

Handreiking Modelverordeningen Participatiewet Deel: Participatiewet

Juli 2014



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Overzicht wijzigingen en gevolgen voor gemeentelijk beleid	5
1. Doelgroep ondersteuning bij arbeidsinschakeling.....	5
2. Verordeningplicht van de gemeenteraad over re-integratie.....	7
3. Gemeentelijke samenwerking.....	10
4. Ondersteuning leer-werktrajecten.....	11
5. Voorziening no-riskpolis.....	12
6. Voorziening persoonlijke ondersteuning door een jobcoach.....	14
7. Participatievoorziening beschut werk.....	15
8. Doelgroep loonkostensubsidie en loonwaardebepaling.....	17
9. Individuele studietoeslag.....	22
10. Structurele vrijlating voor mensen met medische urenbeperking.....	24
11. Cliëntenparticipatie.....	25
12. Overgangsrecht WWB.....	26
3. Actiepuntenlijst	30
1. Verordeningen moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015.....	30
1.1 Algemeen	30
1.2 Re-integratieverordening	30
1.2 Verordening wijze vaststellen doelgroep loonkostensubsidie en loonwaarde	30
1.3 Verordening individuele studietoeslag	30
1.4 Verordening cliëntenparticipatie	30
2. Beleidsregels moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015.....	30
2.1 Beleidsregels re-integratie	30
2.2 Beleid loonkostensubsidie en loonwaarde	31
3. Werkvoorschriften moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015.....	31
3.1 Algemeen	31
3.2 Beleid vrijlaten van middelen	31
4. Standaardbeschikkingen moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015.....	31
5. Voorlichtingsmateriaal moet worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015.....	31

1. Inleiding

Per 1 januari 2015 treedt de Invoeringswet Participatiewet naar verwachting in werking. Op dit moment bestaan voor mensen met arbeidsvermogen verschillende regelingen: de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en bijstand (WWB). Deze regelingen worden vervangen door één regeling voor mensen met arbeidsvermogen: de Participatiewet. Wajongers uit het zittend bestand behouden overigens hun Wajong-uitkering. De Participatiewet is gebaseerd op de ambitie van de regering om iedereen in staat te stellen als volwaardig burger mee te doen en bij te dragen aan de samenleving.

Handreiking Participatiewet

Deze handreiking beoogt u te ondersteunen bij de voorbereiding op, het maken van en het aanpassen van gemeentelijk beleid in verband met de inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet. De handreiking bevat een overzicht van de gevolgen van de Invoeringswet Participatiewet en een actiepuntenlijst voor gemeenten. Deze overzichten richten zich op de gevolgen voor uw gemeentelijk beleid. De handreiking geeft aan op grond van welke (nieuwe) wetsartikelen verordeningen en overig beleid moeten worden vastgesteld.

Doelstelling Participatiewet

De doelstelling van de Participatiewet is om zo veel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Daarnaast is de Participatiewet bedoeld om de kansen op arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking op de lange termijn te verbeteren (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 45-46). Zo draagt de Participatiewet bij aan de ambitie van de regering om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen aan de maatschappij. Gemeenten krijgen met de Participatiewet de ruimte om zelf, op lokaal niveau, te bepalen of zij ondersteuning aanbieden en zo ja, welke ondersteuning. De Participatiewet biedt gemeenten de mogelijkheid om zowel bestaande als nieuwe re-integratievoorzieningen in te zetten.

Doelgroep Participatiewet

De doelgroep van de Participatiewet bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op, al dan niet tijdelijke, ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen. In de huidige situatie bestaan voor mensen met arbeidsvermogen verschillende regelingen: de Wajong, de Wsw en de WWB. Deze regelingen worden vervangen door één regeling voor mensen met arbeidsvermogen: de Participatiewet. Wajongers uit het zittend bestand behouden echter hun Wajong-uitkering. De Wsw wordt met ingang van 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. De Wsw blijft bestaan voor de mensen die vóór 1 januari 2015 al in een Wsw-dienstbetrekking werkzaam zijn. Mensen die op 31 december 2014 in een Wsw-dienstbetrekking werken, houden hun wettelijke rechten en plichten.

Nieuwe re-integratievoorzieningen

De Participatiewet vestigt de aandacht op diverse nieuwe re-integratievoorzieningen die specifiek in de wet worden benoemd. Het gaat om: beschut werk, loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Participatiewet, ondersteuning bij leer-werktrajecten en persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van aan een persoon opgedragen taken. Naast de nieuwe in de Participatiewet geregelde re-integratievoorzieningen, blijven gemeenten beschikken over alle bestaande instrumenten en voorzieningen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan re-integratietrajecten en proefplaatsingen.

Een van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten is de nieuwe voorziening beschut werk. Gemeenten kunnen met deze voorziening mensen in een dienstbetrekking laten werken. Het betreft mensen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 66). Mensen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, kunnen op basis van de Participatiewet in een beschutte werkomgeving aan de slag.

Mensen met een Wajong-uitkering

Mensen met een Wajong-uitkering gaan niet onder de doelgroep van de Participatiewet vallen. Voor deze doelgroep blijft het aparte regime van de Wajong bestaan en blijft het UWV verantwoordelijk. Het zittend bestand van de Wajong zal wel herbeoordeeld gaan worden op arbeidsvermogen. Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden hun uitkering van 75% wettelijk minimumloon. De groep Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben, krijgen na de herbeoordeling te maken met een uitkeringsverlaging van hun Wajong-uitkering naar 70% wettelijk minimumloon per 1 januari 2018 (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 115, p. 6-7).

Regionale werkbedrijven

In het sociaal akkoord is afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven komen. Zij vormen de schakel tussen de werkgevers en de mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Er is een eenduidige (regionale) aanpak nodig voor mensen met een arbeidsbeperking bij UWV en bij gemeenten. Gemeenten hebben de leiding bij de vorming van de Werkbedrijven en werken daarbij nauw samen met sociale partners en UWV.

Wetsvoorstellen Maatregelen WWB en Hervorming kindregelingen

De beoogde invoeringsdatum van de Participatiewet is 1 januari 2015. Vanaf deze datum bestaat de WWB niet meer onder deze naam, maar wordt deze opgenomen in de Participatiewet. Naast deze wijziging krijgen gemeenten te maken met het wetsvoorstel Maatregelen WWB en het wetsvoorstel Hervorming kindregelingen. De beoogde invoeringsdatum van beide wetsvoorstellen is ook 1 januari 2015. Zie over het wetsvoorstel Maatregelen WWB de "Handreiking Wet maatregelen WWB: inkomen in de Participatiewet 2015" van de VNG.

VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

De regering meent dat de Participatiewet overeenkomt met de doelstelling van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid (zie het Tractatenblad van het Koninkrijk der Nederlanden, 2007, nummer 169). De Participatiewet levert volgens de regering een bijdrage aan de versterking van gelijke kansen voor mensen met een beperking.

2. Overzicht wijzigingen en gevolgen voor gemeentelijk beleid

1. Doelgroep ondersteuning bij arbeidsinschakeling

De doelgroep ondersteuning bij arbeidsinschakeling van de Participatiewet is breder dan die onder de WWB. De huidige doelgroep die het college moet ondersteunen bij de arbeidsinschakeling bestaat uit:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
- niet-uitkeringsgerechtigden; en
- personen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling in eerste instantie niet behoren tot een van de doelgroepen met aanspraak op ondersteuning.

Dit is geregeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a WWB zoals dat luidt voor de inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet. Het college moet deze doelgroepen ook onder de Participatiewet ondersteunen bij de arbeidsinschakeling.

Uitbreiding doelgroep in de Participatiewet

De doelgroep wordt in de Participatiewet uitgebreid met de volgende personen:

- personen zoals bedoeld in artikel 34a lid 5 onderdelen b en c WIA, artikel 35 lid 4 onderdelen b en c WIA en artikel 36 lid 3 onderdelen b en c WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 2 aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die 2 jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Participatiewet is verleend;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW); en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).

Dit is bepaald in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet.

Beleid

Beleid waarin de doelgroep voor ondersteuning wordt genoemd, zal door de uitbreiding van de doelgroep moeten worden aangevuld. Voorts zal de grondslag moeten worden gewijzigd van artikel 7 lid 1 onderdeel a WWB naar artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet. Dit geldt ook voor de beschikkingen omtrent (het toekennen van) re-integratievoorzieningen.

