

Verordening loonkostensubsidie gemeente Beek 2015

De raad van de gemeente Beek

Gelezen het voorstel van Burgemeester en Wethouders

Gelet op artikel 6, tweede lid Participatiewet 2015

Gezien het advies van de commissie Inwonerszaken

Gezien het advies van de Clientenraad

Besluit Vast te stellen de "Verordening loonkostensubsidie gemeente Beek 2015

Artikel 1. Vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie

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, lid 1, sub a, van de Participatiewet;
 - b. deze persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. deze persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Desgevraagd kan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) het college adviseren 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 2. Vaststelling loonwaarde

Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

Artikel 3. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: "Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Beek 2015".

De griffier, De voorzitter,

Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college maakt gebruik van Competensys.

De loonwaarde methodiek heeft de naam Loonbalans en bestaat uit de volgende stappen:

- 1 Taakanalyse uitvoeren
 - 2 Berekening
 - 3 Vaststelling additionele kosten
 - 4 Ontwikkeladvies
1. **Taakanalyse uitvoeren**

De loonwaardemeting wordt uitgevoerd door een daartoe opgeleid en deskundig medewerker. Hij start met een meting vanuit een klassieke taak-functie analyse en gedegen onderzoek op de werkplek. De hoofdtaken die de deelnemer verricht worden uitgeschreven qua inhoud en eisen op de meet-items productiviteit, Kwaliteit en Inzetbaarheid. Op basis van de Taakanalyse wordt een normfunctie gezocht. In eerste instantie binnen het bedrijf, indien noodzakelijk wordt op zoek gegaan naar functies die in cao's of branche-documenten beschreven staan.

De gerealiseerde arbeidsprestatie van de deelnemer wordt per taak afgezet tegen de arbeidsprestatie die gangbaar is in de normfunctie. Dit prestatieniveau wordt bepaald door de volgende aspecten:

Tempo:

Per functie en taak is sprake van een specifieke bepaling van de output op basis waarvan de norm wordt vastgesteld. Het CompetenSYS-systeem ondersteunt de loonwaarde-onderzoeker in het bepalen van de juiste meet-items. Dit om eenduidigheid in de meting tussen onderzoekers onderling te bevorderen.

Kwaliteit:

Het gemiddeld aantal geproduceerde eenheden dat direct bruikbaar is, omdat ze voldoen aan de gestelde kwaliteit.

Inzetbaarheid

De uren die de werknemer binnen de werktijd niet aanwendt voor productie wegens redenen die kunnen worden gerelateerd aan de mogelijkheden van de werknemer (denk aan extra wachten bij begeleidings-tijd, instructietijd, controletijd, langere omsteltijd, verminderde aanwezigheid, gedragsproblemen die de beschikbaarheid voor productie beïnvloeden. Bij inzetbaarheid meet Loonbalans de netto productietijd van de werknemer.

2. Berekening

De loonwaarde van een potentiële werknemer bedraagt de som van de loonwaardes per taak. De loonwaarde per taak wordt berekend volgens de formule:

$L = T * K * I * BT$ waarbij:

L De loonwaarde per taak

T De prestatie in de taak in tempo van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, in de normfunctie presteert,

K De prestatie in de taak in kwaliteit van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkosten-subsidie behoort, in de normfunctie presteert,

I De prestatie in de taak in inzetbaarheid van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, in de normfunctie presteert, en

B De bijdrage van de taak aan het totale takenpakket.

Bij iedere loonwaardemeting worden zowel de werknemer als de werkgever betrokken door het afnemen van een interview. Dit interview vindt bij voorkeur op de werkplek zelf plaats. Voorafgaand aan het interview kan via het online-systeem een vragenset ter voorbereiding en oriëntatie naar de werknemer en werkgever worden verzonden. Tijdens het onderzoek dat daarop volgt, komt de berekening van het loonwaarde-percentage transparant tot stand. Doordat het op taakniveau is uitgewerkt, is het herkenbaar voor zowel werkgever als werknemer. In het rapport wordt de subsidieberekening conform ministeriële format inzichtelijk gemaakt.

3. Vaststelling additionele kosten

Additionele kosten die binnen de CompetenSYS-methodiek in het loonwaarde-onderzoek worden meegenomen zijn: werkplekaanpassing, ziekteverzuim en extra begeleidingsbehoefte als extra kosten vanuit de werkgever (extra begeleiding aan de kant van de werknemer wordt verdisconteerd bij de inzetbaarheid en is onderdeel van het loonwaarde-percentage).

4. Ontwikkeladvies

Naast de loonwaardemeting en subsidieberekening wordt een ontwikkeladvies opgesteld en opgenomen in het rapport, waarin een diagnose van de sterktes en ontwikkelpunten van de deelnemer wordt gemaakt. Dit wordt vertaald naar handreikingen die de werkgever kan gebruiken om de werknemer op de werkvloer te ontwikkelen.

Toelichting

Algemene deel

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 omschreven in de reïntegratieverordening 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 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 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 of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren door het UWV. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het UWV 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 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.