Gemeente Amsterdam

Opmerkingen voor publicatie:

Te publiceren in:	Gemeenteblad
Uiterlijk bekendmaken op:	Zo snel mogelijk
Niet eerder bekendmaken dan op:	N.v.t.
Consolideren op overheid.nl	Ja
Gevolgen voor de werking van een andere regeling:	N.v.t.
Externe informatieve bijlage voor de leesbaarheid:	N.v.t.
Bijzonderheden:	N.v.t.

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam tot wijziging van de Subsidieregeling Buurtbanen Amsterdam 2021 in verband met het voortzetten van de stedelijke Buurtbanen (Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Tijdelijke Low-Riskpolis tijdens looptijd forfaitaire loonkostensubsidies))

Het college van burgemeester en wethouders van Amsterdam,

gelet op artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet, en de artikelen 1.5, achtste lid, en 3d.3 van de Re-integratieverordening Participatiewet,

overwegende dat het wenselijk is in een pilot te onderzoeken of een financiële compensatie voor ziekteverzuim tijdens de looptijd van forfaitaire loonkostensubsidies voorziet in een behoefte bij werkgevers en of zij hierdoor eerder bereid zijn een werkzoekende zonder wettelijke no-riskpolis in dienst te nemen; meer Amsterdammers zouden dan aan het werk komen met forfaitaire loonkostensubsidie, terwijl mogelijk het beroep op proefplaatsingen afneemt;

besluit:

Artikel I – Wijziging Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

In hoofdstuk 7 – *Re-integratievoorzieningen ten behoeve van werkgevers* van de Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet wordt na artikel 7.3 een nieuw artikel toegevoegd dat luidt:

Artikel 7.4 – Low-Riskpolis tijdens looptijd forfaitaire loonkostensubsidie

1. Met betrekking tot een werknemer voor wie het college over een deel van de periode vanaf 1 juli 2025 tot en met 1 juli 2026 forfaitaire loonkostensubsidie verleent, is tijdens de looptijd van de forfaitaire loonkostensubsidie vanaf 1 juli 2025 tot en met uiterlijk 31 december 2026 een Low-Riskpolis van toepassing onder de in het tweede lid genoemde voorwaarden. Onder forfaitaire loonkostensubsidie wordt verstaan loonkostensubsidie Participatiewet die wordt verleend met toepassing van artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
2. De Low-Riskpolis, bedoeld in het eerste lid, is van toepassing met betrekking tot de werknemer die:
   a. een dienstverband heeft waarbij het college forfaitaire loonkostensubsidie verleent,
   b. niet behoort tot de doelgroep Banenafspraak, en
   c. niet behoort tot de doelgroep Beschut Werk.
3. Indien en zolang de Low-Riskpolis van toepassing is, verleent het college compensatie voor loonkosten tijdens een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, hierna te noemen ziekteverzuim, en wel vanaf de achtste dag van het ziekteverzuim tot en met de laatste dag daarvan, dan wel de laatste dag waarover aanspraak bestaat op forfaitaire loonkostensubsidie.
4. Om voor compensatie als bedoeld in het vorige lid in aanmerking te komen, dient de werkgever tijdig via het mailadres sw.loonwaardesubsidie@amsterdam.nl melding te maken van het begin en van het einde van het ziekteverzuim. Een ziekmelding en een hersteldmelding wordt als tijdig beschouwd

wanneer deze uiterlijk op de achtste dag vanaf het begin, respectievelijk het einde van het ziekteverzuim is gedaan.
5. Bij een niet-tijdige melding van het ziekteverzuim verleent het college de compensatie in afwijking van het derde lid vanaf de dag van de melding. Bij een niet-tijdige melding van het einde van het ziekteverzuim kan het college de compensatie vaststellen in afwijking van het derde lid, dan wel deze geheel weigeren.
6. De compensatie, bedoeld in het derde lid, wordt vastgesteld overeenkomstig de forfaitaire loonkostensubsidie, waarbij voor de hoogte van het minimumloon het bedrag wordt gehanteerd dat geldt ten tijde van de vaststelling.
7. Uitbetaling van de compensatie, bedoeld in het derde lid, vindt plaats binnen zes weken na afloop van de looptijd van de forfaitaire loonkostensubsidie.
8. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2028.