Personen met een IOAW- of IOAZ-uitkering

Tot de doelgroep behoren dus personen met of zonder arbeidsbeperking en personen met of zonder uitkering. Personen met een uitkering op grond van de IOAW en de IOAZ worden aan de doelgroep toegevoegd. Dit omdat met de Participatiewet wordt beoogd één regeling in te voeren voor iedereen met arbeidsvermogen. Onder de huidige regelgeving is het college overigens ook verantwoordelijk voor de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling van personen met een uitkering op grond van de IOAW en de IOAZ. Dit is bepaald in artikel 34 lid 1 onderdeel a IOAW en artikel 34 lid 1 onderdeel a IOAZ zoals die luiden voor inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet. Met de Participatiewet worden deze doelgroepen dus opgenomen in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet.

Het college is tevens verantwoordelijk voor de re-integratie van een persoon als bedoeld in de genoemde artikelen van de WIA, tot het moment waarop deze persoon 2 jaar lang zonder loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon heeft verdiend. Pas na afloop van deze 2 jaar wordt het UWV verantwoordelijk.

Personen met een UWV-uitkering

Het UWV blijft verantwoordelijk voor de re-integratie van personen die een uitkering van het UWV ontvangen (artikel 7 lid 3 Participatiewet). Op dit uitgangspunt bestaan 2 uitzonderingen:

- als het een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie betreft; of
- als het gaat om een persoon als bedoeld in artikel 34a lid 5 onderdelen b en c WIA, artikel 35 lid 4 onderdelen b en c WIA en artikel 36 lid 3 onderdelen b en c WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 2 aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die 2 jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Participatiewet is verleend (artikel 7 lid 1 onderdeel a, onder 2 Participatiewet).

Voor deze personen blijft het college verantwoordelijk voor de ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Een persoon, op wie de voorziening loonkostensubsidie van toepassing is, die uitvalt en als gevolg daarvan recht heeft op een uitkering van het UWV (ZW, WIA of WW), blijft onder de ondersteuning van het college vallen (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 113).

Het college kan met het UWV overeenkomen dat een persoon die een uitkering van het UWV ontvangt, toch door het college zal worden ondersteund in plaats van door het UWV. Het college en het UWV zijn bevoegd afspraken te maken over vergoeding van kosten (artikel 7 lid 7 Participatiewet).

Concurrentieverhoudingen niet verstoren

Het college mag bij de uitoefening van zijn taak (arbeidstoeleiding en het aanbieden van re-integratievoorzieningen) de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloeden. Dit is opgenomen in het voorgestelde artikel 7 lid 9 Participatiewet in samenhang met artikel 5 Wsw. Het gaat daarbij om het vragen van een vergoeding bij het detacheren van mensen die naar arbeid geleid worden als die in dienst zijn van de gemeente of een daaraan gelieerde onderneming. Daarnaast gaat het om de prijs van de producten die met de arbeid van deze mensen worden vervaardigd. De goederen en diensten die uit de re-integratie-activiteiten voortvloeien, mogen de concurrentieverhoudingen niet beïnvloeden. Het aanbieden van een re-integratievoorziening in de vorm van het in stand houden van een onderneming of re-integratiebedrijf, waarbij ook voorzien wordt in opleiding en training is overigens niet aan te merken als economische activiteiten. Dit betreft een taak van algemeen belang indien en zolang deze personen dienstig zijn aan de aan het college in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet opgedragen wettelijke taak tot ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. Deze activiteiten vallen daarom niet onder de aanbestedingsrichtlijnen (zie TK 2011–2012, 33 161, nr. 10, p. 13).

2. Verordeningplicht van de gemeenteraad over re-integratie

De verordeningplicht van de gemeenteraad met betrekking tot de re-integratievoorzieningen wordt afgesplitst van het huidige artikel 8 WWB en opgenomen in een nieuw artikel 8a Participatiewet. In de re-integratieverordening moeten regels worden gesteld over:

- het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a, en artikel 10 lid 1 Participatiewet;
- de scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a lid 5 Participatiewet (participatieplaatsen);
- de (stimulerings)premie, bedoeld in artikel 10a lid 6 Participatiewet (participatieplaatsen);
- het verrichten van werkzaamheden in een beschutte omgeving, bedoeld in artikel 10b Participatiewet.

Dit is geregeld in artikel 8a lid 1 Participatiewet.

Tegenprestatie is geen re-integratievoorziening

Overigens is in artikel 8a lid 1 onderdeel b Participatiewet ook de verordeningsoopdracht voor de tegenprestatie opgenomen. Dit artikel bevat ook de verordeningsoopdracht voor de re-integratieverordening. Niettemin is de tegenprestatie uitdrukkelijk geen re-integratie-instrument. Het enkele feit dat deze verordening wordt genoemd in artikel 8a Participatiewet maakt dit niet anders.

Beleid

Het ligt voor de hand de regels omtrent enerzijds re-integratie (zoals ondersteuning bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling) en anderzijds het opdragen van een tegenprestatie te regelen in aparte verordeningen: de re-integratieverordening respectievelijk de verordening tegenprestatie. De tegenprestatie is immers uitdrukkelijk geen re-integratie-instrument. Dit laat onverlet dat de gemeenteraad er ook voor kan kiezen 1 WWB-verordening te maken waarin alle WWB-gerelateerde onderwerpen worden opgenomen. Voor de overzichtelijkheid is het echter aan te bevelen te kiezen voor aparte verordeningen per onderwerp.

Regels in re-integratieverordening

In de verordening moeten in ieder geval regels worden opgenomen over de volgende onderwerpen:

- onder welke voorwaarden welke personen, die behoren tot de doelgroep voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, en werkgevers van deze personen in aanmerking komen voor in de re-integratieverordening te omschrijven voorzieningen;
- hoe de re-integratievoorzieningen evenwichtig worden verdeeld over deze personen waarbij rekening moet worden gehouden met de omstandigheden zoals:
 - de zorgtaken; en
 - het feit dat een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; of
 - gebruik maakt van de voorziening beschut werk; of
 - een andere structurele functionele beperking heeft.
- voor welke vergoedingen naar hoogte en duur een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt, voor zover artikel 29b Ziektewet niet van toepassing is (no-risk polis); en
- welke regels gelden voor het aanbod van scholing of opleiding en voor de premie indien onbeloofde additionele werkzaamheden worden verricht als bedoeld in artikel 10a Participatiewet, waarbij die regels voor de premie in ieder geval betrekking hebben op de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval.

Dit is geregeld in artikel 8a lid 2 Participatiewet.

Re-integratievoorzieningen

Het college beschikt over een groot aantal instrumenten die kunnen worden ingezet voor de re-integratie van de doelgroep met aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. Deze dienen in de re-integratieverordening te worden benoemd. Daarnaast benoemt de wetgever een aantal re-integratievoorzieningen specifiek in de Participatiewet: beschut werk, loonkostensubsidie en leerwerktrajecten. Ook kan worden gedacht aan persoonlijke ondersteuning door een jobcoach (artikel 10 lid 1 Participatiewet). Een jobcoach ondersteunt een persoon met beperkingen bij het verrichten van zijn taken op vaste tijden gedurende een langere periode (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115). In de verordening moet worden aangegeven hoe de instrumenten worden ingezet, waarbij rekening wordt gehouden met beperkingen of omstandigheden van personen uit de doelgroep.

Personen met een IOAW- of IOAZ-uitkering

Tot de doelgroep voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als neergelegd in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet behoren personen met een uitkering op grond van de IOAW en de IOAZ. De huidige grondslag in artikel 34 lid 1 onderdeel a IOAW en artikel 34 lid 1 onderdeel a IOAZ voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling van personen met een uitkering op grond van de IOAW en de IOAZ komt daarmee te vervallen.

Grondslagen Participatiewet

Met de Participatiewet wijzigen de grondslagen voor de diverse verordeningsopdrachten binnen de bijstand. Omdat de grondslagen opnieuw worden vastgesteld door de wetgever, kan worden aangenomen dat bestaande verordeningen - zonder wijziging van de grondslag - van rechtswege vervallen per 1 januari 2015. De wetgever voorziet overigens in overgangsrecht waardoor de bestaande verordeningen worden geacht te zijn gebaseerd op de nieuwe grondslag in de Participatiewet. Zie hierover "12. Overgangsrecht WWB" van deze handreiking.

