

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

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, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: 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 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 (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 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 op iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

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.

In de arbeidsmarktregio is afgesproken om de in het land verreweg het meest gebruikte methode "Dariuz" (wordt ook door iederz gebruikt) te vergelijken met de methodiek van het UWV en beiden indien mogelijk te integreren. Op deze manier kan in de arbeidsmarktregio naar één methode van loonwaarde meting worden toegewerkt die voor alle doelgroepen (huidige Wajong, huidige Wsw en nieuwe doelgroep Participatiewet) toepasbaar is en waarvoor een brede groep functionarissen beschikbaar zal zijn om vanuit het UWV, de gemeente(n) en/of sociale werkvoorzieningen deze meting uit te voeren.

De regionale Werkbedrijven, die over de te gebruiken methode voor loonwaarde vaststelling op regionaal niveau afspraken moeten maken, worden niet eerder dan vanaf 1 januari 2015 operationeel en kunnen derhalve pas dan toewerken naar het maken van nadere afspraken over minimumeisen waaraan een loonwaarde methode moet voldoen.

Om dat gat te dichten heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nadere regels vastgesteld omtrent minimumeisen voor de vaststelling van de loonwaarde van mensen met een arbeidsbeperking, die vanaf 1 januari 2015 met een loonkostensubsidie aan het werk gaan. Deze Regeling loonkostensubsidie Participatiewet (Staatscourant 2014 nr. 29290, 15 oktober 2014) geldt zolang er nog niet op regionaal niveau afspraken zijn gemaakt.

De eisen waaraan elke methode van loonwaardebepaling in ieder geval moet voldoen zijn de volgende:

1. De loonwaarde moet worden vastgesteld op basis van de feitelijke werkzaamheden van de medewerker en met inbreng van de werkgever.
2. De methode waarmee de loonwaarde wordt bepaald moet een beschreven objectieve methode zijn die door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige wordt uitgevoerd.

Bij de vaststelling van de loonwaarde moeten volgens de Regeling de volgende stappen worden gezet:

Vooraf:

- Heeft een werkgever de intentie om met betrokkene een dienstbetrekking aan te gaan?
- Heeft betrokkene al bij die werkgever gewerkt, bijvoorbeeld met proefplaatsing of werkervaringsplaats?
- Welke beschreven methodiek wordt gebruikt?
- Welke deskundige uitvoerder stelt de loonwaarde vast?

Stappen ter bepaling van de loonwaarde:

1. Beoordeling vindt plaats op basis van de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden door de werknemer op de werkplek, met werkgever.
2. Vaststellen van de taken, die betrokkene kan verrichten en aandeel (percentage) van totale takenpakket.
3. Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon daarbij.
4. Vaststellen van de normen voor de prestaties op basis waarvan de loonwaarde wordt bepaald: tempo, kwaliteit, inzetbaarheid (prestatie van de persoon zonder beperkingen) per taak.
5. Vaststellen van de afzonderlijke prestaties (in percentage van 4) op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen per taak 1.
6. Vaststellen van de prestaties per taak in vergelijking met de prestatie van de persoon zonder beperkingen: het product van de prestaties op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen.
7. Vaststellen van de loonwaarde per taak door het aandeel van de taak als percentage van het totale takenpakket te vermenigvuldigen met de prestatie per taak (stap 6). De loonwaarde is een percentage van het functieloon.
8. Vaststellen van de totale loonwaarde als percentage van het functieloon door de verschillende loonwaarden per taak bij elkaar op te tellen en af te ronden.

Wij zijn van mening dat de methode Dariuz ten minste voldoet aan de eisen die de Regeling van de minister stelt. Om die reden zullen wij daar voorlopig gebruik van maken.

Wanneer de nieuwe methode binnen de arbeidsmarktregio Groningen beschikbaar is, zal de gemeenteraad in de vorm van een wijziging van deze verordening de definitieve keuze voor een bepaalde methode vaststellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Artikel 3 Onvoorzien en nadere regels

Dit artikel is bedoeld als een vangnetartikel. Waar de verordening onvoldoende aansluit bij een bijzondere situatie uit de praktijk, kan het college een besluit nemen om daarin te voorzien. Dit kan in een individueel geval zijn waarin de verordening niet voorziet. Dit kan ook door het college nadere regels over de uitvoering van deze verordening te laten vaststellen.