

Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018

De gemeenteraad van Rijswijk,
Bijeen in openbare vergadering op 12 december 2017
Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders
d.d. 10 oktober 2017, nr. 17 046

Gelet op:

- artikel 6, lid 2, van de Participatiewet

BESLUIT:

- intrekking verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015;
- vaststellen verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018.

Artikel 1. Bepaling doelgroep

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 behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, of artikel 10d, tweede lid, 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.

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

Het college gebruikt de loonwaardebepaling van Dariuz Works Loonwaardemeting om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

Artikel 3. Inwerkingtreding en citeerartikel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2018 onder gelijktijdige intrekking van de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018.

ALGEMENE TOELICHTING

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.

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden.¹ 1 'Wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loonloosheid, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen' (Stb. 2016-444).

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 is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Indien een werk-

gever al een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die met voltijdse arbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- het voortgezet 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.

Voor deze doelgroep stelt het college op diens aanvraag in aanvulling op artikel 7, de loonwaarde van die persoon vast en verleent het college de loonkostensubsidie, met in achtneming van het vierde lid, aan de werkgever.

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). 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, 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).

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Enkel die bepalingen die verdere toelichting nodig hebben worden hieronder behandeld.

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

- 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, evenals personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid;
- 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;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Artikel 1. 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;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, 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 het 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.²
2 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.

Artikel 2. 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. 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.

Dariuz Works Loonwaardemeting

Het college maakt gebruik van Dariuz Works Loonwaardemeting om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hierna wordt de werkwijze van deze methode omschreven.

De Dariuz Works® Loonwaardemeting brengt in drie stappen de loonwaarde van de medewerker in kaart door de geleverde werkprestatie in een specifieke functie af te zetten tegen de vereisten van die functie. De loonwaarde-professional geeft een onafhankelijke, betrouwbare beoordeling over de hoogte van de loonkostensubsidie. De uitspraak over de loonwaarde geeft een betrouwbaar beeld over tempo, kwaliteit en inzetbaarheid in vergelijking met een regulier, volledig inzetbare collega.

- De eerste stap is het vooronderzoek. Dit duurt 50 minuten. Er vindt een competentietemeting plaats op basis van een online vragenlijst voor de werkgever en de werknemer.
- De tweede stap is een bedrijfsbezoek van 75 minuten. Er vindt een gesprek plaats met de werkgever en de werknemer en de werksituatie wordt geobserveerd.
- Ten slotte vindt in fase 3 de terugkoppeling plaats. Deze fase duurt 60 minuten. In deze fase wordt de loonwaarde vastgesteld en gepresenteerd in een eindrapportage.

Nieuwe loonwaardemeting

In artikel 10, zesde lid, is nu geregeld dat het college bepaalt wanneer ambtshalve de hoogte van de loonwaarde opnieuw wordt vastgesteld na aanvang van de dienstbetrekking. De vaststelling van de loonwaarde vindt in overleg met de persoon en met de werkgever plaats. Bij de vaststelling van de loonwaarde tekent het college aan wat zijn verwachtingen zijn met betrekking tot het ontwikkelperspectief van de werknemer. Indien de loonwaarde na hernieuwde vaststelling is gewijzigd wordt ook de loonkostensubsidie met inachtneming van het vierde lid (maximaal 70 procent WML) aangepast. Indien daar aanleiding voor is, kan uiteraard ook tussentijds een nieuwe loonwaardemeting worden aangevraagd door de werkgever of werknemer.

Regionaal is afgesproken om de volgende richtlijnen te gebruiken bij het plannen van nieuwe loonwaardemetingen:

- 1e meting binnen een half jaar na indiensttreding;

-
- 2e meting op basis van het ontwikkelperspectief, maar uiterlijk binnen een jaar na de 1e meting;
 - Vervolgmetingen op basis van ontwikkelperspectief, maar uiterlijk binnen 3 jaar na de laatste meting.

Aldus besloten door de Raad van de gemeente Rijswijk, in zijn openbare vergadering van 12 december 2017

De gemeenteraad,
de griffier,

J.A. Massaar, bpa

de voorzitter,

drs. M.J. Bezuijen