

Uitvoeringstoets Wet invoering minimumuurloon

April 2020

Inhoudsopgave

Inleiding

Samenvattend oordeel

U toets

Bijlage I Wetstechnische bijlage



Inleiding

Nederland kent sinds 1969 het wettelijk minimumloon (hierna WML). Nederland kent wel een minimumloon per maand, maar niet een minimumloon per uur. De feitelijk hoogte van het minimumloon per uur is daarmee afhankelijk van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt.

Dat was bij de invoering van de WML in 1969 geen probleem, omdat een 40-urige werkweek de standaard was. Dat is niet langer het geval. Mensen kunnen verschillende uren werken en meerdere banen combineren. De ene werknemer moet 40 uur per week werken om het minimumloon te verdienen, terwijl een andere werknemer hetzelfde loon in 36 uur per week kan verdienen. Dat betekent: in sectoren waar de arbeidsduur 36 uur per week is, bedraagt het minimumloon per uur omgerekend € 10,49, terwijl dat in sectoren met een arbeidsduur van 40 uur per week omgerekend € 9,44 bedraagt. In sectoren waar de arbeidsduur 40 uur per week is, verdient de werknemer elf procent minder per uur dan in sectoren waar de arbeidsduur 36 uur is.

Het wetsvoorstel beoogt een minimum beloning per uur te regelen: iedere werknemer heeft dan voor ieder gewerkt uur recht op dezelfde minimumbeloning. Het wetsvoorstel beoogt echter geen wijziging aan te brengen in de uitvoering van de SV-wetten door UWV. Voor de vaststelling van de hoogte van uitkeringen en voorzieningen blijft, voor zover van toepassing, een minimumloon per maand van toepassing.

Het wetsvoorstel betreft een initiatiefwet van kamerlid Gijs van Dijk van de Partij van de Arbeid. Op verzoek van de Partij van de Arbeid wordt deze uitvoeringstoets uitgevoerd. Het wetsvoorstel is inmiddels ingediend bij de Tweede Kamer.

Samenvattend oordeel

Het wetsvoorstel Wet invoering minimumuurloon is **uitvoerbaar mits** aan de volgende voorwaarde wordt voldaan.

- Voor de toepassing van artikel 3 Reïntegratiebesluit is het noodzakelijk dat het huidige lid 1 sub c van artikel 8 blijft bestaan, dan wel dat de werking hiervan op een andere plek expliciet wordt gerealiseerd. Dit artikel in het Reïntegratiebesluit regelt dat een aanvraag voor een voorziening of een subsidie afgewezen kan worden indien het gaat om geringe kosten. Artikel 3 Reïntegratiebesluit definieert geringe kosten als 1,85 x dagbedrag van het minimumloon, dit dagbedrag is opgenomen in het huidige artikel 8 lid 1 sub c. Om te voorkomen dat deze afwijzingsgrond komt te vervallen, en UWV ook voorzieningen en subsidies met geringe kosten moet toekennen, dient het huidige artikel 8 lid 1 sub c dus te blijven bestaan, of ergens anders te worden gerealiseerd.

Daarnaast is een aantal uitgangspunten besproken met de Partij van de Arbeid. Deze uitgangspunten zien op de voortzetting van de huidige werkwijze van UWV.

- In CBBS zijn functies opgenomen die mogelijk vóór een verhoging van het minimumloon al zijn geanalyseerd door de arbeidsdeskundige. Het is daarom mogelijk dat hier functies tussen zitten met een lager loon dan het minimumloon dat geldt als zij geselecteerd worden. Dat is nu ook het geval, deze praktijk is toegestaan op basis van het Schattingsbesluit.
- UWV blijft voor het afleiden van het minimumloon per dag van het minimummaandloon uitgaan van 21,75 werkdagen per maand. Op jaarbasis gaat UWV uit van 261 werkdagen. Op jaarbasis gaat UWV uit van 261 werkdagen. Ook binnen de huidige uitvoering gaat UWV voor het dagbedrag uit van een afgeleide op basis van 261 dagen.

