit een tegemoetkoming in de vaste kosten van de pilot en een tegemoetkoming in de overige kosten.

2. Ten aanzien van de hoogte van de tegemoetkomingen, bedoeld in het eerste lid, de betaling van de tegemoetkomingen en de vaststelling daarvan worden bij ministeriële regeling regels gesteld.

§ 2 Uitvoering

Artikel 4 Toegangstoets

1. Bij ministeriële regeling wordt bepaald wanneer bij het onderzoek, bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie, een arbeidsdeskundige of een arts wordt betrokken en worden nadere regels gesteld over de wijze waarop het college het onderzoek uitvoert.

2. Het college draagt ervoor zorg dat indien een arbeidsdeskundige of een arts op grond van het eerste lid wordt betrokken, deze over voldoende deskundigheid beschikt.

Artikel 5 Loonwaardebepaling

1. Het college stelt de loonwaarde, bedoeld in de artikelen 6 en 7 van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie, vast op basis van de feitelijke werkzaamheden bij de werkgever, bedoeld in artikel 6 van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie, van de desbetreffende persoon uit de doelgroep en op basis van een objectieve methode.

2. Bij ministeriële regeling wordt de periode, bedoeld in artikel 7, derde lid, van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie, vastgesteld en wordt bepaald welke methoden van loonwaardebepaling kunnen worden toegepast.

3. Onze Minister besluit per gemeente, die deelneemt aan de pilot, welke methode van loonwaardebepaling wordt toegepast.

Artikel 6 Hoogte aanvullende uitkering

1. De aanvullende uitkering, bedoeld in artikel 8 van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie, bedraagt per kalendermaand:

a. indien de werknemer gehuwd is:

$$A - B - C;$$

b. indien de werknemer een alleenstaande ouder is:

$$0,875 * (A - B) - C;$$

c. indien de werknemer een alleenstaande is:

$$0,625 * (A - B) - C;$$

waarbij:

A staat voor het bedrag, bedoeld in artikel 21, onderdeel c, van de Wet werk en bijstand, B staat voor de inkomsten in de desbetreffende kalendermaand uit de dienstbetrekking waarop artikel 7 van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie van toepassing is, en C staat voor het overige inkomen in de desbetreffende kalendermaand.

2. Bij de vaststelling van factor B zijn artikel 31, derde en vierde lid, van de Wet werk en bijstand en de daarop berustende bepalingen en artikel 7 van de Wet investeren in jongeren van overeenkomstige toepassing.

3. Bij de vaststelling van factor C zijn paragraaf 3.4 en de daarop berustende bepalingen en artikel 58, derde lid, van de Wet werk en bijstand, alsmede de artikelen 7, 36, vijfde tot en met het zevende lid, en 54, derde lid, van de Wet investeren in jongeren van overeenkomstige toepassing.

4. Voor de toepassing van het eerste lid wordt gelijkgesteld met gehuwd: als partner geregistreerd.

5. De artikelen 19, derde en vierde lid, van de Wet werk en bijstand en 36, eerste en tweede lid, van de Wet investeren in jongeren zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 7 Informatieverplichting doelgroep

Een persoon, die deelneemt aan de pilot, is gehouden om aan het college alle inlichtingen of gegevens te verstrekken, die het college redelijkerwijs nodig heeft ter uitvoering van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie, alsmede de benodigde inlichtingen te verstrekken ten behoeve van namens Onze Minister te verrichten onderzoek in het kader van de evaluatie van de pilot.

§ 3 Slotbepalingen

Artikel 8 Lagere regelgeving

Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld ter uitvoering van dit besluit.

Artikel 9 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie.

Artikel 10 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip en vervalt met ingang 1 januari 2013 met dien verstande dat indien op grond van artikel 16, tweede lid, van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie die wet op een later tijdstip vervalt, dit besluit op dat latere tijdstip vervalt.

