

Toelichting

Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2017 gemeente Rozendaal

Algemene toelichting

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep van het instrument "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.

In samenwerking met de deelnemende gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland is een model en werkwijze rondom loonkostensubsidie binnen de Participatiewet vastgesteld. Uitgangspunt is dat zoveel mogelijk mensen met een verminderde productiviteit zoveel mogelijk werken bij reguliere werkgevers tegen het wettelijk minimumloon of het Cao-loon. Bij het ontwikkelen van het hieronder voorgestelde model is uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- het beperkte participatiebudget maakt selectieve inzet van loonkostensubsidie noodzakelijk;
- er wordt uitgegaan van de eigen verantwoordelijkheid van zowel de uitkeringsgerechtigde als de werkgever. De gemeente heeft een faciliterende en ondersteunende rol;
- een klantgerichte dienstverlening naar de werkgever staat voorop. Dit betekent o.a. dat de werkgever geen last mag hebben van bureaucratische rompslomp;
- er wordt uitgegaan van duurzame plaatsingen. Dit betekent dat een succesvolle match voorop staat;
- met de loonwaarde wordt bedoeld: 'loonwaarde is de verhouding tussen de arbeidsprestatie en loonkosten van een onderzochte medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk in een gangbare reguliere setting'.

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). De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie van de gemeente om het verschil tussen loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon te compenseren.

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

Artikel 1 Begripsbepaling

Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader zijn omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Gemeentewet, de Algemene wet bestuursrecht en de Wet werk en Inkomen.

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, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdeel b, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdeel 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 wet 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 (IOAW); en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).

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 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

Wanneer het college heeft vastgesteld dat een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en een werkgever voornemens is 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. Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet. De loonwaarde moet de prestatie van de potentiële werknemer weergeven. De loonwaarde wordt daarom vastgesteld op basis van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.

Toepassing van de loonkostensubsidie wordt via de volgende twee methodieken, die met de samenwerkende gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland is afgesproken, ten uitvoer gebracht:

1. *Toepassen (50%) forfaitaire loonkostensubsidie gedurende de eerste zes maanden dienstverband*

In deze methode is het mogelijk om in de eerste zes maanden een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% toe te passen, voordat er een loonwaardemeting heeft plaatsgevonden (artikel 10b, lid 5 Participatiewet). Voordeel hiervan is dat de werkgever vooraf weet hoe hoog de loonkostensubsidie

wordt en niet eerst de uitslag van de loonmeting hoeft af te wachten. Wanneer deze methode wordt toegepast, moet men rekening houden met de volgende twee voorwaarden:

- a) Uiterlijk in maand vier is het noodzakelijk om een loonwaardemeting aan te vragen en uit te laten voeren, omdat na zes maanden dienstverband de loonwaardemeting de hoogte van de loonkostensubsidie gaat bepalen. Dit geldt echter alleen indien het dienstverband langer doorloopt dan zes maanden;
- b) Bij keuze voor deze methode dient geen proefplaatsing ingezet te worden.

Gezien methode 1, onderdeel b, is een uitzondering mogelijk bij contracten voor bepaalde tijd tot en met zes maanden. Bij deze contracten is namelijk geen proeftijd mogelijk en kan het Werkgevers Servicepunt (WSP) een proefplaatsing als alternatief hiervoor inzetten.

2. Loonwaardemeting en proefplaatsing

In deze methode is het wel gewenst om gebruik te maken van proefplaatsing. Deze optie heeft echter niet de voorkeur maar wordt wel ingezet wanneer de werkgever hier nadrukkelijk om verzoekt of omdat er vanuit het WSP/gemeenten goede redenen zijn om hier toch voor te kiezen.

De artikelen 4 en 5 behoeven geen verdere toelichting.