

Verordening loonkostensubsidie Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Dalfsen 2017

De raad van de gemeente Dalfsen

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 22 augustus 2017, nummer 641;

Gelet op artikel 147, eerste lid Gemeentewet en
gelet op artikel 6, tweede lid Participatiewet;

b e s l u i t:

vast te stellen de “**Verordening loonkostensubsidie Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Dalfsen 2017**” per 1-10-2017

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

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 behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, 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. De externe organisatie, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of een andere aangewezen organisatie, adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. De externe organisatie 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. De externe organisatie, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, een andere aangewezen organisatie of een eigen deskundige adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Daarbij wordt de in de bijlage omschreven methode in acht genomen

Artikel 3. Forfaitaire loonkostensubsidie

1. Het college kan de loonkostensubsidie vaststellen op 50% van het wettelijke minimum loon over de eerste periode van maximaal zes maanden vanaf de indiensttreding van de werknemer.
2. Na maximaal zes maanden wordt de loonkostensubsidie alleen voortgezet, indien de vastgestelde loonwaarde op grond van artikel 2 lager is dan het wettelijk minimum loon.

HOOFDSTUK 2. SLOTBEPALINGEN

Artikel 4. Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.
2. Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 5. Intrekken oude verordening

De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Dalfsen 2015 (geldig vanaf 1 januari 2015) wordt ingetrokken.

Artikel 6. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt de dag na bekendmaking in werking en werk terug tot 1 januari 2017.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Dalfsen 2017.

Aldus besloten door de raad van de gemeente Dalfsen in zijn openbare vergadering van 25 september 2017.

*De raad voornoemd,
de plv. voorzitter, de griffier,
ir. L.M. Nijkamp drs. J. Leegwater*

BIJLAGE bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college maakt gebruik van loonwaardemethodiek, die door het werkbedrijf wordt toegepast, om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hierna wordt de werkwijze van deze methode omschreven.

Het UWV bepaalt de loonwaarde als iemand aan 2 criteria voldoet:

1. De persoon behoort tot de doelgroep.
2. Er is een werkgever die werk tegen een bepaald cao salaris aanbiedt.

De loonwaarde wordt altijd individueel vastgesteld. Vanaf 1 januari 2017 wordt de loonwaarde in euro's vastgelegd aan de hand van het op werknemer van toepassing zijnde wettelijke minimum loon (artikel 6, eerste lid, onder g van de Participatiewet).

Tot 1 januari 2017 werd de loonwaarde vastgesteld aan de hand van het functieloon.

De werkwijze is als volgt:

Betrokkene krijgt een contract voor zes maanden en de werkgever ontvangt forfaitair (zie artikel 3) 50% loonkostensubsidie en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag vermeerderd met een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten. In deze periode wordt bij het werkbedrijf de loonwaarde aangevraagd. Na zes maanden volgt een contract met de loonkostensubsidie volgens de loonwaardebepaling (artikel 10d, vijfde lid van de Participatiewet). De loonkostensubsidie voor de werkgever bedraagt dan maximaal 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten

TOELICHTING

Algemeen

De 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.

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden¹. Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren van:

- het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs,
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Indien een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een jongere die met voltijdse arbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan de genoemde opleidingen, stelt het college op diens aanvraag in aanvulling op artikel 7 de loonwaarde van die persoon vast en verleent het college de loonkostensubsidie, met in achtname van het vierde lid, aan de werkgever. Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Daarnaast kan het college 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

¹) Wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loondomein, de Wet financiering sociale verzekeringen de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met de stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen (Stb. 2016-444) zal op enkele onderdelen eerst op 1 februari 2017 in werking treden met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2017 met betrekking tot het loonwaarde begrip en tot en met 4 juli 2016 voor wat betreft de gewijzigde artikelen 6 en 10d van de Participatiewet (Stb. 2016-498).

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.

Vanaf 1 januari 2017 wordt de loonwaarde in euro's niet meer vastgesteld aan de hand van het functieloon, maar aan de hand van het op de werknemer van toepassing zijnde WML.

In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in artikel 13 van de re-integratieverordening Dalfsen 2015. 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 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 van de 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, als mede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f van de Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g van de Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechts 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.

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 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;
 - Personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en
 - Personen die werken op een beschutte plek (artikel 10b, negende lid van de Participatiewet).

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 het college 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 of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door de externe organisatie. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, de 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. De 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. De loonwaarde wordt door het werkbedrijf bepaald aan de hand van de methode Dariuz.

