

De raad van de gemeente Gooise Meren

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gooise Meren d.d.

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

besluit:

vast te stellen:

Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Gooise Meren 2017

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

1. Awb: Algemene wet bestuursrecht;
2. doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid;
3. dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking;
4. loaw: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
5. loaz: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen;
6. loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, 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;
7. WIA: wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
8. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
9. Werkkamer: bestuurlijk overlegorgaan van de Vereniging Nederlandse gemeenten en de Stichting van de Arbeid.

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, 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 het UWV of de door het college voorgedragen personen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Het UWV neemt daarbij in ieder geval de in het tweede lid benoemde criteria in acht.

Artikel 3. Vaststelling loonwaarde

1. Het college maakt gebruik van een gevalideerde loonwaardemethodiek (Dariuz).
2. De loonwaardemethodiek levert per situatie een objectieve beoordeling op over de hoogte van de loonkostensubsidie.
3. De loonwaarde wordt bepaald aan de hand van het inkomen dat door een werkgever wordt betaald, afgezet tegen de prestatiemogelijkheid van de belanghebbende om een arbeidsprestatie te leveren.
4. Het college bepaalt de hoogte en de duur van de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.
5. De loonkostensubsidie wordt uitgekeerd aan de werkgever en bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.
6. De loonkostensubsidie wordt verstrekt gedurende de arbeidsperiode van de belanghebbende of zo veel korter als door het college redelijk wordt geacht.
7. In opdracht van het college kan Dariuz Works Loonwaardemeting of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) het college adviseren met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Het UWV en/of Dariuz neemt daarbij de in de toelichting omschreven methode in acht.

Artikel 4. Forfaitaire loonkostensubsidie

Het college kan de loonkostensubsidie vaststellen zonder dat er een loonwaardemeting heeft plaatsgevonden. In dat geval wordt de loonkosten vastgesteld op 50% van het minimumloon voor de duur van maximaal 6 maanden.

Artikel 5. Beleid

Het college stelt in beleidsregels aanvullende bepalingen vast met betrekking tot de uitvoering van deze verordening.

Artikel 6. Situaties waarin deze verordening niet voorziet

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 7. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2017 onder gelijktijdige intrekking van de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Gooise Meren 2016.
2. Deze verordening wordt aangehaald als 'Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Gooise Meren 2017'.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van de Gooise Meren, gehouden op

de griffier,

de voorzitter,

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 over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in elk geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Met de in de Regio Gooi & Vechtstreek samenwerkende gemeenten is naar afstemming gezocht bij de invulling van de hierboven genoemde vereisten.

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, artikel 10d, tweede lid is 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 voorgezet onderwijs;
- het voorgezet 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).

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).

Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer.

De werkgever kan bij ziekte van de werknemer gebruik maken van de no-riskpolis en bij de belastingdienst een beroep doen op de mobiliteitsbonus.

Artikelsgewijze toelichting

Alleen de bepalingen die om een nadere toelichting vragen worden hier behandeld. Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de loaw, de loaz, de Awb of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening.

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 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 loaw;
- personen met een uitkering op grond van de loaz, 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 bepaalt of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie *Kamerstukken II 2013/14*, 33 161, nr. 107, p. 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 tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort kan het college zich laten adviseren door het UWV.

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.

In opdracht van het college kan Dariuz Works Loonwaardemeting om advies worden gevraagd bij het vaststellen van de loonwaarde. In eerste instantie zal deze meting plaatsvinden door de gecertificeerde medewerker van de gemeente of indien nodig door derden. Maar het is ook mogelijk om het UWV om advies te vragen.

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 dit artikel wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

Artikel 4. Forfaitaire loonkostensubsidie

Het college kan een forfaitaire loonkostensubsidie (zonder loonwaardemeting) toekennen om het voor werkgevers eenvoudiger te maken iemand met een beperking in dienst te nemen. Deze loonkostensubsidie duurt maximaal 6 maanden en kan niet worden verlengd. Tijdens deze 6 maanden moet er een loonwaardemeting plaatsvinden op de werkplek. De werkgever kan bij een forfaitaire loonkostensubsidie geen aanspraak maken op de no-riskpolis of de mobiliteitsbonus. Regionaal is overeengekomen om terughoudend te zijn met het verstrekken van forfaitaire loonkostensubsidie. Omdat de aanpassing van de verordening vertraging heeft opgelopen, is in eerste instantie forfaitaire loonkostensubsidie verstrekt om werkgevers en kandidaten tegemoet te komen.

Artikel 7. Inwerkingtreding en citeertitel

De verordening gaat met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 in omdat de aanpassing van de verordening vertraging heeft opgelopen terwijl er in de praktijk al behoefte was aan het verstrekken van (forfaitaire) loonkostensubsidie.

De wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het doel van de Participatiewet is om het arbeidsvermogen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt optimaal te benutten. Uitgangspunt hierbij is dat dit zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt gebeurt. Dit past ook bij de uitgangspunten van Gooise Meren. Om werkgevers te kunnen compenseren voor het verlies aan productiviteit (loonwaarde /economische waarde) van een werknemer met een arbeidsbeperking wordt de loonkostensubsidie systematiek geïntroduceerd. Daarbij wordt het arbeidsvermogen van een belanghebbende vastgesteld. Dit wordt vertaald in loonwaarde.