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

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J. Klijnsma

NOTA VAN TOELICHTING

1. Inleiding

De Commissie fundamentele herbezinning Wet sociale werkvoorziening (Wsw) (hierna: commissie De Vries) heeft op 9 oktober 2008 (Kamerstukken II 2008/09, 29 817, nr. 40) geadviseerd tot een wijziging van het stelsel van werk en inkomen. Werk moet voor alle personen met een arbeidsbeperking meer centraal komen te staan. Mensen moeten in staat worden gesteld te werken naar hun vermogen, het liefst op de reguliere arbeidsmarkt. Daarbij stelt commissie De Vries een uniforme benadering voor van alle mensen met een arbeidsbeperking bij de inschakeling in arbeid.

Het kabinet deelt de door commissie De Vries gehanteerde uitgangspunten, zoals blijkt uit het kabinetsstandpunt van 13 februari 2009 (Kamerstukken II 2008/09, 29 817, nr. 40). Alvorens over te gaan tot definitieve besluitvorming wil het kabinet - conform het advies van commissie De Vries - evenwel eerst de effectiviteit en de toepasbaarheid van de nieuwe systematiek in pilots onderzoeken. In de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Staatssecretaris) van 2 juli 2009 (Kamerstukken II 2008/09, 29 817, 50) worden de verschillende pilots nader uitgewerkt.

De Tijdelijk wet pilot loondispensatie (hierna: de wet) creëert een basis om uitvoering te kunnen geven aan de pilot, waarbij inzet van het instrument loondispensatie centraal staat. Toepassing van het instrument loondispensatie wil zeggen dat de werkgever een loon mag betalen dat onder het wettelijk minimumloon ligt als de loonwaardebepaling van de werknemer in de desbetreffende functie uitwijst dat betrokkene niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen. De nadere invulling van deze pilot geschiedt bij of krachtens dit besluit. In dit besluit worden de volgende onderwerpen nader uitgewerkt en toegelicht: deelname gemeenten (verzoek tot deelname en beoordeling, informatieverplichting gemeenten, bekostiging), uitvoering (toegangstoets, loonwaardebepaling, hoogte aanvullende uitkering, informatieverplichting doelgroep) en slotbepalingen (lagere regelgeving, inwerkingtreding). Deze toelichting wordt afgesloten met een bespreking van de ontvangen adviezen over het onderhavige besluit van de bij de uitvoering van de wet betrokken organisaties en de uitkomsten van de voorhangprocedure bij de beide Kamers van de Staten-Generaal.

2. Deelname gemeenten

2.1 Verzoek tot deelname en beoordeling

Op grond van artikel 3 van de wet kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Minister) gemeenten op hun verzoek aanwijzen om deel te nemen aan de pilot. In het kabinetsstandpunt van 13 februari 2009 en in de brief van de Staatssecretaris van 2 juli 2009 is aangegeven dat bij de selectie van gemeenten die een verzoek tot deelname hebben gedaan rekening zal worden gehouden met de eisen van representativiteit. Met andere woorden: er moet zoveel mogelijk recht worden gedaan aan de diversiteit tussen gemeenten, zodat bij de (tussentijdse) evaluatie van de pilot uitspraken gedaan kunnen worden over de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de nieuwe systematiek kan functioneren.

Om een selectie te maken van gemeenten, die een verzoek tot deelname hebben gedaan, zal worden gekeken tot welke van de 30 grote regionale werkpleinen ze behoren – de regionale arbeidsmarktsituatie kan immers van invloed zijn op de resultaten die behaald kunnen worden bij het aan het werk helpen van de doelgroep met inzet van het instrument loondispensatie -, alsook tot welke van de 16 categorieën ze behoren, zijnde alle mogelijke combinaties van de onderstaande criteria:

Inwoneraantal

Gemeenten, die een verzoek tot deelname hebben gedaan, zullen worden ingedeeld in vier groepen op basis van de grootteklassen gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek: minder dan 20.000 inwoners, 20.000

tot 50.000 inwoners, 50.000 tot 100.000 inwoners en meer dan 100.000 inwoners. De grootte van de gemeente kan immers van invloed zijn op de wijze waarop uitvoering gegeven kan worden aan de nieuwe systematiek en daarmee op de resultaten die behaald kunnen worden bij het aan het werk helpen van de doelgroep met inzet van het instrument loondispensatie.

