

Verordening Loonkostensubsidie gemeente Hardenberg 2020

De raad van de gemeente Hardenberg;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 10 november 2020;

gelet op artikel 6, lid 2, van de Participatiewet;

Besluit:

vast te stellen de volgende: Verordening loonkostensubsidie gemeente Hardenberg 2020

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 (PW), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. *de wet*: de Participatiewet
 - b. *het college*: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hardenberg
 - c. *de raad*: de gemeenteraad van de gemeente Hardenberg
 - d. *doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;

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 moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
 - 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 over het oordeel of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De adviseur neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 3. Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de in artikel 4 omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Het college kan advies inwinnen over de vaststelling van de loonwaarde van een persoon uit de doelgroep. De adviseur neemt daarbij de in artikel 4 omschreven methode in acht.

Artikel 4. Wijze bepalen loonwaarde

1. Het college maakt gebruik van de Dariuz Works loonwaardemeting of daaraan gelijkwaardig instrument om de loonwaarde van een persoon te bepalen.
2. De loonwaardemethode is een objectieve meting van competenties gebaseerd op kennis van werknemers met een verminderde loonwaarde. De definitieve bepaling van de loonwaarde vindt eerst plaats na bedrijfsbezoek. De bepaling van de loonwaarde wordt vastgelegd in een schriftelijke rapportage met advies.
3. Een definitieve bepaling van de loonwaarde zoals omschreven in het tweede lid vindt plaats, indien
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep; én
 - b. er een werkgever is die een contract aan deze persoon aanbiedt binnen de geldende cao.

Artikel 5. Loonkostensubsidie

1. Het college bepaalt de loonkostensubsidie, nadat de loonwaarde is vastgesteld.
2. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimum loon voor de werkgever voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon gedurende de arbeidspriode of zoveel korter als het college redelijk acht.

Artikel 6. Vergoeding begeleidingskosten

1. Wanneer door de gemeente is vastgesteld dat een werknemer ook tot de doelgroep (nieuw) Beschut Werk behoort heeft de werkgever ook recht op een vergoeding voor begeleidingskosten. Deze vergoeding bedraagt € 7.600 per jaar voor begeleidingskosten o.b.v. een aanstelling van 31 uur per week of anders naar rato

Artikel 7. Extra aanvulling

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 5, lid 2, bedraagt de loonkostensubsidie voor een werkgever waarvan het aantal werknemers met een erkende arbeidsbeperking groter of gelijk is aan 50%, voor werknemers die tot de doelgroep Nieuw Beschut Werk behoren, 100%.
2. Als toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in lid 1, ontvangt de betreffende werkgever geen begeleidingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 6 van deze verordening.
3. Het college kan in gevallen waarin dit artikel niet voorziet maar waarbij het redelijk is toch een aanvulling toe te kennen, afwijken van het gestelde in lid 1 en 2 van dit artikel.

Artikel 8. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op de dag volgend op die van bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2020. Tegelijkertijd wordt de Verordening Loonkostensubsidie gemeente Hardenberg 2015 ingetrokken.

Artikel 9. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als de Verordening Loonkostensubsidie gemeente Hardenberg 2020.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Hardenberg d.d. 15 december 2020

De raad voornoemd,

de griffier, de voorzitter,

F.G.S. Droste M.W. Offinga

Algemene toelichting verordening loonkostensubsidie gemeente Hardenberg 2020

Aanleiding

Deze verordening geeft uitvoering aan het nieuwe 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.

Algemeen

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c 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). In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm zoals omschreven in de re-integratieverordening. Om verarring te voorkomen is de term van deze loonkostensubsidie gewijzigd naar indienstnemingsubsidie.

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 moet het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vaststellen (artikel 10d, eerste lid, 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. Het is niet toegestaan om een subsi-

dieplafond in te stellen. In artikel 10d Participatiewet is bepaald dat als een werkgever een dienstbetrekking aangaat met iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie, het college deze subsidie moet verstrekken.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie verrichte arbeid in een functie. De loonwaarde wordt vastgesteld 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).