Artikel II - Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag volgend op die van de bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2025.

Artikel III - Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als Wijzigingsbesluit Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (Tijdelijke Low-Riskpolis tijdens looptijd forfaitaire loonkostensubsidies).

Aldus vastgesteld in de vergadering van 24 juni 2025.

De voorzitter
Femke Halsema

De gemeentesecretaris
Peter Teesink

Toelichting

Met *Iedereen kans op werk* investeert de gemeente Amsterdam extra in ondersteuning die nodig is voor veel mensen om de stap naar werk te zetten. Doel is om zo veel mogelijk drempels weg te nemen voor mensen om aan het werk te gaan. Uit onderzoek komt naar voren dat werkgevers relatief vaak barrières zien om mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden in hun organisatie, met name ook kleine werkgevers. Onderzoek laat verder zien dat ruime en gemakkelijke regelingen om werkgevers tegemoet te komen, kunnen bijdragen aan de bereidheid van werkgevers om mensen met een ondersteuningsbehoefte in dienst te nemen (zie het rapport *Vanuit de wetenschap bezien – een literatuurstudie naar Iedereen Kans Op Werk*; O&S, november 2024).

Voor mensen die behoren tot de doelgroep Banenafspraak of de doelgroep Beschut Werk bestaat een wettelijke no-riskpolis die voor de werkgever het loonkostenrisico wegneemt in geval van ziekte. Veel mensen die de gemeente ondersteunt richting werk komen in aanmerking voor opname in het doelgroepregister Banenafspraak, maar pas als voor hen op hun werkplek is een loonwaardebepaling heeft plaatsgevonden. Wanneer zij aan de slag gaan met een zogenoemde forfaitaire loonkostensubsidie (deze bedraagt standaard 50% van het minimumloon en duurt maximaal zes maanden) vallen zij niet onder de wettelijke no-risk, en geldt voor hun werkgever een loonrisico wanneer zij in deze periode ziek worden. Dit kan nu in de praktijk een drempel zijn om kandidaten direct in dienst te nemen met

forfaitaire loonkostensubsidie (hierna: LKS). Ook landelijk wordt het ontbreken van een no-risk tijdens de periode met forfaitaire LKS als een gemis ervaren. Zo is hier vanuit de Werkkamer aandacht voor gevraagd. Een onderzoek naar hoe hierin kon worden voorzien, heeft destijds niet tot een haalbare uitkomst geleid. Daarop is er eind 2019 voor gekozen de bestaande praktijk in stand te laten.

In het kader van Iedereen Kans Op Werk is verkend of we als gemeente het loonrisico tijdens verzuim kunnen compenseren tijdens de looptijd van de forfaitaire LKS. Een pilot met een gemeentelijke polis lijkt goed haalbaar, zowel qua uitvoering als financieel. Hiermee wordt het voor werkgevers aantrekkelijker Amsterdammers op deze manier in dienst te nemen. Er blijft een beperkt financieel risico over (voor de eerste vijf dagen van een ziekteperiode en voor loonkosten boven het niveau van het minimumloon). Vandaar de aanduiding Low-Riskpolis. Hiermee wordt ook duidelijk gemaakt dat het een ander arrangement is dan de Ziektewet biedt. Werknemers bij wie het (verwachte) verzuimrisico een werkgever nu nog weerhoudt om diegene in dienst te nemen, komen met een Low-Riskpolis mogelijk wel direct aan het werk.