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

De loonkostensubsidie wordt bepaald aan de hand van de 'loonwaarde' die een werknemer heeft (artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet). De loonwaarde werd tot 1 januari 2017 vastgesteld aan de hand van de evenredige arbeidsprestatie in de functie (%) en het functieloon (€) dat iemand ging verdienen. Dit leverde in de uitvoering veel vragen op, vooral bij de toepassing van minimumjeugdlonen. Een toenemend aantal CAO's passen niet meer het minimumjeugdloon toe, met als gevolg dat veel jongeren een inkomen hebben dat ver uitstijgt boven het wettelijk minimumjeugdloon. Consequentie hiervan was dat werkgevers die deze jongeren in dienst hadden geen of een hele lage loonkostensubsidie ontvingen en dat UWV jongeren niet meer toe liet tot het doelgroepregister omdat de loonwaarde in euro's groter was dan het voor hen geldende WML.

Door de wetwijziging wordt de loonwaarde in euro's niet meer vastgesteld aan de hand van het functieloon, maar aan de hand van het op de werknemer van toepassing zijnde WML. Het loonwaardepercentage blijft nog wel vastgesteld aan de hand van de evenredige arbeidsprestatie van degene met een arbeidsbeperking in de functie. Artikel 6 van de Participatiewet is hiervoor aangepast. In het eerste lid, onderdeel g, is het begrip 'het rechtens geldende loon' vervangen door 'het WML'. Aan de hand van een voorbeeld wordt het verschil tussen de oude en nieuwe situatie verduidelijkt:

	Oude Situatie	Nieuwe Situatie
Functieloon	120 % WML	120 % WML
Loonwaarde 50%	60 % WML	50 % WML
Loonkostensubsidie	40 % WML	50 % WML

Uit het voorbeeld blijkt dat door uit te gaan van het minimumloon de loonkostensubsidie hier 10% hoger uitvalt. De loonwaarde is nu daadwerkelijk 50% WML, zodat de hoogte van de loonkostensubsidie ook 50% van het WML bedraagt. In de oude situatie werd de loonwaarde berekend ten opzichte van het functieloon. Omdat het functieloon in het voorbeeld hoger is dan het WML bedroeg de loonwaarde ten opzichte van het WML 60%, waardoor de loonkostensubsidie slechts op 40% WML kon worden vastgesteld.

Naast deze eenduidige berekening hoeft de gemeente niet meer te kijken naar allerlei toeslagen, zoals gratificaties, eindejaarsuitkeringen, etc. Deze hebben geen invloed meer op de hoogte van de loonkostensubsidie.

Het inkomen boven het WML komt, net zoals dat vóór 1 januari 2017 het geval was, volledig voor rekening van de werkgever en voor dat deel kan nog steeds geen loonkostensubsidie worden verstrekt.

Let op: Het nieuwe loonwaardebegrip is van toepassing op loonkostensubsidies die worden verstrekt over perioden gelegen vanaf 1 januari 2017. Voor de bepaling van de hoogte van loonkostensubsidies die zijn verstrekt over perioden voor 1 januari 2017, blijft het loonwaardebegrip van toepassing zoals

dat gold voor deze wijziging. Verstrekte loonkostensubsidie die betrekking heeft op de periode tot 1 januari 2017, blijft dus ongemoeid en hoeft niet te worden herzien.

Het overgangartikel 78cc van de Participatiewet betekent dat – bij lopende arbeidsovereenkomsten – de werkgever vanaf 1 januari 2017 de loonkostensubsidie ontvangt op basis van het nieuwe loonwaardebegrip. Daarvoor is geen nieuwe loonwaardemeting nodig. Voor de berekening van de loonkostensubsidie dient het evenredige percentage uit de gedane loonwaardebepaling vermenigvuldigd te worden met het WML. Daarnaast is door een andere wijziging het voortaan verplicht om in januari het bedrag aan loonkostensubsidie te actualiseren aan de veranderingen in het WML in het voorgaande jaar. Tot slot geldt dat bij een nieuwe loonwaardemeting het (nieuwe) bedrag aan loonkostensubsidie berekend wordt op basis van het nieuwe loonwaardebegrip.

Artikel 3. Forfaitaire loonkostensubsidie

Per 01-02-2017 is artikel 10d van de Participatiewet geherformuleerd (m.u.v. lid 11) met terugwerkende kracht tot 04-07-2016. Op grond van artikel 10d, eerste lid onder b van de Participatiewet is het vanaf deze datum mogelijk om snel en weinig bureaucratisch forfaitair een loonkostensubsidie te verstrekken. Doel van forfaitaire loonkostensubsidie is het voor werkgevers en gemeenten eenvoudiger te maken iemand met een beperking in dienst te nemen.

Uitgangspunt blijft dat het college de loonkostensubsidie vaststelt op basis van de werkelijke loonwaarde. In overleg met de werkgever kan het college de loonkostensubsidie forfaitair toekennen voor maximaal een half jaar. In dat half jaar wordt de loonwaarde van betrokkene bepaald. Als deze minder is dan het WML, kan de loonkostensubsidie worden voortgezet.