

Verordening loonkostensubsidie PARTICIPATIEWET gemeente Leudal 2018

De raad van de gemeente Leudal;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 9 januari 2018 nummer 97;
gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;
besluit vast te stellen de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Leudal 2018.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. loonkostensubsidie: subsidie ten behoeve van een werkgever ter compensatie van de lagere loonwaarde van een werknemer;
 - b. regionaal werkbedrijf: overleg tussen gemeenten, UWV, sociale werkvoorziening, re-integratiebedrijven, werkgevers en werknemers binnen de arbeidsmarktregio over de wijze waarop de doelgroep van de Participatiewet ondersteund wordt bij het vinden van werk.

Artikel 2. Vaststelling 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 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. Het college kan advies inwinnen bij een door het college aangewezen uitvoerende organisatie met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. De uitvoerende organisatie neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
4. Het college kan nadere regels stellen omtrent de wijze van aanvraag, de betaling van loonkostensubsidie en de uitvoering van de loonwaarde.

Artikel 3. Vaststelling loonwaarde

1. Ten behoeve van de vaststelling van de loonkostensubsidie stelt het college de loonwaarde van de persoon als bedoeld in artikel 2 vast.
2. Het college maakt gebruik van de door het werkbedrijf regio Midden-Limburg aangewezen loonwaardemethode.
3. Deze methode is gevalideerd en voldoet aan de minimumeisen zoals vastgesteld bij wet en algemene maatregel van bestuur.

Artikel 4. Beëindiging Loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie aan de werkgever eindigt per beëindigingsdatum van het dienstverband met de werknemer waarvoor de loonkostensubsidie is toegekend.
2. De loonkostensubsidie aan de werkgever eindigt, indien de persoon niet meer tot doelgroep loonkostensubsidie behoort, als bedoeld in artikel 2, tweede lid.

Artikel 5. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere individuele gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening als toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 6. Inwerkingtreding en citeertitel

Deze verordening treedt in werking op de dag na publicatie.
Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Leudal 2018.

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering van 6 februari 2018.

De raad voornoemd.

De griffier, De voorzitter,

Algemene toelichting

De gemeenteraad moet bij verordening regels vaststellen 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 getreden. 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;

die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken. 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 nog steeds 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, tenzij gekozen is voor forfaitaire loonkostensubsidie (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). 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 percentage van het wettelijk minimumloon 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).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. De in de Participatiewet opgenomen begrippen - zoals doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet), loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de wet) en dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de wet) - worden in deze verordening daarom niet opnieuw als begrip opgenomen.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit artikel zijn de begripsbepalingen toegelicht.

Artikel 2. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie

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 de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: 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 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 werkplek (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 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. In artikel 2, 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.

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 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 de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b van de Participatiewet en artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet). Als deze periode is verstreken, dan moet de loonwaarde worden vastgesteld. Werk.Kom adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. 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.

Artikel 4. Beëindiging

In dit artikel is opgenomen dat de loonkostensubsidie eindigt op het moment dat het dienstverband eindigt of de werknemer niet meer behoort tot de doelgroep.

Artikel 5. Hardheidsclausule

In dit artikel is de hardheidsclausule opgenomen. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen van deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt. Van deze mogelijkheid dient zeer terughoudend gebruik gemaakt te worden, om precedentwerking tegen te gaan.

Artikel 6. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Bijlage bij artikel 3 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

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

Meting Matchcare vraagt ten behoeve van de loonwaardebepaling informatie uit over de prestatie van de werknemer op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Daarnaast neemt Matchcare ook de mate waarin de werknemer een aantal werknemersvaardigheden en competenties beheerst mee bij het bepalen van de loonwaarde. De loonwaarde bepaling van Matchcare is daarmee deels in overeenstemming met het stappenplan opgenomen in de Regeling.

Prestatie per taak op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid De prestatie van de werknemer op vijf hoofdtaken wordt aan de hand van de volgende stappen vastgesteld:

Stap 1: Vaststellen van het aandeel van de taken die de werknemer binnen het totale takenpakket kan verrichten.

Stap 2: Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon daarbij.

Stap 3: Vaststellen van de prestaties van de werknemer op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid per taak. De werknemer wordt gevraagd een zelfbeoordeling te maken ten opzichte van een collega. De werkgever beoordeelt de prestaties van de werknemer gerelateerd aan de normfunctie.

Beheersing werknemersvaardigheden en competenties

De beheersing van werknemersvaardigheden en competenties wordt getoetst door vast te stellen in welke mate de werknemer een set van negen werknemersvaardigheden en een set van tien competenties beheerst.

Ontwikkelperspectief werknemer

Matchcare verzamelt, naast de informatie nodig voor het bepalen van de loonwaarde, ook informatie om uitspraken te kunnen doen over het ontwikkelperspectief van de werknemer. Matchcare doet dit aan de hand van de leefgebieden vragenlijst. Met de leefgebieden vragenlijst wordt informatie verzameld over zaken in het persoonlijk leven van de werknemer die de prestaties van de werknemer op de werkvloer (kunnen) beïnvloeden. De weging van deze informatie is voor elke werknemer gelijk.

Proces

Matchcare doorloopt de volgende stappen bij het bepalen van een loonwaarde:

Stap 1: Bezoek op de werkplaats

- De uitvoerder stelt in overleg met de werkgever het bedrijfsfunctieprofiel vast;
- Observeren van de werknemer op de werkplek.

Stap 2: Werkgever en werknemer vullen ieder een digitale vragenlijst in.

Stap 3: Opstellen rapportage.

De uitvoerder bepaald aan de hand van de input die werkgever en werknemer aanleveren de scores van de werknemer. Op basis van deze scores berekent de uitvoerder de loonwaarde en stelt de rapportage op.

Rapportage

De rapportage bevat een loonwaarde ten opzichten van het functieloon en een loonwaarde ten opzichte van het minimumloon. Daarnaast bevat de rapportage informatie over het ontwikkelperspectief van de werknemer.