Uitvoering WWB

Gemeenten, die een verzoek tot deelname hebben gedaan, zullen worden ingedeeld in twee groepen op basis van de informatie aangaande de Wet werk en bijstand (WWB) 2008 ingediend door gemeenten bij het Centraal Bureau voor de Statistiek in het kader van de Bijstandsuitkeringenstatistiek. Hiermee kan worden bewerkstelligd dat zowel gemeenten, die een een bovengemiddelde ('overschot-gemeente') als een ondergemiddelde ('tekort-gemeente') uitstroom uit de bijstand kennen, vertegenwoordigd zijn in de pilot. De uitstroommogelijkheden binnen een gemeente kunnen immers ook van invloed zijn op de resultaten die behaald kunnen worden bij het aan het werk helpen van de doelgroep met inzet van het instrument loondispensatie.

Uitvoering Wsw

Gemeenten, die een verzoek tot deelname hebben gedaan, zullen worden ingedeeld in twee groepen op basis van de informatie Wsw 2008 ingediend door gemeenten bij Research voor Beleid in het kader van de Wsw-statistiek. Hiermee kan worden bewerkstelligd dat zowel gemeenten met een bovengemiddelde als een ondergemiddelde realisatie van arbeidsplaatsen bij reguliere werkgevers voor Wsw-geïndiceerden vertegenwoordigd zijn in de pilot. Onder reguliere arbeidsplaatsen wordt in dit kader zowel het aantal detacheringen van Wsw-geïndiceerden bij reguliere werkgevers verstaan als het aantal begeleid werkenplekken, waarbij Wsw-geïndiceerden daadwerkelijk in dienst treden bij een reguliere werkgever. Onder meer een goed netwerk met het regionale bedrijfsleven kan immers van invloed zijn op de resultaten die behaald kunnen worden bij het aan het werk helpen van de doelgroep met inzet van het instrument loondispensatie.

De selectie van deelnemende gemeenten vindt zodanig plaats dat de spreiding over de 30 grote regionale werkpleinen en over de 16 categorieën zo evenwichtig mogelijk is. Daarbij is bepaald dat maximaal 32 gemeenten deel kunnen nemen aan de pilot. Doet de situatie zich bijvoorbeeld voor dat het maximumaantal wordt overschreden en een keuze gemaakt moet worden tussen gemeenten die behoren tot hetzelfde grote regionale werkplein en/of dezelfde categorie dan zal gekozen worden voor die gemeente(n) met de grootste potentiële doelgroep (kring).

Een verzoek tot deelname zal door gemeenten door middel van een volledig ingevuld aanvraagformulier kenbaar moeten worden gemaakt binnen een bij ministeriële regeling vast te stellen periode. Op het aanvraagformulier dient de gemeente in ieder geval gegevens op te nemen over de omvang van de potentiële kring. In de aanloop naar de inwerkingtreding van de wet- en regelgeving betreffende de pilot worden gemeenten voorgelicht over de vormgeving en de opzet van de pilot. Hierdoor kunnen gemeenten zich reeds beraden op deelname en een eventueel verzoek daartoe voorbereiden. Dit maakt het mogelijk om de inschrijvingsperiode na de inwerkingtreding van de benodigde wet- en regelgeving voor de pilot relatief kort te laten zijn. Ook zal samen met onder meer de VNG in de aanloop naar de pilot worden gezien welke behoefte er zal bestaan bij de deelnemende gemeenten aan nadere voorlichting en ondersteuning.

2.2 Informatieverplichting gemeenten

Een deelnemende gemeente dient informatie te verstrekken ten behoeve van de pilot. Bij ministeriële regeling zullen in ieder geval alle gegevens die benodigd zijn om de pilot te monitoren, te evalueren en te bekostigen worden uitgewerkt. Tevens dient de administratie zodanig te zijn ingericht dat de desbetreffende gegevens ook controleerbaar zijn. Uitgangspunt hierbij is dat de administratieve lasten voor deelnemende gemeenten zo beperkt mogelijk worden gehouden.