U-toets op uitvoeringsaspecten

Er is getoetst op:

1. Uitvoerbaarheid
2. Handhaafbaarheid
3. Beoogde invoeringsdatum
4. Effecten voor de klant
5. Effecten op de benodigde capaciteit
6. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten
7. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)
8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie
9. Implementatie/ risico's/ control
10. Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie
11. Gegevensuitwisseling
12. Privacy

Uitgangspunten en randvoorwaarden

Zoals beschreven in de Memorie van Toelichting, en neergelegd in het wetsvoorstel, beoogt het wetsvoorstel geen wijziging aan te brengen in de uitvoering van de SV-wetten door UWV. Voor de uitvoering van de wetten blijft UWV, voor zover nodig, uitgaan van het minimummaandloon. Dit uitgangspunt is in het wetsvoorstel opgenomen in artikel 8 lid 1 onder b Wet minimumloon, dit artikel zegt dat voor de toepassing van wetten die ten aanzien van de berekening van uitkeringen of tegemoetkomingen naar deze (red: Wet Minimumloon) wet verwijzen het minimumloon voor elke uitbetalingstermijn van een maand € 1635,60 bedraagt. In het voorgenomen artikel is daarnaast echter de zinssnede opgenomen 'bij een werkweek met een arbeidsduur van 36 uren'. Deze zinssnede zorgt voor verwarring nu deze niet beoogt het eerder beschreven uitgangspunt voor UWV te veranderen. Met de toevoeging kan de indruk ontstaan dat bij een arbeidsduur anders dan 36 uur per week een maandbedrag gebaseerd op het wettelijk minimumloon evenredig moet worden aangepast. Dit is niet de bedoeling van het wetsvoorstel en UWV heeft, om verwarring te voorkomen, geadviseerd deze zin aan te passen. De Partij van de Arbeid heeft aangegeven, conform advies van UWV, deze zinssnede uit het artikel te halen.

Daarnaast is een aantal uitgangspunten besproken met de Partij van de Arbeid. Deze uitgangspunten zien op de voortzetting van de huidige werkwijze van UWV.

- In CBBS zijn functies opgenomen die mogelijk vóór een verhoging van het minimumloon al zijn geanalyseerd door de arbeidsdeskundige. Het is daarom mogelijk dat hier functies tussen zitten met een lager loon dan het minimumloon dat geldt als zij geselecteerd worden. Dat is nu ook het geval, deze praktijk is toegestaan op basis van het Schattingsbesluit.
- UWV blijft voor het afleiden van het minimumloon per dag van het minimummaandloon uitgaan van 21,75 werkdagen per maand. Op jaarbasis gaat UWV uit van 261 werkdagen. Ook in binnen de huidige uitvoering gaat UWV voor het dagbedrag uit van een afgeleide op basis van 261 dagen. Ook binnen de huidige uitvoering gaat UWV voor het dagbedrag uit van een afgeleide op basis van 261 dagen

Uitvoerbaarheid

De hoogte van het minimumloon kan een rol spelen bij de verstrekking van uitkeringen of voorzieningen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het dagloon en de toeslag. Het dagloon en de toeslag gaan uit van genoten loon. Wanneer de uitkering van de klant onder het minimum komt, wordt dit in bepaalde situaties aangevuld met een bepaald percentage of bedrag, waarbij het maandbedrag minimumloon een rol speelt. Ook in de uitvoering van de WIA speelt het minimummaandloon een rol. Indien een klant minder dan 50% van restverdiencapaciteit verdient krijgt hij een percentage (afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage) van het minimumloon. Daarnaast vormt het minimumloon binnen de Wajong voor de inkomensvoorziening of arbeidsongeschiktheidsuitkering de basis waarop de hoogte wordt gebaseerd. Voor het bepalen van het dagloon, en voor zover de hoogte van de uitkering daardoor bepaald wordt, blijft UWV, uiteraard, uitgaan van hetgeen in de materiewet en het Dagloonbesluit is bepaald omtrent de inkomsten in de referentieperiode.



Met het voorgestelde artikel 8 Wet Minimumloon wordt expliciet geregeld dat UWV gebruik blijft maken van dit maandloon, en daaruit afgeleide dagbedragen. Hiermee is er geen impact voor Uitkeren.

Bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid door UWV wordt gebruik gemaakt van functies die geanalyseerd zijn door arbeidsanalisten. Hier zitten ook functies tussen waarvoor het minimumloon wordt betaald en waarvoor de arbeidsduur 40 uur per week bedraagt. Het is mogelijk dat deze functies vóór een verhoging van bijvoorbeeld het minimumloon al zijn geanalyseerd door de arbeidsdeskundige. Het kan dus zo zijn dat er functies geselecteerd worden die ten tijde van het wetsvoorstel onder het nieuwe minimumloon vallen. Ook in de huidige situatie kan het zo zijn dat er functies met het wettelijk minimumloon (of iets hoger) inmiddels onder een hoger wettelijk minimumloon vallen in verband met indexatie. Op basis van artikel 9 lid 1 onder a Schattingsbesluit is dit reeds toegestaan. Dit wijzigt niet.

Ten aanzien van de uitvoering van artikel 3 Reïntegratiebesluit moet het volgende worden opgemerkt. In artikel 3 Reïntegratiebesluit is opgenomen dat een subsidie of voorziening, zoals bedoeld in artikel 36 Wet WIA, niet wordt verstrekt bij geringe kosten. De hoogte van het begrip 'geringe kosten' wordt bepaald door het huidige artikel 8 lid 1 sub c Wet minimumloon. Onder geringe kosten wordt verstaan; 1,85 maal het dagbedrag minimumloon, zoals omschreven in artikel 8 lid 1 sub c Wet minimumloon. Met het nu voorgestelde artikel 8 lijkt lid 1 sub c van het huidige artikel te vervallen. Dit zou tot gevolg hebben dat er geen grond meer is tot het weigeren van subsidie of voorzieningen bedoeld in artikel 36 Wet WIA bij geringe kosten. Nu in de memorie van toelichting heel helder is opgenomen dat het wetsvoorstel niet beoogt een verandering aan te brengen in de uitvoering van de SV-wetten door UWV lijkt dit een omissie. Het dagbedrag minimumloon zou voor de toepassing van artikel 3 Reïntegratiebesluit kunnen worden afgeleid uit het maandminimumloon uit het voorgestelde artikel 8, dit door het maandbedrag te delen door 21,75.

Daarnaast heeft het wetsvoorstel gevolgen voor de grenzen die gehanteerd worden voor het (jeugd)LIV. De hogere uurloongrenzen moeten in de brontabellen van de WTL-applicatie worden verwerkt, het kennisdocument WTL moet worden bijgewerkt en het WTL team moet worden geïnformeerd. Het wetsvoorstel heeft hiermee beperkte impact op gegevensdiensten.

Handhaafbaarheid

Het wetsvoorstel is handhaafbaar.

Beoogde invoeringsdatum

De beoogde invoeringsdatum van 1-1-2022 is haalbaar mits de implementatieopdracht uiterlijk in het derde kwartaal van 2021 ontvangen is.

Effecten voor de klant

Het effect voor de klant, ten aanzien van de uitvoering van SV-wetten door UWV, is beperkt. Er is immers geen wijziging hierin beoogd. Wel heeft het wetsvoorstel effect voor de klant die tegen minimumloon werkzaam is voor meer dan 36 uur. Het minimumuurloon van deze klanten zal stijgen. Hierdoor kan ook het te verrekenen inkomen met de uitkering wijzigingen, ook kan dit effect hebben op het voldoen aan de inkomenseis voor de WIA-uitkering.

De stijging van het inkomen kan ook leiden tot een hoger inkomen in de referte-periode die voor verschillende wetten wordt aangehouden. Dit kan leiden tot een hoger dagloon en daarmee een hogere uitkering.

Effecten op de benodigde capaciteit

Geen effecten op de benodigde capaciteit.

Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

De eenmalige kosten bedragen € 12.500. De eenmalige kosten zien op het aanpassen van content op de website en het aanpassen van content en opleiding voor het KCC.

De stijging van het inkomen kan ook leiden tot een hoger inkomen in de referentieperiode die voor verschillende wetten wordt aangehouden. Dit kan leiden tot een hoger dagloon en daarmee een hogere uitkering

Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

Geen effecten op de regeldruk.

Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie

Geen gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie.

Implementatie/ risico's/ control

Geen effect.

Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie

Geen effect.

Gegevensuitwisseling

Geen effect voor de gegevensuitwisseling.

