

Verordening loonwaardesubsidie Participatiewet Diemen 2015

Afdeling Publiekszaken

3 oktober 2014

De raad van de gemeente Diemen;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van [datum en nummer];
gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;
besluit vast te stellen de Verordening loonwaardesubsidie Participatiewet Diemen 2015.

Artikel 1. Vaststelling wie tot doelgroep loonwaardesubsidie behoort

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonwaardesubsidie.
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. Een externe organisatie kan het college adviseren met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonwaardesubsidie. Deze externe organisatie neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

1. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie als bedoeld in artikel 1.3, indien een werkgever voornemens is met deze een dienstbetrekking aan te gaan. De loonwaarde wordt vastgesteld als een percentage van het wettelijk minimumloon.
2. Bij de vaststelling van de loonwaarde betreft het college in elk geval opgaven en inlichtingen van de beoogde werknemer en van of namens de werkgever op basis van hun praktijkervaringen, bijvoorbeeld tijdens een participatieplaats of proefplaatsing.
3. Het college besluit na samenspraak met de colleges in de arbeidsmarktregio en het UWV welke methode wordt gehanteerd voor de vaststelling van de loonwaarde en draagt zorg voor de bekendmaking van een actuele beschrijving van deze methode. Het college stelt de raad binnen vier weken in kennis van zijn besluit en van de beschrijving van de methode van loonwaardebepaling.

Artikel 3. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen van deze verordening indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leiden.

Artikel 4. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonwaardesubsidie Participatiewet Diemen 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van [datum].

De voorzitter,

De griffier,

CONCEPT

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 loonwaardesubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

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

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonwaardesubsidie 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 loonwaardesubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonwaardesubsidie 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 loonwaardesubsidie - 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 loonwaardesubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonwaardesubsidie dan de vorm van loonwaardesubsidie zoals omschreven in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Diemen 2015. De loonwaardesubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonwaardesubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonwaardesubsidie 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 loonwaardesubsidie (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 loonwaardesubsidie 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 loonwaardesubsidie 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 loonwaardesubsidie behoort

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonwaardesubsidie 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 loonwaardesubsidie 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 college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonwaardesubsidie 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 loonwaardesubsidie behoren en of loonwaardesubsidie 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 loonwaardesubsidie vastgelegd.

Bij de vaststelling of iemand hoort tot de doelgroep loonwaardesubsidie kan het college zich laten adviseren door een externe organisatie. Het college draagt dan personen voor die zouden kunnen

behoren tot de doelgroep loonwaardesubsidie. De externe organisatie 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 loonwaardesubsidie behoort. 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 loonwaardesubsidie 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 loonwaardesubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

De methode die het college hanteert voor het bepalen van de loonwaarde wordt gekozen in samenspraak met vertegenwoordigers van het UWV en de regiogemeenten binnen de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam, zoals afgesproken in de zogenoemde Werkkamer waar de afspraken uit het sociaal akkoord van 11 april 2013 nader zijn uitgewerkt. De methode moet voldoen aan de landelijke regels; hij kan worden ingekocht of door de gemeente zelf worden ontwikkeld. Het is van belang dat een zorgvuldige, zo objectief mogelijke vaststelling van de loonwaarde plaatsvindt. De loonwaarde moet de prestatie van de werknemer weergeven. Belangrijke aspecten hierbij zijn de kwaliteit van de productie, werktempo en de productieve tijd van de werknemer, vergeleken met een gemiddelde werknemer in een functie die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst bij de werkzaamheden van de potentiële werknemer ligt.

De keuze van het college voor een bepaalde methodiek om de loonwaarde te bepalen wordt samen met een beschrijving van de methodiek bekendgemaakt. Ook stelt het college de raad hiervan in kennis.