2.3 Bekostiging

Zoals opgenomen in artikel 11, eerste lid, van de wet zullen deelnemende gemeenten een tegemoetkoming ontvangen voor de uitvoeringskosten. Bij de tegemoetkoming in de uitvoeringskosten zal onderscheid worden gemaakt tussen vaste kosten en overige kosten. Onder vaste kosten worden de kosten verstaan, die alle deelnemende gemeenten maken in de voorbereiding op de uitvoering van de pilot en die niet direct gerelateerd zijn aan het aantal mensen dat middels de nieuwe systematiek naar werk wordt toegeleid. Te denken valt aan het maken van een plan ter uitvoering van de pilot, het inrichten van de administratie en het opleiden/voorlichten van klantmanagers. Onder overige kosten worden kosten verstaan die tijdens de uitvoering van de pilot worden gemaakt en waarvan de hoogte in grote mate gerelateerd is aan het aantal personen dat de gemeente middels de nieuwe systematiek naar werk toe leidt. Te denken valt aan kosten die zijn verbonden aan het uitvoeren van de toegangstoets en het toepassen van methode voor de loonwaardebepaling.

Voor alle pilots samen is een bedrag van ongeveer €16 miljoen beschikbaar voor de gehele looptijd van de pilots. In overleg met onder meer de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (hierna: VNG) zal worden besloten welk deel van dit bedrag beschikbaar wordt gesteld ten behoeve van onderzoek naar en uitvoering van de pilot waarvoor de Tijdelijk wet pilot loondispensatie de basis creëert. Voorts zal van laatstgenoemd bedrag een deel worden gereserveerd voor de tegemoetkoming in de uitvoeringskosten van gemeenten. Hieraan zal evenwel een maximum worden gesteld om een beheersbare uitvoering van de pilot te waarborgen. Bij ministeriële regeling zal de hoogte en de vaststelling van de tegemoetkoming van de vaste en de overige uitvoeringskosten worden vastgelegd.

3. Uitvoering

3.1 Toegangstoets

De doelgroep van de pilot bestaat enerzijds uit personen van 23 jaar en ouder die algemene bijstand ontvangen op grond van de WWB of een inkomensvoorziening op grond van de Wet investeren in jongeren (WIJ), die beschikken over een geldige Wsw-indicatie en op de Wsw-wachlijst staan (of gedurende de pilot komen) en anderzijds uit personen van 23 jaar en ouder die algemene bijstand ontvangen op grond van de WWB of een inkomensvoorziening ontvangen op grond van de WIJ, die niet beschikken over een geldige Wsw-indicatie en die wel vanwege structurele lichamelijke, verstandelijke, psychische of psychosociale beperkingen niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, doch wel ten minste 20 procent daarvan.

Personen die beschikken over een geldige Wsw-indicatie en op de Wsw-wachlijst staan (of gedurende de pilot komen), behoren automatisch tot de doelgroep. Van hen is de arbeidsbeperking immers vastgesteld bij de Wsw-indicatiestelling. Zoals opgenomen in artikel 4, eerste lid, van de wet zal voor diegenen zonder een geldige Wsw-indicatie uit de toegangstoets moeten blijken of sprake is van een arbeidsbeperking. Voor hen wijst de toegangstoets derhalve uit of zij behoren tot de doelgroep. Ook zal uit de toegangstoets moeten blijken of een persoon (tijdelijk) is aangewezen op een afgeschermd werkplek om te kunnen participeren. Zoals in de brief van de Staatssecretaris van 2 juli 2009 is aangegeven zal de ontwikkeling van de toegangstoets worden uitbesteed aan een derde partij die daarvoor de noodzakelijke gebundelde expertise van artsen, psychologen en arbeidsdeskundigen zal inschakelen. Voorts zullen partijen verantwoordelijk voor de uitvoering op de werkpleinen nauw worden betrokken opdat gebruik gemaakt kan worden van hun praktijkervaring en om te waarborgen dat de toegangstoets voor hen ook goed hanteerbaar is. Bij ministeriële regeling zal nader invulling worden gegeven aan de toegangstoets alsook wanneer de gemeente in het kader van de toegangstoets een arbeidsdeskundige of een arts moet betrekken. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn als er nog geen dan wel onvoldoende dan wel verouderde informatie beschikbaar is om de arbeidsbeperking vast te stellen. Als de gemeente een arts of een arbeidsdeskundige inschakelt, dient de gemeente ervoor te zorgen dat deze deskundige ook beschikt over voldoende deskundigheid. Aandachtspunt bij de ontwikkeling van de toegangstoets zal verder zijn dat de administratieve lasten voor deelnemende gemeenten zo beperkt mogelijk worden gehouden.