De pilotperiode moet inzicht geven in de uitvoerbaarheid en kosten in de praktijk en of een dergelijke polis bijdraagt aan het in dienst nemen en houden van werknemers met een ondersteuningsbehoefte. We zullen hierbij vooral zijn aangewezen op de ervaring van werkgevers en werkconsulenten e.d. die zich richten op bemiddeling. Mogelijk zal ook een toename van het aantal dienstverbanden met forfaitaire LKS aanwijsbaar zijn en/of een afname van het aantal proefplaatsingen (om voorafgaand aan een dienstverband al iemands loonwaarde te bepalen en daarmee toegang te krijgen tot de wettelijke no-riskpolis).

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I – Wijziging Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet
Met het oog op de pilot wordt als tijdelijke bepaling artikel 7.4 – *Low-Riskpolis tijdens looptijd forfaitaire loonkostensubsidie* vastgesteld.

Eerste lid
Bedoeling is om op korte termijn te starten met de pilot Low-Risk (per 1 juli 2025) en deze binnen de looptijd van Iedereen Kans Op Werk af te ronden (eind 2026). In het kader van deze pilot gaat de Low-Riskpolis gelden voor werknemers met een forfaitaire LKS die al loopt op 1 juli 2025 of die in de periode vanaf 1 juli 2025 tot uiterlijk 1 juli 2026 ingaat. De dekking van de Low-Riskpolis loopt voor elke werknemer die hieronder valt, door totdat de betreffende forfaitaire LKS is afgelopen. Omdat een forfaitaire LKS maximaal zes maanden loopt, is 31 december 2026 de laatste dag waarvoor een of meer Low-Riskpolissen nog dekking kunnen bieden. Bij dienstverbanden met forfaitaire LKS die na 1 juli 2026 starten, zal geen sprake meer zijn van een Low-Riskpolis.

Tweede lid
Wanneer een werknemer onder de doelgroep van de Ziektewet valt (wettelijke no-riskpolis), valt deze niet onder de gemeentelijke Low-Riskpolis. De werkgever krijgt in dat geval van het UWV 50% van het dagloon vergoed tijdens een verzuimperiode, naast de forfaitaire LKS ter hoogte van 50% van het wettelijk minimumloon die deze van de gemeente ontvangt.

Derde tot en met vijfde lid
De Low-Riskpolis biedt, gedurende de looptijd van de forfaitaire LKS, compensatie voor loonkosten vanaf de tweede week van elke tijdig gemelde verzuimperiode. Loonkosten tijdens de eerste week van een verzuimperiode blijven geheel voor rekening van de werkgever. Vanaf de tweede week van een verzuimperiode krijgt de werkgever compensatie tot aan het eind van het ziekteverzuim (of tot aan het

eind van de forfaitaire LKS). Voorwaarde is dat het verzuim tijdig wordt gemeld, uiterlijk als de tweede week van het ziekteverzuim begint. Bij een latere melding gaat de compensatieperiode ook later in, vanaf de meldingsdatum. Er is geen sprake van compensatie met terugwerkende kracht over een verzuimperiode vóór de datum dat deze door de werkgever is gemeld. Ook wordt van de werkgever verwacht een tijdige hersteldmelding te doen. Wanneer dit niet tijdig gebeurt, kan het college eventueel geheel weigeren compensatie te verlenen over de verzuimperiode, bijvoorbeeld als de verzuimperiode niet goed meer kan worden onderbouwd.

Het bieden van financiële compensatie door de gemeente lijkt aanzienlijk eenvoudiger dan om het via een verzekeraar te laten lopen. Werkgevers hebben laagdrempelig contact met de gemeentelijke LKS-administratie; deze lijn kunnen zij ook benutten voor het melden van een verzuimperiode. Daarnaast is veelal een gemeentelijke jobcoach betrokken bij werknemers met forfaitaire LKS. In het bestaande contact dat zij hebben met werkgevers en werknemers hebben zij veelal zicht op een langer durende verzuimperiode van de werknemer. Binnen deze al bestaande samenwerking is de uitvoering van de Low-Riskpolis goed en op korte termijn in te passen.