Privacy

Geen effect op de privacy

Wetstechnische bijlage

ARTIKEL XXXII (Wet tegemoetkomingen loondomein)

1. In het wetsvoorstel Wet invoering minimumuurloon staat de volgende wijziging op de Wtl:

ARTIKEL XXXII

Artikel 3.1, eerste lid, onderdeel a, van de Wet tegemoetkomingen loondomein wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste subonderdeel wordt «€ 10,05» vervangen door «€ 10,49» en wordt «€ 11,07» vervangen door «€ 11,54».
2. In het tweede subonderdeel wordt «€ 11,07» vervangen door «€ 11,54» en wordt «€ 12,58» vervangen door «€ 13,11».

Echter, als gevolg van de invoering van de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd (Stb. 2019, 246) zijn de 2 te onderscheiden groepen samengevoegd en luidt artikel 3.1, eerste lid onderdeel a vanaf 1-1-2020 als volgt:

- a. het gemiddelde uurloon in het kalenderjaar gelijk is aan of meer bedraagt dan € 10,05 maar niet meer dan € 12,58; en.

Het concept wetsvoorstel moet hier op worden aangepast.

2. In de voorgestelde tekst wordt de bovengrens voor het recht op LIV nog steeds gebaseerd op 125% van het WML ($€ 10,49 \times 1,25 = € 13,11$). Dit percentage van 125% is echter gebaseerd op het nog niet inwerkingtreden van onderhavig concept wetsvoorstel (zie artikel XXX, onderdeel K van de Verzamelwet SZW 2017). Bij ingaan van dit wetsvoorstel ligt het derhalve voor de hand om te bezien of dit percentage van 125 zou moeten worden teruggebracht naar 120%, zoals oorspronkelijk de bedoeling van de Wtl was.

Verzamelwet SZW 2017

2.16 De vaststelling van de uurloongrenzen voor het LIV (Artikel XXX, onderdeel K)

Bij de uurloongrenzen en de bedragen voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) is uitgegaan van een 38-urige werkweek, anticiperend op een herziening van de Wet op het minimumloon. Bij de herziening is inmiddels besloten voorlopig niet over te gaan op een minimumuurloon. Daarom wordt alsnog gekozen om bij de vaststelling van de uurloongrenzen voor het LIV uit te gaan van een 40-urige werkweek, omdat anders circa 30.000 werknemers die meer dan 38 uur per week werken tegen minimumloon niet in aanmerking zouden komen voor het LIV. Omdat het uurloon om in aanmerking te komen voor het LIV van 100% van het wettelijk minimumloon wordt verlaagd, worden de uurlonen horend bij 110% en 120% van het wettelijk minimumloon overeenkomstig verlaagd. Om te voorkomen dat hierdoor aan de bovenkant een veel grotere groep afvalt, wordt de bovengrens verhoogd van 120% naar 125%.

3. In artikel 3.3 Wtl is geregeld voor welke werknemers de werkgever jeugd-LIV kan krijgen. Volgens de MvT wordt ook het jeugd-LIV uitgegaan van een normale arbeidsduur van 36 uur. De tekst van artikel 3.3. wordt hier echter niet op aangepast. Hierin wordt nog steeds uitgegaan van een normale arbeidsduur van 40 uur per week. De tekst van artikel 3.3 Wtl moet echter ook worden aangepast aan het concept wetsvoorstel.
4. In de MvT staat bij budgettaire effecten voor de LIV het volgende:
"Ook de uitgaven voor het LIV stijgt met de invoering van het uniform wettelijk minimumuurloon. De extra uitgaven bedragen hiervoor € 250 mln. per jaar."
Dit is een stijging met ongeveer 50% ten opzichte van het jaar 2018. Ons is niet duidelijk waar deze inschatting op gebaseerd is. De hoogte van het LIV is afhankelijk van het bedrag dat de werkgever per verloond uur ontvangt voor elke werknemer waarvoor hij recht heeft op LIV. Het bedrag per uur is vanwege de invoering van de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd (Stb. 2019, 246) per 1-1-2019 gesteld op € 0,51 per verloond uur en gemaximeerd op € 1000

per jaar. Het wetsvoorstel gaat nog uit van een maximum van € 2.000 per jaar. In zoverre is de tekst van het wetsvoorstel al achterhaald.

