

Verordening van de gemeenteraad van de gemeente Ermelo houdende regels omtrent loonkostensubsidie participatiewet Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Ermelo

De raad van de gemeente Ermelo;

gelezen het voorstel van het college van 19 mei 2015, nr. 15017121;

b e s l u i t :

vast te stellen:

de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Ermelo

Artikel 1 Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.

Artikel 2 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. De college kan voor advisering met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie gebruik maken van een externe organisatie. Deze externe organisatie neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 3 Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Indien voor advisering als bedoeld in artikel 2 derde lid gebruik wordt gemaakt van een externe organisatie neemt deze organisatie daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.

Artikel 4 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Ermelo.

Vastgesteld in de openbare vergadering

Van de gemeenteraad van 2 juli 2015,

*Mevrouw A.J. van Meerveld,
griffier,*

*A.A.J. Baars,
voorzitter,*

Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Voor de bepaling van de loonwaarde maken wij gebruik van een methodiek die voldoet aan de eisen die worden gesteld in de algemene maatregel van bestuur (Besluit Loonkostensubsidie) en ook aan de eisen van de ministeriële regeling. In dit Besluit wordt geregeld wanneer iemand nog mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft ten behoeve van de vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie. Daarnaast worden in het besluit uitgangspunten benoemd die landelijk moeten gelden in verband met een zorgvuldige loonwaardebepaling. Ook bevat dit besluit mede de basis voor een ministeriële regeling met nadere eisen waaraan methodes voor loonwaardebepaling moeten voldoen.

Zodra in het regionaal Werkbedrijf afspraken tot stand zijn gekomen over minimumeisen, treden deze, na akkoord van het Ministerie voor de betreffende regio in de plaats van de eisen die in de ministeriële regeling zijn geformuleerd. In het Beslisdocument Regionaal Werkbedrijf Stedenvierkant, "Sociaal akkoord regio Stedenvierkant: samen werken aan meer werk!", is over de loonwaardemeting het volgende opgenomen:

4 Uitgelicht: de loonwaardemeting

4.1 Eén uniforme methode voor loonwaardemeting in de arbeidsmarktregio

Een van de uitgangspunten voor de plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking is dat de werkgever loon betaalt voor het feitelijke werk dat iemand kan verrichten; we spreken hierbij van de loonwaarde die iemand heeft. Onderdeel van een matchingsarrangement kan zijn dat de werkgever een loonkostensubsidie krijgt om de loonwaarde van de werknemer aan te vullen tot 100% van het Wettelijk Minimumloon (WML). Het is daarom van belang om een goede onderbouwing te geven van de aan te houden loonwaarde. Daartoe wordt in de Participatiewet het instrument loonwaardemeting geïntroduceerd. De loonwaarde wordt in ieder geval vastgesteld voor iedereen die bij een fulltime dienstverband niet in staat is om 100% van het wettelijk minimumloon te genereren.

We kiezen voor de methode van loonwaardebepaling van Dariuz. Op basis van offerte­ver­gelijking is een commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gemeenten, tot deze keuze gekomen. De loonwaardemethodiek Dariuz is gevalideerd en neemt in ieder geval de aspecten tempo, kwaliteit, inzetbaarheid en ontwikkelingsmogelijkheden mee.

Met de keuze voor Dariuz als methode voor loonwaardebepaling in de arbeidsmarktregio wordt voldaan aan de - door de regionale werkkamer vastgestelde - criteria voor een uniform instrumentarium:

- De meest efficiënte toepassing, waarbij de meting transparant en laagdrempelig uitgevoerd moet kunnen worden;
- De minste belasting voor de werkgever, In ieder geval zal bij één werkgever altijd eenzelfde systeem moeten worden gebruikt.
- Omstandigheden als benodigde begeleiding en de psychische en fysieke gesteldheid van desbetreffend persoon worden meegewogen. Ook wordt gekeken naar het ontwikkelingspotentieel van de betreffende medewerker.
- De beste prijs;
- De reeds opgedane ervaring met een van de op dit moment gevalideerde loonwaardesystemen;
- De uitvoering door een daartoe (passend bij de methodiek) gekwalificeerde en onafhankelijke professional.

4.2 Loonwaardemeting altijd op werkplek

De loonwaardemeting wordt altijd op de werkplek en in samenspraak met werkgevers afgenomen. Het instrument moet daarom efficiënt kunnen worden toegepast, met zo min mogelijk belasting voor de werkgever en tegen een zo gunstig mogelijke prijs. Voor de wettelijk verplichte jaarlijkse herhaalloonwaardemeting passen we maatwerk toe voor wat betreft de vorm waarin dit plaatsvindt. Soms is een kort contactmoment met werkgever en werknemer voldoende om hernieuwd de loonwaarde vast te stellen, in andere gevallen kan een nieuwe meting noodzakelijk zijn.

4.3 Faciliteiten samenhangend met de loonwaardemeting

Het instrument loonwaardemeting en de inzet van loonkostensubsidie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Werken met loonkostensubsidie gebaseerd op de loonwaarde is vooral overtuigend wanneer het wordt aangeboden in combinatie met aanvullende instrumenten.

Om de inzet van een loonkostensubsidie zo optimaal mogelijk te benutten, formuleren we in de regio Stedenvierkant de doelgroep voor de loonkostensubsidie ruim. Op die manier wordt de regeling toegankelijk voor een grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en kan het hen ondersteunen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Voor een goede inzet van de loonkostensubsidie is het belangrijk om direct bij het begin van de plaatsing heldere afspraken te maken over de manier waarop de loonkostensubsidie wordt ingezet. De plaatsing

kan bestaan uit een proef-plaatsing en een voorlopig subsidie-advies, gevolgd door een definitieve plaatsing. Daarbij kunnen verschillende faciliteiten ter ondersteuning worden ingezet, zoals extra ondersteuning of begeleiding bij aanvang van het werk, bijstelling van de loonwaardemeting na de proefperiode, werkplekaanpassingen en een eventuele no-riskpolis. Bij de definitieve plaatsing volgt een definitief subsidie-advies, waarin de definitieve loonwaardemeting is opgenomen en waarin eventuele bijkomende kosten en risico's worden afgezet tegen de voordelen voor de werkgever. De loonkostensubsidie wordt gefinancierd uit het inkomensdeel van de Participatiewet, terwijl eventuele bijkomende kosten gefinancierd worden uit een gecombineerd budget, zoals het Participatiebudget van gemeenten, belastingvoordelen en bijdragen van werkgevers.

Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Ermelo

TOELICHTING

ALGEMEEN

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 Re-integratieverordening Participatiewet 2015 gemeente Ermelo.

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).

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1 Begrippen

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.

Artikel 2 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 een 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 behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

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. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Indien een externe organisatie het college adviseert is zij gehouden aan dezelfde methode als het college gebruikt. Dit is in het tweede lid geregeld.

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. Vooralsnog zal gebruik worden gemaakt van de minimum vereisten zoals vastgelegd in het Landelijk Besluit en de vastgestelde regelgeving in de Werkkamer nadat deze is geaccordeerd door het Ministerie. Door deze methodieken te gebruiken voldoen we in ieder geval aan de minimum vereisten