3.2 Loonwaardebepaling

Zoals opgenomen in artikel 6 en 7 van de wet kan de gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie ervoor kiezen om iemand uit de doelgroep met behoud van algemene bijstand of inkomensvoorziening te laten werken bij een potentiële werkgever. De gemeente dient alvorens een dienstbetrekking in het kader van de pilot kan worden aangegaan de loonwaarde te bepalen. Op de werkvloer zal op basis van een objectieve methodiek concreet worden vastgesteld wat iemand in de desbetreffende functie kan betekenen in termen van productiviteit. Zoals in de brief van de Staatssecretaris van 2 juli 2009 is aangegeven zal de Raad voor Werk en Inkomen onderzoek doen naar verschillende methodieken voor loonwaardebepaling die nu al worden toegepast en methodieken die in ontwikkeling zijn. In de pilot zal de kwaliteit van de verschillende methodieken om de loonwaarde te bepalen nader worden onderzocht. Van essentieel belang is dat de loonwaardebepaling reëel en objectief is. Met andere woorden een belanghebbende moet de (hoogte van de) uitkomst niet kunnen manipuleren en de loonwaarde moet goed overeenkomen met hetgeen betrokkene daadwerkelijk (naderhand) blijkt te kunnen produceren zodat alle partijen zich in beginsel kunnen vinden in de uitkomst van de loonwaardebepaling. Tevens is van belang dat de loonwaardebepaling ook praktisch hanteerbaar is en niet teveel administratieve lasten met zich meebrengt.

Bij ministeriële regeling zal worden bepaald welke methodieken voor de loonwaardebepaling in de pilot kunnen worden toegepast. Een gemeente kan bij de indiening van het verzoek tot deelname aangeven welke methodiek van loonwaardebepaling haar voorkeur geniet. De Minister zal vervolgens bij de aanwijzing tot deelname aangeven welke methodiek door de gemeente dient te worden gehanteerd. Bij de besluitvorming ten aanzien van de door gemeenten te hanteren methodieken zal er zorg voor worden gedragen dat de verschillende methodieken zo gelijkmatig mogelijk zijn verdeeld over de deelnemende gemeenten. Hierbij zal zo veel mogelijk rekening worden gehouden met de voorkeur van gemeenten. Wordt een dienstbetrekking in het kader van de pilot aangegaan, dan dient de gemeente de loonwaarde vervolgens periodiek te evalueren met gebruikmaking van de aangewezen methodiek. Arbeidsproductiviteit is immers geen statisch gegeven. Bij ministeriële regeling zal de periode worden bepaald waarbinnen evaluatie van de loonwaarde dient plaats te vinden.

3.3 Hoogte aanvullende uitkering

Toepassing van het instrument loondispensatie wil zeggen dat de werkgever een loon mag betalen dat onder het wettelijk minimumloon ligt als de loonwaardebepaling van de werknemer in de desbetreffende functie uitwijst dat betrokkene niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen. Op grond van artikel 8 van de wet verstrekt de gemeente daarnaast een aanvullende uitkering. Deze aanvullende uitkering is derhalve gebaseerd op de Tijdelijke wet pilot loondispensatie en dit besluit en er is dus geen sprake (meer) van een uitkering op grond van de wet waarop de uitkering van betrokkene voorafgaande aan deelname aan de pilot was gebaseerd

