

Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2017 gemeente Capelle aan den IJssel

De raad van de gemeente Capelle aan den IJssel; het voorstel van het college van burgemeester en wethouders;

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

b e s l u i t :

vast te stellen

de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2017 gemeente Capelle aan den IJssel

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, en
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen,

en

- c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie of
- d. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet.

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt een gevalideerde methode om de loonwaarde van een persoon vast te stellen, waarbij de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet in acht worden genomen.
2. De wijze waarop de loonwaarde meting tot stand komt wordt in de bijlage omschreven.

Artikel 3. Uitvoering

1. De uitvoering van deze verordening berust bij het college.
2. Het college is bevoegd om nadere regels te stellen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening.

Artikel 4. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2017 gemeente Capelle aan den IJssel.

Artikel 5. Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van de dag volgend op die van de bekendmaking en werkt terug tot 1 februari 2017;
2. De Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Capelle aan den IJssel 2015 d.d. 15 december 2014 wordt ingetrokken.

Vastgesteld in de openbare vergadering van 27 maart 2017,
de griffier, de voorzitter,

Bijlage bij artikel 2 lid 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Algemeen

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, onderdeel a, van de Participatiewet). Het college kan ook in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, en artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet). Voordat de periode van zes maanden is verstreken, moet de loonwaarde worden vastgesteld. 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.

Loonwaarde-methodiek

Het college maakt gebruik van onderstaande beschreven gevalideerde methode om de loonwaarde van een persoon te bepalen.

In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

De gevalideerde methode brengt in drie stappen de loonwaarde van de medewerker in kaart door de geleverde werkprestatie in een specifieke functie af te zetten tegen de vereisten van die functie. De uitspraak van de loonwaarde-professional over de loonwaarde geeft een betrouwbaar beeld over tempo, kwaliteit en inzetbaarheid in vergelijking met een regulier, volledig inzetbare collega. Op deze wijze geeft de loonwaarde-professional een onafhankelijke, betrouwbare beoordeling over de hoogte van de loonkostensubsidie of loondispensatie.

In onderstaand schema wordt weergegeven hoe in drie stappen een betrouwbare vastgestelde loonwaarde kan worden vastgesteld.

De eindrapportage geeft inzicht in:

- _ duurzaamheid van de plaatsing;
- _ omvang additionele kosten;
- _ advies om loonwaarde en duurzaamheid te verhogen.

Algemene toelichting Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2017 gemeente Capelle

aan den IJssel

Met ingang van 1 januari 2015 stromen er geen mensen meer in de WSW. En de Wajong is sindsdien alleen nog toegankelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in de Re-integratieverordening 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 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).

Bij de doelgroep voor wie loonkostensubsidie kan worden ingezet gaat het om mensen die wel arbeidsvermogen hebben, maar die verminderd productief zijn. Het gaat hier om personen met een verminderde productiviteit die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen bij een werkgever. De werknemer ontvangt het reguliere wettelijk minimumloon (WML) of CAO-loon van de werkgever en bouwt hierover pensioen op. De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het CAO-loon hoger is dan het WML zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het WML. Het doel van dit instrument is het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep. Bovendien bouwt de werknemer over het hele inkomen pensioen op.

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 - op basis van een onafhankelijk onderzoek - is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen

van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Ook personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet 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, onderdeel a, van de Participatiewet). Het college kan ook in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, en artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet). Voordat de periode van zes maanden is verstreken, moet de loonwaarde worden vastgesteld. 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 wettelijk minimumloon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie na 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).

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.

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. van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b, 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 het 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). Op basis van een onafhankelijk onderzoek wordt bepaald of een persoon in staat is met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. 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. De onderdelen a t/m c zien op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen die nog geen dienstbetrekking hebben. Onderdeel d ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen met een reeds bestaande dienstbetrekking en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking hebben deelgenomen aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding.

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, onderdeel a, 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, met inachtneming van artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het college kan tevens in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b en artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet). Voordat de periode van zes maanden is verstreken, moet de loonwaarde worden vastgesteld. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Proefplaatsing

De loonwaarde kan pas gemeten worden als er sprake is van een werkplek. Om in het begin een goed beeld van de loonwaarde te krijgen is het mogelijk om werknemers een tijdje onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. De proefplaatsing dient zo kort als mogelijk doch tot maximaal drie maanden te worden ingezet, met behoud van uitkering.

In de bijlage bij artikel 2 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven. Bij de gevalideerde methode voor het vaststellen van de loonwaarde zal de 'Regeling loonkostensubsidie Participatiewet' in acht worden genomen.

Artikel 3. Uitvoering

Voor de uitvoering van de verordening kan het noodzakelijk zijn dat (door het college) nadere regels worden vastgesteld. Dit artikel geeft het college de bevoegdheid om dergelijke regels vast te stellen.

Artikel 4. Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 5. Inwerkingtreding

De inwerkingtreding van de Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet is voor het merendeel bepaald op 1 februari 2017, zodat deze verordening terugwerkt tot 1 februari 2017.