

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.

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).

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).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) 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, 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;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon 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 Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

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 het Westerkwartier is afgesproken om de methode "Competensys" te gaan te gebruiken, omdat deze methode al succesvol wordt toegepast door Novatec. Hiermee wordt voorkomen dat moet worden overgestapt naar een methode waar men nog geen ervaring mee heeft. De methode van Competensys wordt als goed, passend en volledig beschouwd.

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.

De methodiek van Competensys voldoet aan de eisen die de Regeling van de minister stelt. Met de centrum gemeente Groningen is afgesproken dat de toepassing van de methodiek van Competensys voorlopig zal worden voortgezet. Dit tot het moment waarop in de arbeidsmarktregio een definitieve keuze zal worden gemaakt voor één aanbieder.

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.