Bij het vormgeven van de beloningssystematiek zijn drie uitgangspunten gehanteerd: (1) werken moet lonen, (2) productiever worden moet lonen en (3) loon en aanvullende uitkering samen mogen niet meer bedragen dan 100 procent netto wettelijk minimumloon voor gehuwden. Dit laatste uitgangspunt is van belang om te voorkomen dat geheel reguliere uitstroom wordt belemmerd omdat het financieel onaantrekkelijk is voor betrokkene om een geheel regulier dienstverband aan te gaan. Voornoemde uitgangspunten leveren een grafiek op waarbij de uitkeringsnorm het beginpunt is en 100 procent netto wettelijk minimumloon voor gehuwden het eindpunt. Wanneer het inkomen toeneemt, zal de aanvullende uitkering vanuit de gemeente met een bepaald percentage gekort worden maar het totale inkomen blijven stijgen.

Uitgangspunt voor de berekening van de hoogte van de aanvullende uitkering voor de gehuwde werknemer is de norm van de gehuwdenuitkering op grond van de WWB of de hoogte van de inkomensvoorziening voor gehuwden op grond van de WIJ waarbij geregistreerd partners als gehuwden gelden. Dit is 100 procent van het netto wettelijk minimumloon. Het is immers niet de bedoeling dat het inkomen van de gehuwde werknemer door te gaan

werken onder het netto wettelijk minimumloon komt. Anderzijds wordt dit ook als maximum gehanteerd om te voorkomen dat eventuele doorstroming naar volledig regulier werk wordt belemmerd. Gelet op het voorgaande is ervoor gekozen om voor gehuwden in zoverre geen nadere invulling te geven aan het uitgangspunt dat (meer) werken moet lonen dat alleen de vrijlating zal worden gemaximeerd op het bedrag van de fiscale arbeidskorting. De aanvullende uitkering op grond van de wet voor de gehuwde werknemer zal dan ook per maand dit nettominimumloon bedragen waarop in mindering zijn gebracht de netto-inkomsten in die maand uit de dienstbetrekking alsmede het overige netto-inkomen in die kalendermaand. De vaststelling van dat overige netto-inkomen gebeurt overeenkomstig paragraaf 3.4. en artikel 58, derde lid van de WWB of de artikelen 7, 36, vijfde tot en met zevende lid, en 54 van de WIJ.

Voor werknemers ouder dan 23 jaar, die alleenstaande ouder zijn, respectievelijk alleenstaand, geldt als uitgangspunt 90 procent van de uitkeringsnorm voor gehuwden, respectievelijk 70 procent van de uitkeringsnorm voor gehuwden. Om te bereiken dat zij een totaal inkomen ter hoogte van het wettelijk minimumloon kunnen bereiken en dat (meer) werken loont, wordt 100 procent van het netto wettelijk minimumloon van gehuwden als bovengrens gehanteerd voor de combinatie van de netto-inkomsten uit de dienstbetrekking en de aanvullende uitkering. De aanvullende uitkering wordt zo berekenend dat deze afneemt als het loon (de loonwaarde) stijgt maar tevens garandeert dat productiever worden ook loont. Het totale inkomen van een werknemer bestaat dus uit twee componenten (loon en aanvullende uitkering) en zal niet hoger zijn dan het netto wettelijk minimumloon voor gehuwden.

De hoogte van de aanvullende uitkering wordt berekend door 100 procent netto wettelijk minimumloon voor gehuwden te verminderen met de inkomsten uit de dienstbetrekking en de uitkomst hiervan te vermenigvuldigen met een percentage. Het percentage voor een alleenstaande ouder is 87,5 en voor een alleenstaande 62,5 en is zodanig gekozen dat aan voornoemde drie uitgangspunten wordt voldaan. Op de totale uitkomst wordt tot slot nog het eventuele overige netto-inkomen in mindering gebracht. De vaststelling van dat overige netto-inkomen gebeurt overeenkomstig paragraaf 3.4. en artikel 58, derde lid van de WWB of de artikelen 7, 36, vijfde tot en met zevende lid, en 54 van de WIJ.