De verschillende (nieuwe) grondslagen voor de verordeningsplicht in de Participatiewet kunnen schematisch als volgt worden weergegeven.

Grondslag verordeningsplicht WWB	Grondslag verordeningsplicht Participatiewet
<u>ondersteuning bij arbeidsinschakeling en aanbieden voorzieningen:</u>	
Artikel 8 lid 1 onderdeel a WWB	→ Artikel 8a lid 1 onderdeel a Participatiewet
<u>verlagen van de bijstand:</u>	
Artikel 8 lid 1 onderdeel b WWB	→ Artikel 8 lid 1 onderdeel a Participatiewet
<u>individuele inkomenstoeslag:</u>	
Artikel 8 lid 1 onderdeel d WWB (langdurigheidstoeslag)	→ Artikel 8 lid 1 onderdeel b Participatiewet
<u>scholing/opleiding:</u>	
Artikel 8 lid 1 onderdeel e WWB	→ Artikel 8a lid 1 onderdeel c Participatiewet
<u>premie:</u>	

Artikel 8 lid 1 onderdeel f WWB	→	Artikel 8a lid 1 onderdeel d Participatiewet
<u>verrekening bestuurlijke boete bij recidive:</u>		
Artikel 8 lid 1 onderdeel i WWB	→	Artikel 8 lid 1 onderdeel d Participatiewet
<u>cliëntenparticipatie:</u>		
Artikel 47 WWB	→	Artikel 47 Participatiewet
<u>individuele studietoeslag:</u>		
Nieuwe verordening, geen grondslag in de WWB	→	Artikel 8 lid 1 onderdeel c Participatiewet
<u>loonkostensubsidie en loonwaarde:</u>		
Nieuwe verordening, geen grondslag in de WWB	→	Artikel 6 lid 2 Participatiewet
<u>beschut werk:</u>		
Nieuwe verordening, geen grondslag in de WWB	→	Artikel 8a lid 1 onderdeel e Participatiewet
<u>tegenprestatie:</u>		
Nieuwe verordening, geen grondslag in de WWB	→	Artikel 8a lid 1 onderdeel b Participatiewet
<u>verordening bestrijding misbruik:</u>		
Artikel 8a WWB	→	Artikel 8b Participatiewet

De volgende bestaande WWB-verordeningen per 1 januari 2015, komen niet meer terug in de Participatiewet. Het betreft:

- de toeslagenverordening (opgenomen in het huidige artikel 8 lid 1 onderdeel c WWB);
- de verordening maatschappelijke participatie (opgenomen in het huidige artikel 8 lid 1 onderdeel g WWB).

De verordeningsplicht met betrekking tot deze onderwerpen vervalt per 1 januari 2015. De opdracht tot het stellen van regels in de (afstemmings)verordening over het verlagen van bijstand zoals bedoeld in artikel 9a lid 12 WWB komt niet terug in de Participatiewet. Deze verordeningsopdracht staat thans in artikel 8 lid 1 onderdeel h WWB. Hier is sprake van een omissie aangezien het huidige artikel 9a

WWB niet komt te vervallen. Waarschijnlijk wordt deze omissie wel nog hersteld vóór 1 januari 2015, bijvoorbeeld in een wetsvoorstel Verzamelwet SZW. samenvoordeklant.nl

Beleid

De verordeningen op grond van de Participatiewet moeten opnieuw worden vastgesteld op grond van de nieuwe grondslagen, ongeacht of de verordening ook inhoudelijk wijzigt. Overigens gelden ten aanzien van de bestaande verordeningen overgangsrecht. Zie hierover "12. Overgangsrecht WWB" van deze handreiking.

3. Gemeentelijke samenwerking

Gemeentelijke colleges kunnen ervoor kiezen de uitvoering van de Participatiewet geheel over te dragen aan het bestuur van een gemeenschappelijke regeling. De regering vindt het belangrijk dat de colleges samenwerken voor een samenhangende uitvoering van de Participatiewet en de daaraan gerelateerde wetten. Het initiatief daarvoor ligt bij de colleges.

In artikel 8c Participatiewet wordt in een nieuw lid 2 toegevoegd. Daarin wordt bepaald dat de minister bij algemene maatregel van bestuur gebieden kan aanwijzen waarbinnen wordt samengewerkt door de gemeenten. Dit geldt niet alleen voor de uitvoering van de Participatiewet, maar ook voor taken op grond van de andere wetten in het sociale domein. De minister heeft deze mogelijkheid uitsluitend indien de noodzakelijke samenwerking ontbreekt. Voorts is vereist dat de minister eerst op overeenstemming gericht overleg voert met de betrokken colleges.

Op grond van artikel 8c lid 2 Participatiewet kan worden bepaald welke vorm van samenwerking aangewezen is, waarbij ook vormen van gemeenschappelijke regelingen kunnen worden aangeduid.

Artikel 8c lid 2 Participatiewet heeft overigens geen betrekking op samenwerking van gemeenten in de Werkbedrijven.

4. Ondersteuning leer-werktrajecten

Op grond van artikel 10f Participatiewet kan het college ondersteuning bij leer-werktrajecten bieden. Deze bepaling is overgeheveld vanuit artikel 3 lid 3 Wet Participatiebudget zoals dat luidde voor inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet en wijzigt materieel niet (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 117). Het biedt gemeenten een extra mogelijkheid om een specifieke voorziening aan de volgende personen aan te bieden:

- personen van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
- personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening kan uitsluitend worden ingezet als het college meent dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject (artikel 10f Participatiewet).

De voorziening "ondersteuning bij leer-werktrajecten" is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Beleid

Voor zover in de re-integratieverordening, de beleidsregels met betrekking tot re-integratie of beschikkingen (denk aan de beschikking tot toekenning van een leer-werktraject) de grondslag voor ondersteuning bij leer-werktrajecten is opgenomen, moet deze grondslag worden aangepast. De mogelijkheid tot ondersteuning bij leer-werktrajecten is vanaf 1 januari 2015 niet meer gegrond op artikel 3 lid 3 Wet Participatiebudget, maar op artikel 10f Participatiewet.

5. Voorziening no-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a lid 2 onderdeel b Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen. Het is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Dit is aan de orde bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Participatiewet ontvangt. Als voorwaarde geldt dat artikel 29b Ziektewet niet van toepassing is. Nadat een belanghebbende twee jaar zelfstandig minimaal het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis namelijk over naar UWV en kan artikel 29b Ziektewet van toepassing zijn (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 116, p. 34).

De no-riskpolis zorgt er dus voor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. De werkgever die een gemeentelijke no-riskpolis krijgt, wordt gevrijwaard voor het risico van verhoging van de WGA-premie en de ziekengeldlasten van de werknemer (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 116, p. 34). De werkgever is op deze wijze beschermd tegen de extra kosten van instroom in de WIA of instroom in de Ziektewet.

Verordeningplicht gemeenteraad

De gemeenteraad dient op grond van artikel 8a lid 2 onderdeel b Participatiewet in een verordening regels te stellen over voor welke vergoedingen naar hoogte en duur een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van de werknemer. Het gaat dan om een zieke werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of de werknemer ten behoeve van wie de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt zoals bedoeld in artikel 10d Participatiewet.

Gemeenten kunnen een verzekeringspolis afnemen bij een verzekeraar of voorwaarden verbinden aan de door een werkgever af te sluiten verzekering, en deze verzekering vergoeden aan de werkgever. Gemeenten dienen in de verordening regels over de hoogte en de maximale duur van de no-riskpolis op te nemen. Zo kan worden bepaald dat een vergoeding van 100% van de geleden loonschade verzekerd is. Onder de geleden loonschade kunnen ook bijvoorbeeld pensioenpremies en premies werkgeversverzekeringen vallen. Ook kan worden gekozen voor vergoeding van 115% van het loon van de werknemer voor dekking van de extra werkgeverslasten. Hiernaast kunnen gemeenten afspreken dat bijvoorbeeld kosten van verzuimbegeleiding in het kader van de Wet verbetering Poortwachter vergoed worden. Ook kan bijvoorbeeld worden bepaald dat de werkgever gedurende een bepaalde periode eigen risico draagt voor de geleden loonschade van de zieke werknemer. Bijvoorbeeld de eerste veertien dagen ziekte van de werknemer komt een werkgever niet in aanmerking voor de no-riskpolis. Dit kan echter ook zijn neergelegd in de verzekeringsovereenkomst. Gemeenten zullen een maximale duur van de no-riskpolis in een verordening moeten vastleggen. Wettelijk is de maximale duur 2 jaar omdat de verantwoordelijkheid daarna overgaat naar het UWV. Gemeenten kunnen dus ook een kortere duur van de no-riskpolis bepalen, bijvoorbeeld voor 1 jaar.