Zesde lid
De hoogte van de compensatie wordt bepaald op dezelfde manier als de hoogte van de forfaitaire LKS. De forfaitaire LKS bedraagt 50% van het minimumloon (bruto) naar rato van de geldende arbeidsduur per week, vermeerderd met 8% vakantiegeld en vervolgens met 25% voor werkgeverslasten. Per 1 juli 2025 is het geldende WML-bedrag € 2.245,80 per maand op basis van een werkweek van 36 uur per week (zie artikel 8, eerste lid, onder b, van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag). Bij de pilot Low-Risk wordt eenzelfde bedrag gehanteerd als compensatie voor de loonkosten tijdens het verzuim. Daarmee ontvangt een werkgever over een compensatieperiode bij elkaar 100% van de loonkosten op WML-niveau, inclusief vakantiegeld plus een standaardpercentage voor werkgeverslasten. Kosten boven dit WML-niveau zijn voor rekening van de werkgever. Dit geldt zowel bij de forfaitaire LKS als bij de compensatie vanuit de Low-Riskpolis.

Het WML halfjaarlijks wordt geïndexeerd. In de loop van een verzuimperiode en tussen verzuimperiode kunnen hierdoor verschillende WML-niveaus van toepassing zijn. Om hier voor het vaststellen van de compensatie exact bij aan te sluiten is in de uitvoering complex en foutgevoelig. Daarom is bepaald dat voor het vaststellen van de compensatie wordt uitgegaan van één WML-niveau, namelijk het actueel geldende WML-bedrag ten tijde van de vaststelling.

Zevende lid
Het is de bedoeling om het bedrag aan compensatie waarop een werkgever aanspraak maakt in verband met ziekteverzuim van een werknemer in één keer uit te betalen, en wel binnen zes weken na afloop van de forfaitaire LKS. Dit kan zijn nadat de maximale forfaitaire LKS-periode van zes maanden is bereikt of als de forfaitaire LKS en/of het dienstverband eerder is gestopt. Vaststelling en uitbetaling ineens zorgt voor minder administratieve druk bij zowel de gemeente als de werkgever. Het is niet uitgesloten dat in geval van zwaarwegende redenen op verzoek van een werkgever een tussentijdse uitbetaling wordt ingelast.

Achtste lid
De personenkring waarvoor de Low-Riskpolis geldt omvat werknemers voor wie op 1 juli 2025 een forfaitaire LKS-periode liep of voor wie vanaf deze datum tot en met 1 juli 2026 een dienstverband met forfaitaire LKS van start gaat. Omdat een forfaitaire LKS, en daarmee ook de dekking van de Low-Riskpolis, maximaal zes maanden loopt, is 31 december 2026 de laatste dag waarvoor een of meer Low-Riskpolissen nog dekking kunnen bieden. In 2027 zal nog beperkt sprake zijn van uitvoerende werkzaamheden en eventueel de behandeling van bezwaar- en beroepsprocedures. Met het oog hierop wordt in het achtste lid bepaald dat artikel 7.4 – *Low-Riskpolis tijdens looptijd forfaitaire loonkostensubsidie* met ingang van 1 januari 2028 vervalt.

Artikel II – Inwerkingtreding

Om een snelle start met de pilot mogelijk te maken treedt dit wijzigingsbesluit in werking met ingang van de dag volgende op die van de bekendmaking, en werkt dit terug tot en met 1 juli 2025. Met name werkgevers met een lopende aanspraak op forfaitaire LKS voor een of meer werknemers zullen nog in juni 2025 worden geïnformeerd over de Low-Riskpolis, zodat zij begin juli al een melding kunnen doen van dit lopende ziekteverzuim en in aanmerking kunnen komen voor compensatie.