

## Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Landsmeer 2015.

### Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Landsmeer;
- b. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemers verzekeringen.

### Artikel 2. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
  - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
  - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
  - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

### Artikel 3. Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de in de bijlage 1 omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Het UWV adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Het UWV neemt daarbij de in de bijlage 1 omschreven methode in acht.

### Artikel 4. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2015.

2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Landsmeer 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 15 oktober 2015

E. van der Voorde A.C. Nienhuis

Griffier Voorzitter

Algemene toelichting wijze vaststel loonwaarde en doelgroep - Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Landsmeer 2015

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechte geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechte geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

#### Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### Artikel 2. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve

criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Bij de vaststelling op iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

### Artikel 3. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (artikel 2, tweede lid, van deze verordening). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

In de bijlage bij artikel 3 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

### **Bijlage 1, behorende bij artikel 3 van de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Landsmeer 2015**

#### *Wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld*

Het college maakt gebruik van de UWV loonwaardebepaling om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hierna wordt de werkwijze van deze methode omschreven.

#### *Korte beschrijving*

Loonwaarde is de waarde van een arbeidsprestatie van een werknemer in een bepaalde functie. Bij een loonwaardebepaling wordt de hoogte van die arbeidsprestatie vastgesteld. Een arbeidsprestatie bestaat uit doelgerichte handelingen die resulteren in (bijdrage aan) producten of diensten die een economische waarde hebben voor een werkgever. Het gaat hierbij nadrukkelijk om een gerealiseerde, situationele loonwaarde in een concrete werksituatie op een bepaald moment en niet om een voorspelling van de loonwaarde. De hoogte van loonkostensubsidie wordt vastgesteld aan de hand van de loonwaardebepaling. De loonwaardebepaling heeft betrekking op het prestatieniveau van de werknemer: tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.

Het UWV stelt de loonwaarde vast aan de hand van vijf gedefinieerde begrippen, zijnde reguliere normfunctie, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid en additionele kosten. De loonwaarde wordt gemeten en bepaald door gecertificeerde arbeidsdeskundigen. De rapportages loonwaarde zijn verifieerbaar, inzichtelijk en transparant (bezwaar- en beroepbestendig). De activiteiten van een arbeidsdeskundige bestaan uit dossierstudie vooraf, werkplekonderzoek, gesprek met werkgever, gesprek met werknemer en rapportage en overdracht aan de gemeente.

#### *Stappenplan UWV*

1. Inventarisatie van feitelijk uitgeoefende taken
2. Vaststellen van de normfunctie (taak/uren-analyse)
3. Vaststellen van het normloon
4. Beschrijven hoe de werknemer functioneert in termen van Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid per hoofdtaak
5. Vaststellen prestatie werknemer afgezet tegen de normfunctie
6. Vaststellen van de additionele kosten
7. Integrale vertaling naar totale arbeidsprestatie uitgedrukt in een % van de prestatie van de normfunctie
8. Advies over hoe de loonwaarde verhoogd kan worden