De werkgever wordt door middel van een loonkostensubsidie gecompenseerd voor het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde en het bruto wettelijk minimumloon. Daarnaast stelt de raad of de werkgever een vergoeding kan krijgen voor de extra kosten die hij maakt omdat hij een werknemer met arbeidsbeperkingen in dienst heeft genomen.

In deze bijlage bij de Verordening Loonkostensubsidie Gooise Meren 2017 wordt beschreven welke methode wordt gebruikt om de loonwaarde vast te stellen van een belanghebbende voor wie het college van plan is om loonkostensubsidie toe te kennen. De gemeente Gooise Meren heeft gekozen voor de AMSL methode van het UWV en/of de methode van Dariuz. De raad heeft bij het stellen van de kaders voor de vaststelling van de loonwaarde geen volledige beleidsvrijheid. De gekozen methode moet voldoen aan de eisen van de wet, het besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de Ministeriele Regeling die een nadere invulling geeft van de minimeisen. De gekozen methoden voldoet aan deze minimeisen.

Dit betekent dat de loonwaardebepaling plaatsvindt op de werkplek, dat wil zeggen de werkplek waar belanghebbende zijn werkzaamheden en functie uitvoert. De werkgever heeft inbreng bij de loonwaardebepaling bij zowel het beschrijven van de functie-eisen en zwaarte, als bij het functioneren en presteren van de werknemer.

De loonwaardebepaling vindt plaats op basis van een beschreven objectieve methode. Dat de AMSL methode van het UWV en/of de methode van Dariuz Works Loonwaardemeting hieraan voldoen blijkt uit het feit dat er sprake is van een gevalideerde methode¹. Dit betekent dat er gewerkt wordt met geharmoniseerde termen en wordt voldaan aan de minimeisen die door de Werkkamer worden gesteld. Tenslotte wordt de vaststelling uitgevoerd door een (arbeids)deskundige. Er wordt alleen gewerkt met gecertificeerde deskundigen.

De loonwaarde bepaling vindt plaats aan de hand van vijf bestanddelen: reguliere normfunctie, kwaliteit, tempo en inzetbaarheid en additionele kosten. Hierbij gelden de volgende definities:

- Reguliere normfunctie: de functie die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de werknemer aan ligt. Uitgangspunt hierbij is de functie zoals de werknemer deze uitvoert.
- Kwaliteit: het (gemiddeld) aantal geproduceerde eenheden dat direct bruikbaar is, omdat ze voldoen aan de gestelde kwaliteit, over een relevante periode, in vergelijking met het gangbare aantal geproduceerde eenheden dat direct bruikbaar is, omdat ze voldoen aan de gestelde kwaliteit, over een relevante periode.
- Tempo: het (gemiddeld) aantal geproduceerde eenheden/diensten per uur, over een relevante periode, in vergelijking met het gangbare aantal geproduceerde eenheden/diensten per uur, over een relevante periode.
- Inzetbaarheid: productieve tijd die direct gerelateerd is aan de mogelijkheden van de werknemer (denk aan extra wachten bij begeleidingstijd, instructietijd, controletijd, langere omsteltijd). Het gaat om de voorspelbaarheid van de netto productietijd van de werknemer.
- Additionele kosten: additionele kosten zijn de extra kosten die de werkgever maakt om de werknemer met beperkingen te kunnen laten functioneren en de vastgestelde

¹ Validering loonwaardevaststelling. AKC, onderzoekscapier 13A en 13B. 2013 en 2014

arbeidsprestatie structureel te laten realiseren.

Bij de loonwaardevaststelling worden de volgende stappen onderscheiden:

- Stap 1: inventarisatie van de feitelijk uitgeoefende hoofdtaken in de feitelijke functie-uitoefening door de persoon (maximaal vijf hoofdtaken).
- Stap 2: vaststellen van de normfunctie op basis van de feitelijk uitgeoefende hoofdtaken.
- Stap 3: vaststellen van de bij de normfunctie behorende loonwaarde en waarden voor Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid voor de hoofdtaken.
- Stap 4: beschrijven hoe de werknemer in de praktijk functioneert in de functie op de werkplek, beschreven in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid per hoofdtak. Beschrijven van eventuele bijzondere omstandigheden bij de functieuitoefening.
- Stap 5: vaststellen van de prestatie van de werknemer, afgezet tegen de normfunctie in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid op de hoofdtaken.
- Stap 6: vaststellen van de werkelijke additionele kosten, waar aan de orde uitgesplitst naar eenmalige kosten en structurele kosten.
- Stap 7: integraal vertalen naar een totale arbeidsprestatiewaarde via berekening per taak en daarna voor de totale functieprestatie uitgedrukt in een percentage van de prestatie van de normfunctie.
- Stap 8: indien er bij de loonwaardebepaling zaken opgevallen zijn die de huidige arbeidsprestatie (nadelig) beïnvloeden en die op basis van een advies aangepast kunnen worden, dan kunnen hierover adviezen aan de werkgever gegeven worden. Dit staat echter los van de prestatiebepaling en loonwaardebepaling op dat moment.

De methoden van UWV en Dariuz die de hiervoor beschreven werkwijze en terminologie gebruiken, voldoen daarmee aan de minimumeisen die door de wet en lagere regelgeving zijn vastgesteld.