Daarnaast zijn de extra uitgaven niet afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer, maar wel (van het aantal verloonde uren) van het aantal werknemers waarvoor werkgevers recht kunnen krijgen op LIV. In de MvT wordt niet aangegeven dat als gevolg van de verhoging van de gemiddelde uurlonen een (aanzienlijke) toename verwacht wordt van het aantal werknemers waarvoor recht bestaat op LIV.

Ten slotte kan een eventuele toename van de uitgaven, worden gereduceerd als het percentage van 125% wordt teruggebracht tot 120% (zie punt 2).

Juridische bijlage (overig)

1. Schattingsbesluit (MvT)

In de MvT (p.6) wordt een aanpassing van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten aangekondigd, waarbij is vermeld dat de in het SB vermelde normale arbeidsduur van 38 uur per week zal worden gewijzigd in 36 uur per week. Hiermee wordt waarschijnlijk bedoeld op aanpassing van de tekst van art. 1, onder I, SB. Het is de vraag of een dergelijke expliciete verwijzing naar een arbeidsduur van 36 uur wel wenselijk is, mede nu de arbeidsduur (en daarmee de omvang van de maatmanarbeid) van de niet werkende jonggehandicapte (art. 3, onder a, SB) in de huidige uitvoeringspraktijk wordt vastgesteld op 38 uur per week en met dit wetsvoorstel geen wijziging in de uitvoering van de sv-wetten is beoogd. UWV gaat er van uit dat er geen wijzigingen in het Schattingsbesluit worden aangebracht met gevolgen voor de huidige uitvoeringspraktijk.

2. Art. III, onderdelen D, E (art. 7 en art. 10 P.wet);

Art. IV, onderdelen C, D, E (art. 34a, 35, 36 Wet WIA)

De vraag kan worden opgeworpen af of de wijziging van de artikelen 7 en 10 Participatiewet en de artikel 34a, 35 en 36 wet WIA wel juist is. In deze artikelen wordt na 'ten minste het minimumloon' ingevoegd: vermenigvuldigd met de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. In de MvT (p 19/20) staat:

'In onderdeel D en E wordt verduidelijkt dat in de artikelen 7 en 10 van de Participatiewet wordt aangesloten bij het wettelijk minimumloon geldend voor de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Het college blijft namelijk verantwoordelijk tot het moment waarop een persoon twee jaar het minimumloon verdient. Bij de invoering is beoogd dat «de termijn van twee jaren pas ingaat vanaf het moment dat de werknemer het volledige Wml ontvangt, terwijl de werkgever geen loonkostensubsidie meer krijgt». Om dit te bewerkstelligen is in verband met de afbakening van verantwoordelijkheden tussen het college en het UWV verduidelijkt dat er wordt aangesloten bij de Wml voor een voltijds dienstverband. Deze wijziging komt overeen met de wijziging voorgesteld in artikel IV, onderdeel C, van onderhavig wetsvoorstel. Hierbij worden de artikelen 34a, 35 en 36 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gewijzigd overeenkomstig het voorgaande.'

Het is mogelijk niet de bedoeling van de wetgever geweest om de gemeente verantwoordelijk te laten zijn voor de re-integratie zolang de werknemer niet in staat is het minimumloon te verdienen bij een voltijdsdienstverband. Iemand die vanuit de bijstand in een dienstbetrekking in deeltijd gaat werken, zou anders altijd onder de verantwoordelijkheid van de gemeente blijven vallen. Zoals ik het altijd begrepen heb gaat het er om of de werknemer in staat is het WML *per uur* te verdienen. Zie de koppeling met de LKS, waarbij het gaat om het niet in staat zijn om het WML per uur te kunnen verdienen.

N.B. De overeenkomstige wijziging van artikel 6b Participatiewet klopt wel (in dit artikel is wordt de 'normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 lid 3 WML' vervangen door: 'de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen'). Bij medisch urenbeperkt gaat het er juist om (ander dan bij LKS) dat iemand door de medische urenbeperking niet in staat is het volledige WML (dus het WML bij een voltijdsdienstverband) te verdienen. Iemand die medisch urenbeperkt is kan wel in staat zijn om het WML per uur te verdienen.