Gemeenten zijn in de verordening vrij in het stellen van regels voor welke vergoedingen werkgevers in aanmerking komen. Deze decentrale aanpak biedt volgens de regering ruimte voor integraal beleid en maatwerk. Niettemin is in de Werkkamer afgesproken dat de 35 arbeidsmarktregio's afspraken kunnen maken over eenduidig regionaal beleid, waaronder ook regionale afstemming over de inzet van de no-riskpolis (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 116, p. 34).

Beleid

Met de Participatiewet zijn gemeenten verplicht in de (re-integratie)verordening regels te stellen over de no-riskpolis (artikel 8a lid 2 onderdeel b Participatiewet). Die regels betreffen in ieder geval de hoogte en duur van de van de vergoedingen bij ziekte. Onder de huidige WWB bestaat deze verplichting niet.

Aanpassing beleid**Huidige re-integratieverordening bevat al beleid over de no-riskpolis**

Overigens heeft een aantal gemeenten - ondanks het ontbreken van een verplichting daartoe - in de huidige re-integratieverordening regels gesteld over een no-riskpolis. Dit beleid kan in dat geval worden overgenomen in de (nieuwe) re-integratieverordening die wordt vastgesteld op grond van de Participatiewet. Het beleid dient - voor zover nodig - wel te worden aangepast aan de verordeningsopdracht in de Participatiewet. Dit betekent dat artikel 8a lid 2 onderdeel b Participatiewet als grondslag moet worden toegevoegd en de regels in de verordening in ieder geval betrekking hebben op hetgeen dat is bepaald in artikel 8a lid 2 onderdeel b Participatiewet.

Huidige re-integratieverordening bevat nog geen beleid over de no-riskpolis

Is in de huidige re-integratieverordening nog niet voorzien in regels over de no-riskpolis, dan zullen hierover regels moeten worden toegevoegd in de verordening die zal gelden onder de Participatiewet. Die regels zullen in ieder geval moeten voldoen aan de in artikel 8a lid 2 onderdeel b Participatiewet genoemde criteria.

Voorbeeld

Voor een voorbeeld van een bepaling inzake de no-riskpolis verwijzen wij u naar de re-integratieverordening van de VNG. Let op: binnen de 35 arbeidsmarktregio's kunnen afspraken worden gemaakt over eenduidig regionaal beleid, waaronder ook regionale afstemming over de inzet van de no-riskpolis.

Aandacht voor verzekeringen no-riskpolis

Bij de vorming van het beleid, dient ook aandacht te worden besteed aan de aanbieders van de verzekering die kan worden ingezet als no-riskpolis. De gemeenteraad kan ervoor kiezen de verzekering te vergoeden aan de werkgever. De werkgever zal dan de verzekering afsluiten met de verzekeraar. In dat geval doet de gemeenteraad er verstandig aan om bijvoorbeeld te bepalen aan welke voorwaarden verzekeringen moeten voldoen die in aanmerking komen voor vergoeding. Ook kan specifiek worden bepaald welke verzekeringen in aanmerking komen voor vergoeding.

6. Voorziening persoonlijke ondersteuning door een jobcoach

In artikel 10 lid 1 Participatiewet is bepaald dat de aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling kan bestaan uit persoonlijke ondersteuning. Hierbij kan het gaan om ondersteuning op de werkplek door een jobcoach. De voorziening persoonlijke ondersteuning heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 115). Bij deze vorm van ondersteuning gaat het om systematische ondersteuning waarbij het van belang is dat de werknemer zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten. Dit betekent dat het moet gaan om ondersteuning op vaste tijden en gedurende een langere periode.

Aan de inzet van de voorziening persoonlijke ondersteuning verbindt de Participatiewet geen maximumtermijn. Het is volgens de regering aan gemeenten om hieromtrent in de verordening regels te stellen. Zo kan bijvoorbeeld in de re-integratieverordening een maximumtermijn worden gesteld aan de voorziening persoonlijke ondersteuning door een jobcoach. Voorts zou kunnen worden bepaald hoe deze persoonlijke begeleiding op de werkplek eruit komt te zien en hoe invulling wordt gegeven aan het periodieke karakter van de ondersteuning.

Beleid

Het college kan een persoon zoals bedoeld in artikel 10 lid 1 Participatiewet persoonlijke ondersteuning aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, bijvoorbeeld in de vorm van een jobcoach. Dit kan indien die persoon zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. Hierover kan de gemeenteraad beleid vaststellen in de re-integratieverordening. Hierin kunnen regels worden gesteld over de maximumtermijn voor het bieden van persoonlijke ondersteuning.

Voor een voorbeeld van een bepaling inzake de voorziening persoonlijke ondersteuning verwijzen wij u naar de re-integratieverordening van de VNG.

7. Participatievoorziening beschut werk

In artikel 10b Participatiewet wordt de nieuwe participatievoorziening beschut werk geregeld. Het college kan voor de in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet aangewezen doelgroepen ambtshalve de participatievoorziening beschut werk vaststellen. Deze vaststelling richt zich op de vraag of een belanghebbende uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Vaststelling doelgroep beschut werk door UWV

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voeren gemeenten een voorselectie uit, waarin wordt bepaald voor welke mensen het beschut werk wordt ingezet. Vervolgens vraagt de gemeente advies aan het UWV voor het vaststellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria (nader te bepalen bij AMvB) de beoordeling uit of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort en brengt hierover advies uit aan de gemeente (artikel 10b lid 2 Participatiewet). De gemeente heeft geen bevoegdheid om een inhoudelijk oordeel te vellen over het advies, maar moet wel op grond van de Awb bezien of het advies op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als dit het geval blijkt te zijn, is er geen reden voor de gemeente om het advies niet (integraal) over te nemen (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 113, p. 3). Op basis hiervan adviseren wij gemeenten om in de beschikking, waarin de voorziening beschut werk wordt vastgesteld, het advies van het UWV als bijlage toe te voegen. Mensen die het niet eens zijn met de beslissing van de gemeenten gaan namelijk in bezwaar en beroep bij de gemeente en niet bij het UWV. Aangezien gemeenten inhoudelijk niet betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van het advies van het UWV, wordt gemeenten geadviseerd om het UWV te betrekken bij de behandeling van bezwaar en beroep.

Dienstbetrekking beschut werk

Als de gemeente op basis van het advies van het UWV heeft vastgesteld dat een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon een dienstbetrekking krijgt (artikel 10b lid 3 Participatiewet). De definitie van een dienstbetrekking is opgenomen in artikel 6 lid 1 onderdeel f Participatiewet en betreft een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking. Gemeenten kunnen met deze voorziening mensen in een dienstbetrekking laten werken. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 66).

De regering meent dat gemeenten deze dienstbetrekking (ook) kunnen organiseren (eventueel via detachering) bij een reguliere werkgever die deze begeleiding en aanpassingen wel, met ondersteuning door een gemeente, kan aanbieden. De regering noemt als voorbeeld fysieke aanpassingen aan de werkplek of de werkomgeving, een uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 66).

Verordeningplicht gemeenteraad

De gemeenteraad moet in een verordening regels stellen over de voorziening beschut werk (artikel 8a lid 1 onderdeel e Participatiewet). In artikel 10b lid 4 Participatiewet is geregeld dat de gemeenteraad in ieder geval regels vaststelt over:

- op welke wijze wordt bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling van de participatievoorziening beschut werk. De mate van arbeidsproductiviteit is voor deze vaststelling niet van belang. Het beschut werk is juist voor mensen die met (structurele) ondersteuning wel in staat zijn om arbeid te verrichten (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 66);
- welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om het beschut werk mogelijk te maken. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan fysieke aanpassingen van de werkplek, een uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur;

- de wijze waarop de omvang van het aanbod van de voorziening beschut werk wordt vastgesteld. In de verordening kan bijvoorbeeld het aantal beschikbare beschut werk plekken worden vastgesteld en hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd. Dit kan bijvoorbeeld bij een gemeentelijke dienst, een stichting of via een detachering naar een reguliere werkgever.

