



Datum besluit B&W 10 oktober 2017
Raad. d.d. 12 december 2017
Agendapunt nr. 12
Portefeuillehouder(s) B.D. Lugthart - Sociale zaken, Zorg en Volksgezondheid
Redacteur F. Merkx
Doorkiesnummer (070) 326 12 75
Afdeling Sociaal Domein Beleid Sociaal Domein
Corsanummer 17.099709

Aan de Raad,

1. Onderwerp

- Intrekking verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015
- Vaststellen verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018

2. Voorstel

- De verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 intrekken
- De verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018 vaststellen

3. Inleiding

Het college is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet (hierna PW). Naast het verstrekken van een uitkering voor levensonderhoud kent de wet een aantal instrumenten ter bevordering van de re-integratie en participatie.

Loonkostensubsidie is één van deze re-integratie instrumenten. Sinds 1 januari 2015 is er een wettelijke vorm van loonkostensubsidie opgenomen in de Participatiewet. Deze wettelijke vorm is bedoeld voor arbeidsbeperkten. De wetgever heeft de wettelijke bepalingen sinds 1 januari 2017 versoepeld om arbeidsinschakeling te bevorderen. Het gaat om de volgende onderdelen:

1. Loonbegrip en forfaitaire loonkostensubsidie

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt niet langer bepaald aan de hand van de loonwaarde en de evenredige arbeidsprestatie en het functieloon, maar aan de hand van de loonwaarde en het toepasselijke wettelijk minimumloon (WML). Daarnaast kan het college kiezen voor een tijdelijk forfaitaire loonkostensubsidie.

2. Doelgroep

De loonkostensubsidie is sinds 1 januari 2017 ook opengesteld voor jongeren, afkomstig uit het vso/pro-onderwijs en van de mbo-entreeopleiding. Het moet dan wel gaan om jongeren, die behoren tot de doelgroep en die korter dan zes maanden voor aanvang van de dienstbetrekking op school zaten (artikel 10d, lid 2 PW). Daarnaast heeft de wetgever bepaald dat nadere afspraken tussen het UWV en de gemeente niet meer nodig zijn als een persoon in aanmerking komt voor beschermt werk (artikel 7 lid 7 en 10b lid 9 PW). Ook hier kan loonkostensubsidie worden ingezet. Ten slotte is loonkostensubsidie bij een proefplaatsing niet langer beperkt tot een wettelijke periode van drie maanden. Voortaan heeft het college van B&W hier beleidsvrijheid (artikel 10b lid 9 oud PW).



3. Flexibele termijnen

Vanaf 1 januari 2017 is in de PW niet langer bepaald dat de loonwaarde jaarlijks of driejaarlijks plaatsvindt. De frequentie wordt voortaan bepaald aan de hand van individuele omstandigheden (artikel 10d lid 6 PW).

De gemeenteraad bepaalt in de verordening I) hoe wordt bepaald of iemand tot de doelgroep behoort en II) hoe de loonwaarde wordt bepaald (artikel 6 lid 2 PW).

De wijziging van de verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 is dan ook voornamelijk technisch van aard. In de verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018 is de doelgroep uitgebreid met de jongeren, afkomstig uit het vso/pro-onderwijs en van de mbo-entreeopleiding. Daarnaast is de verwijzing naar termijnen verwijderd en ten slotte is – in navolging van de modelverordening – beschreven hoe de loonwaarde wordt bepaald.

4. Beoogd effect

De aanpassing van de verordening is technisch van aard. Als gevolg van de wijziging van de PW is een aantal wijzigingen aangebracht. Bovendien is ervoor gekozen de uitvoeringspraktijk zo veel mogelijk de ruimte te geven voor aanpassing aan individuele omstandigheden. Om die reden wordt in de verordening ook niet bepaald voor welke duur de loonkostensubsidie geldt en wordt het aan de individuele omstandigheden overgelaten om te bepalen wanneer een herbeoordeling plaatsvindt. De verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2018 sluit hiermee ook aan op de modelverordening.

5. Argumenten

De wetgever heeft per 1 januari 2017 de bepalingen over de wettelijke loonkostensubsidie versoepeld om arbeidsinschakeling verder te bevorderen.

De wetswijziging betekent drie wijzigingen van de bestaande verordening. De eerste wijziging betreft de expliciete toevoeging van artikel 10d, tweede lid, PW), hier wordt de modelverordening gevolgd. De tweede wijziging betreft de verwijzing naar de wettelijke termijnen voor herbeoordeling van de loonwaarde. Een derde wijziging betreft de expliciete beschrijving van de wijze waarop de loonwaarde wordt bepaald. Dit sluit aan op het bepaalde in artikel 6 lid 2 PW.

6. Kanttekeningen

Geen.

7. Financiën

Het doel van de wetswijzigingen is het vereenvoudigen van het in dienst nemen van arbeidsbeperkten en een werkgever snel duidelijkheid te geven zodat mensen ook sneller kunnen worden geplaatst. De wetgever verwacht geen financiële consequenties, omdat de regeling geen wijziging brengt in het aantal arbeidsbeperkten. Ook worden geen consequenties verwacht van de invoering van de flexibele termijnen. Het doel van deze flexibele termijnen is immers het vermijden van onnodige loonwaardemetingen. Zolang er wordt geborgd dat sprake is van een actuele loonwaardemeting – en dat kan middels een individuele afspraak – hoeft er geen sprake te zijn van financiële consequenties. Voorts worden er geen financiële gevolgen verwacht van de wijziging van de verordening.



8. Vervolg

Publicatie van de vastgestelde verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018 na besluitvorming in de raad.

9. Communicatie

Publicatie van de vastgestelde verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018 na besluitvorming in de raad.

10. Bijlage

- verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018 (17.099685)

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders,
de secretaris,

de burgemeester,

drs. M. Middendorp MPC

drs. M.J. Bezuijen



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

1. 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 getreden¹. 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 werkgever 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

¹ 'Wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loondomein, 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).



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 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.

² Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, p. 62.



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

- 1^e meting binnen een half jaar na indiensttreding;
- 2^e meting op basis van het ontwikkelperspectief, maar uiterlijk binnen een jaar na de 1^e 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,

de voorzitter,

J.A. Massaar, bpa

drs. M.J. Bezuijen