

## Verordening loonkostensubsidie Participatiewet BMWWE 2015

De raad van de gemeente Winsum;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 16 december 2014;

gezien de adviezen van de stichting cliëntenraad Eemsmond en de cliëntenraad BMW;

gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;

besluit vast te stellen de **Verordening loonkostensubsidie Participatiewet BMWWE 2015**.

### Artikel 1. 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. Een daartoe bevoegde externe organisatie adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

### Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

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

### Artikel 3. Nadere regels en hardheidsclausule

1. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.
2. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de cliënt afwijken van het bepaalde bij of krachtens deze verordening indien toepassing van de verordening leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

### Artikel 4. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet BMWWE 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 27 januari 2015,

De voorzitter

De griffier

## **Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld**

Het college maakt gebruik van de loonwaardemethodiek UWV /Dariuz om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hierna wordt de werkwijze van de methode van het UWV omschreven. Het systeem Dariuz is hiermee te vergelijken.

### *Loonwaardebepaling*

*UWV en gemeenten werken vanuit het wettelijke SUWI-kader samen om werkzoekenden te begeleiden naar werk of andere vormen van participatie. We willen elkaars dienstverlening*

*ondersteunen, wederzijdse expertise benutten en gezamenlijk activiteiten uitvoeren. UWV levert*

*zowel diensten voor uitvoering van wettelijke taken als aanvullende diensten voor gemeenten.*

Mensen met een uitkering kunnen vaak nog (gedeeltelijk) werken. Door beperkingen en daaruit voortvloeiende belemmeringen lukt het echter niet altijd om voldoende inkomen te verwerven om in het eigen levensonderhoud te voorzien. Ondanks de arbeidsbeperkingen zijn deze mensen weliswaar in staat te werken maar niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen.

Loonkostensubsidie is een belangrijk middel voor gemeenten om werkgevers te stimuleren werkzoekenden met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Werkgevers betalen de werknemer loon naar werken. Voor de aanvulling in de vorm van loonkostensubsidie is een loonwaardebepaling nodig. Die kan UWV uitvoeren.

### *Omschrijving*

De loonwaardebepaling wordt vastgesteld en uitgevoerd door deskundige en gecertificeerde arbeidsdeskundigen. Van belang is dat sociaal-medische gegevens aanwezig zijn. Dit kan in de vorm van een Sociaal Medisch Advies van UWV, of vergelijkbare informatie uit een andere bron. Het onderzoek vindt vooral plaats op de werkplek van de werknemer.

Het bestaat uit de volgende stappen:

- Verzamelen van sociaal-medische gegevens voor het opstellen van een arbeidskundig werknemersprofiel. Hierin zijn de kennis, vaardigheden en belastbaarheid van de klant opgenomen.
  - Vaststellen en beschrijven van de soortgelijke functie van een collega zonder beperkingen: de functieanalyse (taken- en urenanalyse).
  - Vaststellen van het loonniveau van deze collega als referentie/norm.
  - Vaststellen van het prestatieniveau van de werknemer: de loonwaarde.
  - Verslaglegging, verwachting loonontwikkeling en advies planning vervolgonderzoek.
- UWV legt deze gegevens vast in een rapportage. Daarin vermelden we de onderzoeksactiviteiten, de resultaten van het onderzoek en het advies over de loonwaarde. UWV geeft ook advies over het aanpassen van het werk van de klant waardoor deze beter en duurzamer kan functioneren. Ook wanneer de inzet van een voorziening leidt tot een mogelijk hogere loonwaarde en/of vergroting van de duurzaamheid van de plaatsing geeft UWV dit aan.

### *Doel*

Met de loonwaardebepaling biedt het UWV ondersteuning bij het bevorderen van duurzaam werk voor klanten. De ervaring en expertise van het UWV op sociaal-medisch gebied garandeert een deskundig, betrouwbaar en objectief advies.

### *Doelgroep*

Werkzoekenden die door medische en of sociaalpsychologische beperkingen worden belemmerd in hun werk. Voor deze groep komt de potentiële werkgever mogelijk in aanmerking voor loonkostensubsidie. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer niet in staat is het geldende wettelijk minimumloon te verdienen.

### *De voordelen*

- De loonwaardebepaling wordt uitgevoerd door deskundige en gecertificeerde arbeidsdeskundigen.
- Er wordt gewerkt met een beproefde methode voor loonwaardebepaling in het kader van loonkostensubsidie.
- Er wordt een onderzoek op de werkplek verricht. Dit bespaart de gemeente en de klant tijd, omdat de nodige informatie meestal ter plekke beschikbaar is.
- Indien noodzakelijk kunnen de arbeidsdeskundigen collega-arbeidsdeskundigen en –artsen consulteren.
- De gemeente ontvangt een vakkundig en onafhankelijk oordeel over de loonwaarde.
- De diensten worden steekproefsgewijs getoetst aan de hand van interne kwaliteitscriteria van het UWV.

### *De praktijk*

UWV en zijn rechtsvoorgangers hebben sinds 1967 ervaring en expertise opgebouwd met

betrekking tot loonwaardebepaling van mensen met een arbeidshandicap. Uit het valideringsonderzoek van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum blijkt dat de betrouwbaarheid en de validiteit van de UWV methode om loonwaarde te bepalen goed is.

#### *Toelichting*

##### *Algemene toelichting*

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 rechtens 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).

In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals we deze in het verleden hebben gekend voor mensen met een algemene uitkering en zonder arbeidsbeperking (bijvoorbeeld de WIWbanen/I-Dbanen/Banenpoolregeling/ Melkertbanen). Dit instrument hadden we kunnen opnemen in de Re-integratieverordening Participatiewet BMW 2015. Hier is echter niet voor gekozen omdat dit een duur instrument betreft met beperkt resultaat richting reguliere arbeid.

Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie, zoals bedoeld in deze verordening, is niet per definitie tijdelijk. Het 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 rechtens 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 1. 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 dienst-

- betrekking 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 een daartoe bevoegde externe organisatie. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, een externe organisatie 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 2. 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. Een externe organisatie 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 2 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.