Beleid

Voor een voorbeeld van een bepaling over beschut werk, waarin het bovenstaande is verwerkt, verwijzen wij u naar de re-integratieverordening van de VNG.

8. Doelgroep loonkostensubsidie en loonwaardebepaling

De Invoeringswet Participatiewet introduceert een specifieke vorm van loonkostensubsidie voor de werkgever om de participatie van personen met een arbeidsbeperking mogelijk te maken. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer. Loonkostensubsidie is voor gemeenten op zich geen onbekend instrument. Gemeenten zetten al jaren loonkostensubsidies vanuit het Participatiebudget in om mensen aan het werk te helpen. Hierbij gaat het om tijdelijke vormen van loonkostensubsidie, waarmee werkgevers tijdelijk worden gestimuleerd om mensen uit de gemeentelijke doelgroep aan te nemen. De Participatiewet introduceert een specifiek instrument loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking.

Met de loonkostensubsidie wordt de werknemer beloond conform de op hem van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Op deze beloning worden ook de sociale zekerheid en de pensioenopbouw van de werknemer gebaseerd. Bij de inzet van het instrument loonkostensubsidie heeft de werknemer één inkomstenbron, namelijk het loon dat hij ontvangt van de werkgever. Dit biedt hem meer overzicht en leidt tot minder administratieve belasting.

De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

Manches bij loonkostensubsidie

Bij het verstrekken van een loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking moeten 2 fasen worden onderscheiden:

- het vaststellen wie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie (voorselectie); en
- het vaststellen van de loonwaarde en het verlenen van de loonkostensubsidie.

Voorselectie

De wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, is een zogenaamde voorselectie. Personen zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a 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 lid 1 onderdeel e Participatiewet).

Vaststellen loonwaarde

De volgende fase is het vaststellen van de loonwaarde. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het reeds 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 lid 1 onderdeel g 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 lid 1 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.

Regionale afstemming

De wetgever memoreert dat eenduidige toepassing van het instrument loonkostensubsidie voor werkgevers van groot belang is. Gemeenten en werkgevers op regionaal niveau binnen de 35 regionale Werkbedrijven moeten daarom over de inzet van loonkostensubsidie afstemming bereiken. Dit geldt ook voor de methode van de loonwaardebepaling. Zie hierover "Verordeningplicht gemeenteraad" en "Methoden voor loonwaardebepaling."

Doelgroep loonkostensubsidie

De definitie van de doelgroep loonkostensubsidie betreft: personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet).

Gemeentelijke beleidsvrijheid is het uitgangspunt van de Participatiewet. Gemeenten moeten de manier waarop zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Dit binnen de kaders van de Participatiewet. De doelgroep is wettelijk omschreven (in artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet). Daarvan kan de gemeenteraad niet afwijken. Voorts is in de Participatiewet vastgelegd dat het college gehouden is de loonwaarde van een belanghebbende vast te stellen wanneer een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Komt die dienstbetrekking tot stand, dan moet het college loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever (artikel 10d lid 1 Participatiewet).

Gemeenten moeten in een verordening vaststellen hoe zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren (artikel 6 lid 2 onderdeel a Participatiewet). Het moet voor belanghebbenden immers helder zijn wanneer zij in aanmerking kunnen komen voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie. Gemeenten kunnen de selectie zelf doen of hiervoor een organisatie (bijvoorbeeld het UWV) inschakelen. Ook de wijze waarop gemeenten de doelgroep bepalen, leggen zij vast in een verordening. Een goede selectie van de doelgroep is van belang om de beschikbare middelen zo efficiënt mogelijk te besteden. De regering verwacht van gemeenten zorgvuldigheid en transparantie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 62).

Vaststellen doelgroep loonkostensubsidie

In artikel 10c Participatiewet is geregeld hoe de doelgroep loonkostensubsidie wordt vastgesteld. Alle groepen waarvoor het college re-integratieverantwoordelijkheid heeft op grond van artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet, kunnen een aanvraag indienen om vast te stellen of zij tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. De aanvraag kan eenmaal per 12 maanden worden ingediend (artikel 10c lid 2 Participatiewet). Indien bij een nieuwe aanvraag (na 12 maanden) niet is gebleken van nieuwe feiten of veranderende omstandigheden, kan de aanvraag door het college worden afgewezen onder verwijzing naar de eerdere afwijzende beschikking.

Het college kan ook ambtshalve vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Deze ambtshalve vaststelling kan alleen ten aanzien van die mensen die een plicht tot arbeidsinschakeling hebben. Voor personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Anw en niet-uitkeringsgerechtigden kan geen ambtshalve vaststelling plaatsvinden (artikel 10c lid 1 onderdeel b Participatiewet).

De ambtshalve vaststelling van de loonkostensubsidie door het college vindt na aanvang van de dienstbetrekking jaarlijks plaats (artikel 10d lid 5 Participatiewet). Indien loonkostensubsidie is verleend, wordt ten aanzien van dezelfde dienstbetrekking geen andere subsidie voor de loonkosten verstrekt (artikel 10d lid 7 Participatiewet).

Loonwaardebepaling

In de Participatiewet is vastgelegd dat het college is gehouden de loonwaarde van een belanghebbende vast te stellen wanneer een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het gaat om de vaststelling van de loonwaarde van die persoon in die specifieke functie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 116).

De definitie van de loonwaarde is geregeld in artikel 6 lid 1 onderdeel g Participatiewet. Loonwaarde is een 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.

De gemeenteraad moet in de verordening regelen op welke wijze de loonwaarde wordt vastgesteld (artikel 6 lid 2 onderdeel b Participatiewet). Zie hierover "Verordeningplicht gemeenteraad" en "Methoden voor loonwaardebepaling."

Verstrekken loonkostensubsidie

Komt een dienstbetrekking tot stand tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan moet het college loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hierop gelden 2 uitzonderingen. Geen loonkostensubsidie kan worden verstrekt indien:

- arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in de artikelen 2 en 7 Wsw; of
- met betrekking tot de dienstbetrekking een proeftijd geldt en artikel 10d lid 3 Participatiewet is toegepast. Dit betreft de situatie waarin een belanghebbende maximaal 3 maanden onbeloonde werkzaamheden heeft verricht bij een werkgever met het oogmerk te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde. Waarschijnlijk beoogt de regering hiermee te voorkomen dat een dienstbetrekking met een proeftijd wordt overeengekomen na het verrichten van werkzaamheden met behoud van uitkering (artikel 10d lid 2 Participatiewet).

Het college kan een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

Zowel de werkgever als de werknemer hebben belang bij de vaststelling van de loonwaarde. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen dan ook bezwaar instellen tegen het vaststellen van de loonwaarde.

Hoogte loonkostensubsidie

De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de betreffende werknemer. Deze hoogte bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.

De definitie van het wettelijk minimumloon is neergelegd in artikel 2 onderdeel c Participatiewet: "wettelijk minimumloon: het minimumloon per maand, bedoeld in artikel 8 lid 1 onderdeel a Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon per maand zoals bedoeld in artikel 7 lid 3 en artikel 8 lid 3 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag."

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien iemand in deeltijd werkt. Verder wordt in de hoogte van de loonkostensubsidie een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten opgenomen, waarbij gedacht moet worden aan premies werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Het bedrag voor deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, omdat dit bedrag fluctueert door jaarlijkse aanpassingen in deze premies en bijdragen.

