

# **Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Krimpen aan den IJssel 2015**

De raad van de gemeente Krimpen aan den IJssel;  
Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 28 oktober 2014;  
Gelet op artikel 147 van de Gemeentewet;  
Gelet op artikel 6, tweede lid van de Participatiewet;

Besluit vast te stellen de Verordening loonkostensubsidie Krimpen aan den IJssel 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.

## **Artikel 2. Vaststelling loonwaarde**

1. Het college gebruikt een gevalideerde methode om de loonwaarde van een persoon vast te stellen, waarbij de nadere regels voor de loonwaarde bepaling in het kader van de Participatiewet in acht worden genomen.
2. De wijze waarop de loonwaarde meting tot stand komt wordt in de bijlage omschreven.

## **Artikel 3. No-risk polis**

1. Het college kan aan werkgevers een no-risk polis verstrekken als:
  - a. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep, en;
  - b. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, en;
  - c. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
  - d. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente
2. De no-riskpolis vergoedt:
  - a. het loon van de werknemer tot 115 procent van het minimumloon, en
  - b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af met een verzekeraar en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.
4. Het college verstrekt de no-riskpolis de eerste 24 maanden van het dienstverband na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

## **Artikel 4. Uitvoering**

1. De uitvoering van deze verordening berust bij het college.
2. Het college is bevoegd om nadere regels te stellen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening.
3. Het college is bevoegd het vaststellen van nadere regels te mandateren aan het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling IJSSELgemeenten.

## **Artikel 5. Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.

**Artikel 6. Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als “Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Gemeente Krimpen aan den IJssel 2015”.

Aldus besloten door de raad van de gemeente Krimpen aan den IJssel in zijn openbare vergadering van 11 december 2014.

De griffier,

De voorzitter,

## **Toelichting**

### **Algemeen**

Met ingang van 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer in de WSW instromen. En de Wajong is vanaf datzelfde moment alleen nog toegankelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in de Re-integratieverordening Participatiewet Capelle aan den IJssel 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.

Bij de doelgroep voor wie loonkostensubsidie kan worden ingezet gaat het om mensen die wel arbeidsvermogen hebben, maar die verminderd productief zijn. Het gaat hier om personen met een verminderde productiviteit die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen bij een werkgever. De werknemer ontvangt het reguliere wettelijk minimumloon (WML) of CAO-loon van de werkgever en bouwt hierover pensioen op. De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het CAO-loon hoger is dan het WML zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het WML. Het doel van dit instrument is het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep. Bovendien bouwt de werknemer over het hele inkomen pensioen op. 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).

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).

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.

### **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, 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, 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 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.

### **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.

#### *Proefplaatsing*

De loonwaarde kan pas gemeten worden als er sprake is van een werkplek. Om in het begin een goed beeld van de loonwaarde te krijgen is het mogelijk om werknemers een tijdje onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. De proefplaatsing dient zo kort als mogelijk doch tot maximaal 3 maanden te worden ingezet, met behoud van uitkering.

In de bijlage bij artikel 2 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven. Bij de gevalideerde methode voor het vaststellen van de loonwaarde zullen de 'Nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet' in acht worden genomen.

### **Artikel 3. No risk polis**

De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet, in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

#### *Voorwaarden*

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-risk polis. Voor de inzet van de no-risk polis is het vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van hem een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

#### *Hoogte vergoeding*

Het college kan de kosten van de no-riskpolis vergoeden voor werkgevers. Niet elke verzekering komt voor vergoeding in aanmerking. Hiervoor zijn regels gesteld in het tweede lid. Voor vergoeding komt uitsluitend een no-riskpolis in aanmerking die ten hoogste vergoedt:

- het loon van de werknemer tot 115 procent van het minimumloon;
- 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

#### *Gemeente sluit verzekering af*

Het college treedt op als verzekeringsnemer en de werkgever is de begunstigde.

