

Onderwerp:	Dagtekening:	nummer:
Verordening loonkostensubsidie participatiewet Asten 2015	16 december 2014	14.12.05

De raad van de gemeente Asten,

gezien het voorstel van Burgemeester en Wethouders d.d. 28 oktober 2014;

gehoord het advies van de commissie Burgers d.d. 24 november 2014;

gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet

besluit:

vast te stellen de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Asten 2015.

Artikel 1 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;
 - 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 een advies vragen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 2 Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Het college maakt gebruik van de "werkwijze vaststelling loonwaarde Dariuz" om de loonwaarde van een persoon te bepalen.

Artikel 3 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt na bekendmaking in werking op 1 januari 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 16 december 2014.

De raad voornoemd,
griffier,
mr. M.B.W. van Erp-Sonnemans

voorzitter,
mr. H.G. Vos

Toelichting Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Asten 2015

Algemeen

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid van de Participatiewet.

Overeenkomstig deze bepaling dient de raad 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.

In deze verordening gaat het om iets anders dan de stimuleringspremie zoals omschreven in artikel 15 van de Re-integratieverordening Participatiewet Asten 2015. 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).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

Onder de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet) wordt verstaan: 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.

Onder loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet) wordt verstaan: 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.

Onder een dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, Participatiewet) wordt verstaan: een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1 Vaststelling wie tot de 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.

Ambthalt vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 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 is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW); en
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ).

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 wettelijke kaders is het vervolgens aan de raad om vast te stellen op welke wijze wordt bepaald 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.

Bij de vaststelling of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, kan het college zich laten 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 van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Artikel 2 Vaststelling loonwaarde

In artikel 10c 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 bijlage bij artikel 2 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen beschreven.

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

Artikel 3 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

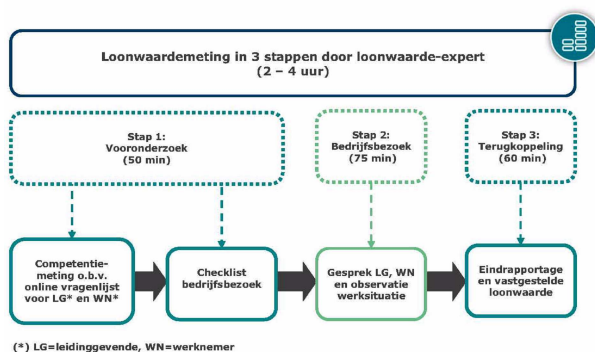
Dariuz Works® Loonwaardemeting. Zo werkt het.

Door het verstrekken van een tegemoetkoming in de loonkosten, wordt optimale en duurzame participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gestimuleerd. Om loonkostensubsidie in te zetten, dient de gemeente de loonwaarde van een werknemer te bepalen middels een loonwaarde meting. Vanuit de overheid is bepaald om dit op een eenduidige manier te doen. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft valideringsonderzoek gedaan bij drie bestaande methodieken (Dariuz, VTA en het UWV). Hierbij werd duidelijk dat gebruik van een gezamenlijk vooraf afgesproken basissystematiek bij al deze methodieken tot eenduidige en valide loonwaardebepaling leidt.

In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

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 of loondispensatie. De uitspraak over de loonwaarde geeft een betrouwbaar beeld over tempo, kwaliteit en inzetbaarheid in vergelijking met een regulier, volledig inzetbare collega.

In onderstaand schema geven wij weer hoe u in drie stappen kunt komen tot een betrouwbare vastgestelde loonwaarde.



Bijlage bij artikel 2

Het college maakt gebruik van Dariuz Works ® Loonwaardemeting om de loonwaarde van een persoon te bepalen. De werkwijze van deze methode kan als volgt worden omschreven.

Door het verstrekken van een tegemoetkoming in de loonkosten, wordt optimale en duurzame participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gestimuleerd. Om loonkostensubsidie in te zetten, dient het college de loonwaarde van een persoon te bepalen middels een loonwaarde meting. Het college kan zich hierbij laten adviseren door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) .

Vanuit de overheid is bepaald om dit op een eenduidige manier te doen. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft valideringsonderzoek gedaan bij drie bestaande methodieken (Dariuz, VTA en het UWV). Hierbij werd duidelijk dat gebruik van een gezamenlijk vooraf afgesproken basissystematiek bij al deze methodieken tot eenduidige en valide loonwaardebepaling leidt.

In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

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

De eindrapportage geeft inzicht in:

- duurzaamheid van de plaatsing;
- omvang additionele kosten;
- advies om loonwaarde en duurzaamheid te verhogen.