Rekenvoorbeeld 1 hoogte loonkostensubsidie (dit rekenvoorbeeld is gebaseerd op TK 2013-2014, 33 161, nr. 116, p. 49-50):

Een werknemer verdient 100% van het wettelijk minimumloon, een fictief bedrag van € 20.000,00 op jaarbasis. De loonwaarde van deze werknemer is vastgesteld op 40%. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt dan als volgt:

100% wettelijk minimumloon op jaarbasis:	€ 20.000,00
40% loonwaarde:(€ 20.000,00 x 40%)	€ 8.000,00 –
Hoogte loonkostensubsidie op jaarbasis:	€ 12.000,00

In dit rekenvoorbeeld wordt de werkgever met de loonkostensubsidie volledig gecompenseerd in de loonkosten.

Rekenvoorbeeld 2 hoogte loonkostensubsidie (Rekenvoorbeeld is gebaseerd op TK 2013-2014, 33 161, nr. 116, p. 49-50):

Een werknemer verdient 100% van het wettelijk minimumloon, een bedrag van € 20.000,00 op jaarbasis. De loonwaarde van deze werknemer is vastgesteld op 20%. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt dan als volgt:

100% wettelijk minimumloon op jaarbasis:	€ 20.000,00
20% loonwaarde:(€ 24.000,00 x 20%)	€ 4.000,00 –
Hoogte loonkostensubsidie op jaarbasis:	€ 16.000,00 : € 14.000,00 (max. 70% x € 20.000,00).

De hoogte van de loonkostensubsidie mag maximaal 70% van het wettelijk minimumloon bedragen. In dit rekenvoorbeeld is zichtbaar dat bij een loonwaarde van 20% de werkgever niet volledig gecompenseerd wordt in de loonkosten, omdat de werkgever maximaal € 14.000,00 loonkostensubsidie kan krijgen. Voor het verschil van € 2.000,00 (€ 16.000,00 - € 14.000,00) ontvangt de werkgever dan ook geen compensatie.

Let op: de loonkostensubsidie wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten (artikel 10d lid 4 Participatiewet).

Let op: de werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

Duur loonkostensubsidie

Gemeenten kunnen het nieuwe instrument loonkostensubsidie zo nodig onbeperkt (tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer) inzetten. De loonwaarde wordt jaarlijks en ingeval van beschut werk driejaarlijks) herbepaald. Zie hierover hetgeen dat beschreven is onder de kop 'Jaarlijkse vaststelling'. Zo wordt de ontwikkeling van (de loonwaarde van) werknemers gemonitord. In het ideale geval groeien de werknemers door totdat zij het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Er zullen echter altijd mensen zijn die het minimumloon niet kunnen bereiken. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde van minder dan het minimumloon is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 63).

Jaarlijkse vaststelling

Het college stelt jaarlijks vast of een persoon die werkt in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Verder stelt het college jaarlijks vast wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is. Deze jaarlijkse vaststelling vindt niet plaats indien het mensen betreft die met toepassing van de loonkostensubsidie werkzaam zijn in een voorziening beschut werk op grond van artikel 10b Participatiewet. Voor deze mensen vindt de vaststelling van de loonkostensubsidie elke 3 jaar plaats (artikel 10d lid 5 Participatiewet).

Intrekking beschikking loonkostensubsidie

Artikel 10d lid 1 t/m 5 Participatiewet is niet van toepassing vanaf het moment dat de gemeente vaststelt dat een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10d lid 6 Participatiewet). Vanaf dat moment dient de beschikking toekenning loonkostensubsidie te worden ingetrokken.

Werknemer met loonkostensubsidie verhuist naar andere gemeente

Indien een werknemer die met loonkostensubsidie werkt verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verleend verantwoordelijk voor het verlenen van de loonkostensubsidie. Dit geldt tevens voor de (jaarlijkse of driejaarlijkse) vaststelling van de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie. Dit volgt uit artikel 10d lid 8 Participatiewet.

Aanspraak op begeleiding op de werkplek

Personen die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek (artikel 10da Participatiewet). De regering beoogt hiermee snelle doorstroming naar werk te ondersteunen.

Verordeningplicht gemeenteraad

De gemeenteraad dient op grond van artikel 6 lid 2 Participatiewet in een verordening regels te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. Deze regels bepalen in ieder geval:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Bovenstaande zaken moeten in ieder geval worden geregeld in de verordening, bijvoorbeeld een nieuw vast te stellen verordening wijze vaststellen doelgroep loonkostensubsidie en loonwaarde. Er dient een objectieve vaststelling van de loonwaarde plaats te vinden. De methode ter bepaling van de loonwaarde moet objectief zijn en daarom aan bepaalde eisen voldoen. De kwaliteit van de loonwaarde dient volgens de regering op de volgende wijze te worden gewaarborgd:

- de loonwaarde moet de prestatie van de werknemer bepalen;
- de loonwaarde mag niet afhangen van degene die de loonwaarde bepaalt;
- het moet transparant zijn hoe tot de loonwaarde is gekomen;
- de methode moet inzichtelijk beschreven en betrouwbaar zijn;
- de methode moet richtlijnen bevatten om te komen tot de loonwaarde van een werknemer op een werkplek, die de prestatie van de werknemer weergeeft (zie ook TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 62).

Methoden voor loonwaardebepaling

In de 35 regionale Werkbedrijven moeten gemeenten, sociale partners en UWV een keuze maken voor een methodiek waarmee de loonwaarde op de werkplek kan worden vastgesteld. Door deze keuze vast te leggen in de gemeentelijke verordening is de gemeente transparant naar haar burgers en werkgevers over de manier waarop de loonwaarde op de werkplek in de praktijk vastgesteld wordt. In de Werkkamer wordt gesproken over de eisen waaraan de loonwaardebepaling zou moeten voldoen. De partijen in het regionale werkbedrijf zullen binnen dit kader tot een keuze moeten komen voor één methodiek die regionaal wordt toegepast.

Voor het geval de afspraken over minimumeisen binnen de Werkbedrijven niet of niet tijdig voor de inwerkingtreding van de Participatiewet tot stand zijn gekomen, legt de regering minimumeisen in lagere regelgeving vast (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 62).

Financiering loonkostensubsidie

De middelen voor de inzet van het specifieke instrument loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d Participatiewet worden gefinancierd vanuit het inkomensdeel (artikel 69 lid 1 onderdeel b Participatiewet). Deze specifieke vorm van loonkostensubsidie heeft een meer structureel karakter. De financieringssystematiek van het inkomensdeel stimuleert gemeenten om de loonkostensubsidie zo effectief mogelijk in te zetten en mensen te stimuleren om zoveel mogelijk via werk te participeren. Ook kunnen individuele gemeenten besparingen behouden die zij weten te bereiken door de inzet van loonkostensubsidie. Op deze manier draagt de financieringssystematiek volgens de regering bij aan de selectieve en gerichte inzet van middelen die de regering beoogt (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 64).

Beleid loonkostensubsidie en loonwaarde

Op grond van de Participatiewet moet een verordening worden vastgesteld over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. Deze regels bepalen in ieder geval:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Dit betreft een nieuwe verordeningsopdracht. Over deze onderwerpen - en met name de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld - moet regionale afstemming plaatsvinden. Zie voor een voorbeeld de modelverordening wijze vaststellen doelgroep loonkostensubsidie en loonwaarde van de VNG.

Voorts kunnen respectievelijk moeten beleidsregels, werkvoorschriften en beschikkingen worden opgesteld inzake het vaststellen van de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde.

9. Individuele studietoeslag

De Invoeringswet Participatiewet introduceert een studieregeling in de Participatiewet: de individuele studietoeslag. Deze toeslag moet worden aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand (artikel 5 onderdeel d Participatiewet). Met de studieregeling krijgen gemeenten de mogelijkheid om aan mensen van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, een individuele studietoeslag te verstrekken als ze studeren. Het afronden van een studie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Een diploma is een bewijs tegenover werkgevers dat iemand gemotiveerd is en veel in zijn mars heeft.

Verbeteren positie arbeidsmarkt arbeidsgehandicapten

De gedachte achter de individuele studietoeslag is dat het vooral voor mensen met een arbeidshandicap van belang is de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren middels het behalen van een diploma. Werkgevers zijn volgens de wetgever vaak huiverig om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. De wetgever verwacht dat de drempel om een contract aan te bieden lager is als een werkgever ziet dat iemand met succes een studie heeft afgerond. Met het verstrekken van een individuele studietoeslag krijgen mensen met een arbeidshandicap een extra steun in de rug. Een studieregeling stimuleert mensen om toch de stap te zetten om naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Ook biedt het een financiële compensatie voor het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaan.