Art. XV (art. 32c Wet suwi)

Het lijkt gewenst in de MvT alsnog een toelichting op deze wijziging op te nemen:

Toelichting:

De doelgroep van de subsidieregeling is per 01-01-2015 uitgebreid met de doelgroep van de Participatiewet. De wetgever heeft hierbij het oog gehad op personen die voor de inwerkingtreding van de (Invoeringswet) Participatiewet 01-01-2015 nog aangemerkt zouden worden als jonggehandicapte, maar na de inwerkingtreding van de (Invoeringswet) Participatiewet onder de Participatiewet kwamen te vallen (TK 2011-2012, 33 162, nr. 3, pag. 107). Het gaat dus in feite om jonggehandicapten die niet meer kunnen instromen in de Wajong (omdat zij arbeidsvermogen hebben) en die onder de verantwoordelijkheid van de gemeente zijn komen te vallen.

Zie ook de volgende passage uit de nota van toelichting van de het Besluit tot wijziging van de Subsidieregeling scholing jonggehandicapten met ESB (Stcrt. 2015, nr. 8667):

'De Invoeringswet Participatiewet brengt wijzigingen met zich mee voor de positie van personen met arbeidsbeperkingen, die behoren tot de doelgroep van de subsidieregeling. De toegang tot de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (hierna: Wajong) is aangescherpt. Personen die voor de inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet op 1 januari 2015 in de Wajong zaten behouden hun Wajong-uitkering, terwijl het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) voor hun arbeidsondersteuning bij arbeidsinschakeling verantwoordelijk blijft. Personen met arbeidsvermogen behoren sinds 1 januari 2015 tot de doelgroep van de Participatiewet voor wie het college van burgemeester en wethouders (hierna: het college) verantwoordelijk is voor de ondersteuning bij arbeidsinschakeling. De subsidieregeling wordt na inwerkingtreding van de onderhavige wijzigingsregeling opengehouden voor zowel de 'oude' groep van jonggehandicapten als de nieuwe instroom vanuit de Participatiewet. Met deze wijzigingsregeling wordt daarin voorzien.'

De gemeente is verantwoordelijk voor de re-integratie personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet (o.m. de bijstandsgerechtigde en de zogeheten NUG'er: geen uitkering én ingeschreven als werkloos werkzoekend bij het WERKbedrijf). De gemeente ondersteunt het aan het werk helpen van mensen met arbeidsbeperkingen uit de gemeentelijke doelgroep door toeleiding naar werk, zo nodig met behulp van de inzet van werkvoorzieningen. De gemeente behoudt deze verantwoordelijkheid, zolang iemand niet gedurende een aaneengesloten periode van twee jaar zelfstandig, d.w.z. zonder de inzet van loonkostensubsidie (LKS), ten minste het WML heeft verdiend.

Bij LKS gaat het om mensen die een verminderde productiviteit per uur hebben. Thans wordt dit in artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet tot uitdrukking gebracht door in de definitie van de doelgroep LKS te spreken van niet in staat zijn om met voltijdse arbeid het WML te verdienen. Deze formulering is, zoals terecht in de concept MvT wordt opgemerkt, niet meer nodig en kan eenvoudigweg gesteld worden dat iemand tot de doelgroep LKS behoort als hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumuurloon.

Het lijkt daarom logisch om – in aansluiting daarop – in artikel 32c lid 1 onderdeel b (dat je moet lezen in verbinding met onderdeel a van dat lid, waarin wordt verwoord dat het moet gaan om een persoon uit de doelgroep Participatiewet) Wet SUWI eveneens te spreken van het niet in staat zijn tot het verdienen van het WML per uur.

N.B.

Deze opmerkingen hangen samen met de hierboven gemaakte opmerking over onderdelen D en E van artikel III en onderdelen C, D en E van artikel IV. Als het – anders dan verondersteld – wel de bedoeling is dat de gemeente verantwoordelijk is zolang iemand uit de doelgroep Participatiewet niet in staat is het minimumloon te verdienen bij een voltijdsdienstverband, dan zou de voorgestelde wijziging van artikel 32c lid 1 Wet SUWI weer niet juist zijn.