#### *Duur vergoeding no-riskpolis*

De verzekerde periode bedraagt 24 maanden na indienstreding van de werknemer bij de werkgever.

#### *Na twee jaar vervalt de no-riskpolis*

De no-riskpolis heeft een maximale looptijd van twee jaar. Voorbeeld: de medewerker treed in dienst op 1 januari en wordt het eerste half jaar niet ziek. Op 1 juli meldt de medewerker zich ziek. De no-riskpolis geldt dan nog voor maximaal 1,5 jaar. Na de maximale looptijd van 2 jaar vervalt elke aanspraak op de polis door de werkgever. Mocht de medewerker ná de looptijd van de no-riskpolis ziek worden, dan valt hij volledig onder verantwoordelijkheid van de werkgever en na verloop van tijd onder verantwoordelijkheid van het UWV.

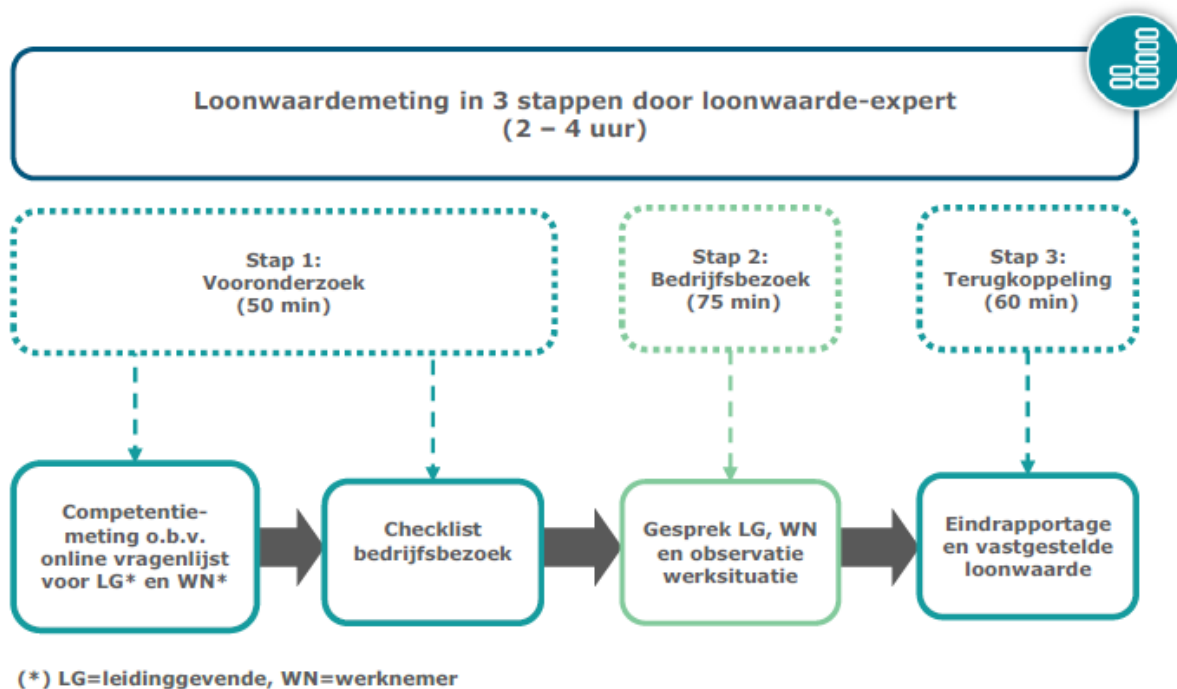
## Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college maakt gebruik van onderstaande beschreven gevalideerde methode om de loonwaarde van een persoon te bepalen.

### In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

De gevalideerde methode 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 wordt weergegeven hoe wij in drie stappen tot een betrouwbare vastgestelde loonwaarde kunnen worden.



De eindrapportage geeft inzicht in:

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