Voorwaarden individuele studietoeslag

Een belanghebbende die behoort tot de doelgroep voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan een aanvraag indienen voor een individuele studietoeslag. Artikel 36b lid 1 Participatiewet spreekt overigens zowel over verzoek als aanvraag. Het college kan op een dergelijk verzoek – gelet op de individuele omstandigheden van een belanghebbende - individuele inkomenstoeslag verlenen. Hiervoor is vereist dat belanghebbende op de datum van de aanvraag:

- a) 18 jaar of ouder is;
- b) recht heeft op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of recht heeft op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
- c) geen in aanmerking te nemen vermogen heeft; en
- d) een persoon is van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Dit volgt uit artikel 36b lid 1 Participatiewet. Het verlenen van een individuele studietoeslag is een discretionaire bevoegdheid van het college. De voorwaarden dat een belanghebbende recht moet hebben op studiefinanciering of een WTOS-tegemoetkoming, moet niet zodanig worden geïnterpreteerd dat belanghebbende ook daadwerkelijk studiefinanciering of een tegemoetkoming moet ontvangen. Het is voldoende dat hij recht heeft op studiefinanciering of een tegemoetkoming. Of recht hierop bestaat is afhankelijk van de gekozen opleiding, de leeftijd en het inkomen van een belanghebbende.

De artikelen 12, 43, 49 en 52 Participatiewet zijn niet van toepassing bij verlening van de individuele inkomenstoeslag (artikel 36b lid 2 Participatiewet). Een individuele studietoeslag wordt op aanvraag verleend (artikel 36b lid 1 Participatiewet). Artikel 43 Participatiewet is daarbij niet van toepassing (artikel 36b lid 2 Participatiewet). De aanvraag moet worden ingediend bij het college. Een individuele studietoeslag kan niet als lening worden verstrekt als belanghebbende met de toeslag schulden wil aflossen. Artikel 49 Participatiewet is namelijk niet van toepassing op de individuele studietoeslag (artikel 36 lid 5 Participatiewet). Ook artikel 52 Participatiewet is niet van toepassing op de individuele studietoeslag (artikel 36 lid 5 Participatiewet). Dit maakt dat de individuele studietoeslag niet kan worden verstrekt in de vorm van een voorschot.

Verordeningsplicht

De gemeenteraad dient in een verordening regels vast te stellen over het verlenen van een individuele studietoeslag (artikel 8 lid 1 onderdeel c Participatiewet). Deze toeslag moet worden aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand (artikel 5 onderdeel d Participatiewet).

De regels in de verordening individuele studietoeslag moeten in ieder geval betrekking hebben op de hoogte en de frequentie van de betaling van de individuele studietoeslag.

De verordening individuele studietoeslag wordt genoemd in artikel 78z lid 7 Participatiewet en moet daarom uiterlijk worden vastgesteld op 1 juli 2015.

Nieuw beleid in verband met individuele studietoeslag

In verband met de introductie van een individuele studietoeslag in de Participatiewet zal nieuw beleid moeten worden ontwikkeld. Denk aan een verordening individuele studietoeslag, alsmede aan beleidsregels, werkvoorschriften en beschikkingen inzake de individuele studietoeslag.

De regels in de verordening individuele studietoeslag moeten in ieder geval betrekking hebben op de hoogte en de frequentie van de betaling van de individuele studietoeslag.

In beleidsregels kan het college nadere regels stellen aan wie een individuele studietoeslag kan worden verstrekt. In de beleidsregels kunnen ook groepen worden uitgesloten van het recht op individuele studietoeslag. Het verlenen van een individuele studietoeslag is immers een discretionaire bevoegdheid van het college.

10. Structurele vrijlating voor mensen met medische urenbeperking

De Invoeringswet Participatiewet introduceert een structurele vrijlating voor mensen met medische urenbeperking. De gedachte hierachter is dat werken voor iedereen structureel moet lonen, ook voor mensen met een medische urenbeperking. Mensen met een medische urenbeperking zijn vanwege medische belemmeringen alleen in staat tot werken in deeltijd en moeten in voorkomende gevallen een beroep doen op (aanvullende) bijstand.

Maximum vrijlating en voorwaarden

Inkomsten uit arbeid van een belanghebbende met een medische urenbeperking worden niet gerekend tot zijn middelen tot 15 procent van deze inkomsten uit arbeid, met een maximum van € 124,00 per maand. Voorwaarde is dat belanghebbende:

- algemene bijstand ontvangt; en
- de reguliere vrijlating of de aanvullende vrijlating voor alleenstaande ouders van inkomsten uit arbeid zoals bedoeld in artikel 31 lid 2 onderdeel n of r Participatiewet niet van toepassing is.

Dit volgt uit artikel 31 lid 2 onderdeel z Participatiewet.

Begrip medisch urenbeperkt

Een belanghebbende is medisch urenbeperkt indien hij voor een geringer aantal uren belastbaar is dan de normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 12 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dit moet een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg zijn van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling (artikel 6b lid 1 Participatiewet).

Het college kan ten aanzien van belanghebbenden die algemene bijstand ontvangen vaststellen of zij medisch urenbeperkt zijn. Dit kan het college ambtshalve of op schriftelijke aanvraag van een belanghebbende vaststellen (artikel 6b lid 2 Participatiewet). Een belanghebbende kan slechts eenmaal per 12 maanden een aanvraag indienen om vast te stellen of hij medisch urenbeperkt is (artikel 6b lid 3 Participatiewet). Het UWV verricht voor het college de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een belanghebbende medisch urenbeperkt is en adviseert het college hierover (artikel 6b lid 4 Participatiewet).

Een vergelijkbare regeling is ook opgenomen in de IOAW en de IOAZ. Zie hiervoor de artikelen 4b en 8 lid 7 en 8 IOAW en de artikelen 4b en 8 lid 11 en 12 IOAZ.

Beleid

In de werkvoorschriften - voor zover daar aandacht wordt besteed aan de vrijlatingen van middelen zoals bedoeld in artikel 31 lid 2 Participatiewet - moet rekening worden gehouden met deze nieuwe vrijlating voor mensen met een structurele urenbeperking.

11. Cliëntenparticipatie

Op grond van artikel 47 Participatiewet dienen personen uit de doelgroep voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet) te worden betrokken bij de uitvoering van de Participatiewet. Hiertoe moet de gemeenteraad een verordening opstellen. Om een goede uitoefening van de cliëntenraad te waarborgen, moeten de leden van de cliëntenraad worden ondersteund en gefaciliteerd door de gemeente. De regering hecht sterk aan actieve betrokkenheid van burgers die met de Participatiewet te maken krijgen.

De gemeenteraad kan aan de verordeningsoopdracht van artikel 47 Participatiewet voldoen middels het opstellen van een verordening cliëntenparticipatie. In de verordening moeten regels worden vastgesteld over de wijze waarop personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 Participatiewet of hun vertegenwoordigers betrokken worden bij de ontwikkeling van het gemeentelijke beleid. In de verordening dient in ieder geval te worden geregeld de wijze waarop de personen uit de doelgroep of hun vertegenwoordigers:

- a) vroegtijdig in staat worden gesteld gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen bij de besluitvorming over verordeningen en beleidsvoorstellen;
- b) worden voorzien van ondersteuning om hun rol effectief te kunnen vervullen;
- c) deel kunnen nemen aan periodiek overleg;
- d) onderwerpen voor de agenda van dit overleg kunnen aanmelden;
- e) worden voorzien van de voor een adequate deelname aan het overleg benodigde informatie.

De punten genoemd onder a en b zijn nieuw ten aanzien van de huidige verordeningsoopdracht met betrekking tot cliëntenparticipatie zoals neergelegd in het huidige artikel 47 WWB. Niettemin voldoet een aantal huidige gemeentelijke verordeningen cliëntenparticipatie al aan deze verordeningsoopdracht.

Gemeenten kunnen bij het instellen van een cliëntenraad de bevoegdheden van verschillende lokale cliëntenraden samenbrengen tot één gezamenlijke cliëntenraad. Een voorbeeld hiervan is om een gezamenlijke cliëntenraad te vormen uit bijvoorbeeld cliëntenraden van de Participatiewet en de Wet maatschappelijke ondersteuning.

