

Steenwijk, 13-1-2015
Nummer 2015/4f

Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Steenwijkerland 2015

De raad van de gemeente Steenwijkerland;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 25 november 2014, nummer 2015/4;

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

overwegende dat het college ten behoeve van de personen uit de doelgroep loonkostensubsidie kan verstrekken aan de werkgever van deze doelgroep;

besluit vast te stellen de

Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Steenwijkerland 2015.

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 Steenwijkerland
 - c. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Steenwijkerland
 - 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 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.
3. Het college kan advies inwinnen over het oordeel of de aanvrager 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. Men neemt daarbij de in artikel 4 omschreven methode in acht.

Artikel 4. Wijze bepalen loonwaarde

1. Het college maakt gebruik van de loonwaardemethode om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Het college neemt het advies van het werkbedrijf over het hanteren van een loonwaarde methode in overweging.
2. De loonwaardemethode is een objectieve meting van competenties gebaseerd op kennis van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De definitieve bepaling van de loonwaarde vindt eerst plaats na bedrijfsbezoek. De bepaling van loonwaarde wordt vastgelegd in een schriftelijk rapport met advies.
3. Een loonwaarde wordt individueel bepaald als iemand aan 2 criteria voldoet:
 - a) de persoon behoort tot de doelgroep;
 - b) er is een werkgever die werk tegen een bepaald cao salaris aanbiedt.
4. De loonwaarde wordt bepaald aan de hand van het inkomen dat ter beschikking wordt gesteld op basis van de cao van de werkgever, afgezet tegen de prestatiemogelijkheid van de klant om een arbeidsprestatie te leveren.

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 arbeidsperiode of zoveel korter als het college redelijk acht.

Artikel 6. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

Artikel 7. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Steenwijkerland 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 13 januari 2015.

De voorzitter,

De griffier,

ALGEMENE TOELICHTING VERORDENING LOONKOSTENSUBSIDIE GEMEENTE STEENWIJKERLAND 2015

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 Pw). 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 moet het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vaststellen (artikel 10d, eerste lid, Pw). 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. Het is niet toegestaan om een subsidieplafond in te stellen. In artikel 10d Pw 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 loonkosten-subsidie 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.

Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend van toepassing. Ze zijn niet herhaald in deze verordening. Voor een goed begrip van deze verordening leze men de wettelijke definities van:

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet);
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet);

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

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, 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 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.

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 4 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

Het meest voor de hand liggend is de keuze voor de Dariuz Works loonwaardemethodiek. Er zijn naast de loonwaardemethodiek van Dariuz nog een tweetal gelijkwaardige methodieken. Deze verordening laat de mogelijkheid open om gezamenlijk met het Regionaal Werkbedrijf nog te kiezen voor één van de andere gevalideerde methodieken. 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.

Het ligt voor de hand te kiezen 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 5. en 6. Inwerkingtreding en citeertitel

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2015. De nieuwe verordening gaat onmiddellijk werken voor alle gevallen. Vanaf die datum geldt de verordeningsopdracht voor de gemeenteraad om regels in de verordening vast te stellen over het bepalen van de loonwaarde.

Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Zodra bepaald is welke loonwaardemethode wordt gehanteerd, kan deze in uitgeschreven vorm worden bijgevoegd.