Deze berekening leidt er toe dat bij een inkomen van 20 procent van het minimumloon (indien de betrokkene immers niet ten minste 20 procent van het wettelijk minimumloon kan verdienen behoort deze niet tot de doelgroep) uit de dienstbetrekking het inkomen plus de aanvullende uitkering 90 procent - voor de alleenstaande ouder - respectievelijk 70 procent - voor de alleenstaande - van van het netto wettelijk minimumloon voor gehuwden bedraagt.

Er is voor gekozen om de pilot alleen open te stellen voor mensen van 23 jaar en ouder. Voor de groep onder de 23 jaar geldt immers enerzijds het wettelijk minimum*jeugd*loon dat elk jaar een andere hoogte kent. Daarnaast kent de WIJ 12 verschillende normen voor de hoogte van inkomensondersteuning voor jongeren onder 23 en paren. Als gevolg hiervan zou een aan de pilot deelnemende gemeente geconfronteerd worden met 39 formules voor de berekening van de uitkering in plaats van de drie formules waarin dit besluit voorziet. Voorts zou telkens bij het bereiken van een nieuw levensjaar door betrokkene (of partner van betrokkene) een aan de pilot deelnemende gemeente een nieuwe formule moeten hanteren. Een dergelijke complexiteit is onwenselijk voor een pilot. Tevens zou het gemeenten kunnen afschrikken om zich aan te melden voor de pilot.

Van de aanvullende uitkering wordt een bepaald percentage gereserveerd als vakantietoeslag. Dit percentage komt overeen met het percentage dat wordt toegepast met betrekking tot de algemene bijstand of de inkomensvoorziening op grond van de Wet investeren in jongeren.

De aanvullende uitkering wordt evenals de bijstandsuitkering als een nettobedrag vastgesteld. De gemeente neemt - evenals bij de bijstandsuitkering en de inkomensvoorziening op grond van de Wet investeren in jongeren- de door de betrokkene over de aanvullende uitkering verschuldigde loonbelasting en socialeverzekeringspremie voor

haar rekening. Voorts is de gemeente de betrokkene over de aanvullende uitkering de vergoeding, bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet, verschuldigd.

3.4 Informatieverplichting doelgroep

Een persoon, die deelneemt aan de pilot, dient alle gegevens te verstrekken die redelijkerwijs nodig zijn om uitvoering te geven aan de pilot. Daarbij kan gedacht worden aan de gegevens die de gemeente nodig heeft ten behoeve van haar informatieverplichting op grond van artikel 2 van dit besluit maar ook aan gegevens die een daartoe geselecteerd onderzoeksbureau nodig heeft om de pilot te monitoren en te evalueren. In ieder geval wordt daarbij gedacht aan informatie over hoe de doelgroep de toeleiding naar en de inschakeling in arbeid heeft ervaren.

4. Slotbepalingen

4.1 Lagere regelgeving

Ter uitvoering van het onderhavige besluit kunnen bij ministeriële regeling regels worden vastgesteld. In dit besluit is dit op een aantal plaatsen specifiek geregeld, maar met het oog op het experimentele karakter van de pilot is tevens een algemenere delegatiebevoegdheid opgenomen.

4.2 Inwerkingtreding

Door middel van een voorhangprocedure is de inhoudelijke betrokkenheid van de Staten-Generaal bij dit besluit gewaarborgd. Dit besluit zal in werking treden op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. Beoogd wordt dat het onderhavige besluit tegelijk in werking treedt met de wet. Tevens wordt geregeld dat het onderhavige besluit tegelijkertijd met de wet vervalt.

5. Ontvangen adviezen

Onderhavig besluit is voorgelegd aan het uitvoeringspanel gemeenten, VNG, Divosa, Cedris en UWV. Naar aanleiding van de reacties is een aantal formuleringen in onderhavig besluit technisch gewijzigd en zijn enkele passages in de nota van toelichting verduidelijkt.

6. Uitkomsten voorhangprocedure Staten-Generaal

PM

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J. Klijnsma