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet voor 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.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

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 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. 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. Het college draagt dan de personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. 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. Het college stelt de loonwaarde vast 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 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. Wijze bepalen loonwaarde

De wijze van bepalen van de loonwaarde wordt in regionaal verband overlegd. In de regio is gekozen voor de *Dariuz Works loonwaardemethodiek*. Dariuz-methodiek is ontwikkeld vanuit kennis op het gebied van uitstroom van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het systeem heeft een wetenschappelijke basis waarmee voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een bijdrage wordt verzorgd aan effectieve en efficiënte re-integratie.

De gemeente Hardenberg kiest voor een betrouwbare methode die de competenties van de werknemer of potentiële werknemer meet. Het systeem dient ervaring en kennis te hebben van functies en arbeidsomstandigheden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De definitieve bepaling van de loonwaarde vindt eerst plaats na bedrijfsbezoek. De theoretische meting wordt geverifieerd aan de praktijk en/of beoogde werkplek.

Artikel 6. Vergoeding begeleidingskosten

In artikel 8 van de Verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ Gemeente Hardenberg 2018 is beschreven wanneer iemand behoort tot de doelgroep (nieuw) beschut werk. Voor werknemers die behoren tot deze doelgroep is veel begeleiding nodig. Werkgevers krijgen hiervoor een vergoeding. De vergoeding bedraagt maximaal € 7.600 per jaar o.b.v. een aanstelling van 31 uur per week of anders naar rato. Dus bij een aanstelling van 10 uur per week: $10/31$ maal € 7.600 per jaar.

Artikel 7. Extra aanvulling

Loonkostensubsidie is een financieel instrument ter ondersteuning van de werkgever. Idee is dat een werkgever iemand pas in dienst wil nemen als diegene voldoende productief is. Voldoende productie wil zeggen dat de productiviteit zodanig is dat het "uit" kan om het wettelijk verplichtte minimumloon te betalen. Heeft een werknemer slechts een productiviteit van 40% (= loonwaarde) dan betalen wij als gemeente 60% loonkostensubsidie (lks) zodat de werkgever 100% wettelijk minimumloon kan uitbetalen. Bij het bepalen van de loonwaarde wordt gekeken naar een vergelijkbare functie (normfunctie) en de productiviteit daarin van een werknemer zonder arbeidsbeperking. Deze productiviteit is 100%. Bij een gewoon commercieel bedrijf kan op deze manier vrij makkelijk een vergelijking worden gemaakt. De loonwaarde van een werknemer wordt bepaald door een hiervoor opgeleide persoon en gebeurt volgens een objectieve methode (Dariuz). Lks is altijd functie gebonden en persoonsgebonden.

Bij bijvoorbeeld SW bedrijven is deze methodiek echter minder goed hanteerbaar. SW-bedrijven zijn namelijk geen normaal commercieel bedrijf. Functies bij SW-bedrijven zijn altijd "gesubsidieerd" en kunnen ook met medewerkers zonder arbeidsbeperking nooit "uit". Dit heeft te maken met de aard van het bedrijf (veel werknemers met een arbeidsbeperking), de aard van de werkzaamheden (vaak groendeels handmatig) en het feit dat in productielijnen minder productieve collega's in grote mate bepalend zijn voor de algehele productiviteit.

Idealiter zou je eerst het verschil tussen een dergelijk bedrijf en een "gewoon commercieel bedrijf" willen bepalen. Het verschil zou je ook moeten compenseren. Probleem hierbij is dat een dergelijke vergelijking in de praktijk niet te maken is.

Daarom wordt de mogelijkheid geboden om voor mensen die tot de doelgroep nieuw beschut werk behoren naast de berekende loonkostensubsidie (art. 5) een aanvulling te verstrekken tot 100% van de loonkostensubsidie (de som van de loonkostensubsidie en de aanvulling bedragen dus 100% van de loonkostensubsidie).

- De extra compensatie geldt alleen voor bedrijven met 50% of meer werknemers met een erkende arbeidsbeperking (nieuw beschut werk, wajong, doelgroepregister of WSW).
- Als gebruik wordt gemaakt van de aanvulling tot 100% loonkostensubsidie vervalt het recht op een vergoeding voor begeleidingskosten.