Beleid

De huidige verordeningsoopdracht met betrekking tot cliëntenparticipatie zoals neergelegd in artikel 47 WWB wordt in de Participatiewet uitgebreid met de opdracht om regels te stellen over de wijze waarop personen uit de doelgroep of hun vertegenwoordigers:

- a) vroegtijdig in staat worden gesteld gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen bij de besluitvorming over verordeningen en beleidsvoorstellen;
- b) worden voorzien van ondersteuning om hun rol effectief te kunnen vervullen;

Huidige verordening voldoet al aan nieuwe verordeningsoopdracht

Niettemin is het mogelijk dat uw huidige verordening cliëntenparticipatie al regels hierover bevat. In dat geval kunnen die regels worden overgenomen in de verordening cliëntenparticipatie die wordt vastgesteld op grond van de Participatiewet.

Huidige verordening voldoet niet aan nieuwe verordeningsoopdracht

Voldoet uw huidige verordening cliëntenparticipatie nog niet aan de verordeningsoopdracht zoals neergelegd in artikel 47 Participatiewet, dan moeten de bestaande regels worden aangevuld met regels omtrent de onderwerpen zoals genoemd in artikel 47 Participatiewet.

Voor een modelverordening verwijzen wij u naar de verordening cliëntenparticipatie van de VNG.

12. Overgangsrecht WWB

Het overgangsrecht ten aanzien van de WWB wordt geregeld in artikel 78z Participatiewet.

Nieuwe verordening uiterlijk vaststellen op 1 juli 2015

Artikel 78z lid 7 Participatiewet bepaalt dat de gemeenteraad binnen zes maanden na inwerkingtreding van de Participatiewet (naar verwachting 1 juli 2015) de verordeningen moet vaststellen die moeten worden vastgesteld op grond van de Participatiewet. Artikel 78z lid 7 Participatiewet verwijst naar de verordeningen zoals bedoeld in de artikelen 8, 8a, 10b, 18b lid 2 en 47 Participatiewet. Artikel 18b Participatiewet bestaat overigens niet: dit is een wetstechnische omissie.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

Verordening:	Uiterlijke datum vaststelling verordening:
Verordening loonkostensubsidie en loonwaarde (artikel 6 lid 2 Participatiewet)	1 januari 2015? *
Re-integratieverordening: (artikelen 8a lid 1 onderdelen a, c, d en e en 10b lid 4 Participatiewet) - ondersteuning arbeidsinschakeling en aanbieden van voorzieningen; - scholing of opleiding; - premie gericht op arbeidsinschakeling; - beschut werk.	1 juli 2015 (artikel 78z lid 7 Participatiewet)
Verordening tegenprestatie (artikel 8a lid 1 onderdeel b Participatiewet)	1 januari 2015 (artikel 78z lid 7 Participatiewet)
Verordening individuele inkomenstoelage (artikel 8 lid 1 onderdeel b Participatiewet)	1 januari 2015 (artikel 78z lid 7 Participatiewet)
Verordening cliëntenparticipatie (artikel 47 Participatiewet)	1 juli 2015 (artikel 78z lid 7 Participatiewet)
Afstemmingsverordening (artikel 8 lid 1 onderdeel a Participatiewet)	1 januari 2015 (artikel 78z lid 7 Participatiewet)
Verordening individuele studietoelage (artikel 8 lid 1 onderdeel c Participatiewet)	1 juli 2015 (artikel 78z lid 7 Participatiewet)
Verordening verrekening bestuurlijke boete (artikel 8 lid 1 onderdeel d Participatiewet)	1 juli 2015 (artikel 78z lid 7 Participatiewet)

* *Verordening loonkostensubsidie en loonwaarde*

De verordening loonkostensubsidie en loonwaarde valt niet onder de overgangsbepaling van artikel 78z lid 7 Participatiewet. Hierin heeft de wetgever bepaald dat de nieuwe verordeningen binnen zes maanden na inwerkingtreding van de Participatiewet moeten worden vastgesteld (naar verwachting 1 juli 2015). Artikel 6 lid 2 Participatiewet wordt niet genoemd in deze overgangsbepaling. Uit de Memorie van de Toelichting blijkt dat de wetgever wel heeft beoogd om de verordening loonkostensubsidie en loonwaarde onder de overgangsbepaling van artikel 78z lid 7 Participatiewet te laten vallen. Deze verordening wordt namelijk letterlijk genoemd in de toelichting bij artikel 78z Participatiewet. Hierdoor moet deze verordening bij de inwerkingtreding van de Participatiewet op 1 januari 2015 klaar zijn. Dit betreft een wetstechnische omissie. Deze omissie wordt waarschijnlijk hersteld vóór 1 januari 2015, bijvoorbeeld in een wetsvoorstel Verzamelwet SZW, waardoor deze verordening (ook) uiterlijk op 1 juli 2015 moet worden vastgesteld.

Opmerkelijk is dat alle verordeningen binnen de Participatiewet binnen 6 maanden na inwerkingtreding moeten worden vastgesteld.

Huidige verordeningen gelden op grond van de Participatiewet

De verordeningen die op grond van de WWB zijn vastgesteld zouden - zonder overgangsrecht - van rechtswege vervallen met de inwerkingtreding van de Participatiewet omdat de wettelijke grondslag opnieuw wordt vastgesteld. Artikel 78z Participatiewet bevat echter overgangsrecht met betrekking tot de bestaande verordeningen.

Artikel 78z lid 5 Participatiewet bepaalt dat verordeningen die zijn vastgesteld op grond van de WWB (artikel 8 lid 1 onderdeel b en d, 8a en artikel 47 WWB) gelden als regels op grond van artikel 8 lid 1 onderdeel a en c, 8b en artikel 47 Participatiewet. Het betreft de afstemmingsverordening, verordening langdurigheidstoelage (onder de Participatiewet: de verordening individuele inkomensvoet), de verordening bestrijding misbruik en de verordening cliëntenparticipatie. De verwijzing in artikel 78z lid 5 Participatiewet klopt overigens niet. Er had verwezen moeten worden naar 8 lid 1 onderdeel a en b, 8b en artikel 47 Participatiewet, in plaats van 8 lid 1 onderdeel a en c, 8b en artikel 47 Participatiewet. Deze omissie wordt waarschijnlijk hersteld vóór 1 januari 2015, bijvoorbeeld in een wetsvoorstel Verzamelwet SZW.

Artikel 78z lid 6 Participatiewet bepaalt dat de regels in de verordening die zijn vastgesteld op grond van de artikelen 8 lid 1 onderdelen a, c, e en f WWB, 35 lid 1 onderdeel a IOAW en 35 lid 1 onderdeel a IOAZ (zoals deze wetten luiden op de dag voor inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet) gelden tot 1 juli 2015 als regels op grond van artikel 8a Participatiewet (zes maanden na de dag van inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet). Dit geldt voor de regels in de verordening over:

- het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (in de re-integratieverordening);
- het verhogen en verlagen van de norm (in de toeslagenverordening);
- de scholing of opleiding zoals bedoeld in artikel 10a lid 5 WWB (meestal geregeld in de re-integratieverordening)
- de premie zoals bedoeld in artikel 10a lid 6 WWB (meestal geregeld in de re-integratieverordening);
- het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling in het kader van de IOAW en IOAZ.

Opvallend is dat niet is voorzien in overgangsrecht voor de verordening verrekening bestuurlijke boete bij recidive. Voor deze verordening vervalt formeel de bestaande grondslag op 1 januari 2015. Deze verordening dient daarom per 1 januari 2015 opnieuw te worden vastgesteld op grond van de dan geldende grondslag (artikel 8 lid 1 onderdeel d Participatiewet).

Besluiten op grond van de WWB

Door het college op grond van de WWB genomen besluiten gelden als besluiten op samenvoordeklant.nl grond van de

Participatiewet (artikel 78z lid 1 Participatiewet). Deze besluiten moeten uiterlijk op 1 juli 2015 (6 maanden na inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet) in overeenstemming worden gebracht met de Participatiewet. Uiteraard voor zover die besluiten afwijken van de Participatiewet (artikel 78z lid 2 Participatiewet).

Beslissen op aanvragen

Op een aanvraag op grond van de WWB waarop niet is beslist vóór 1 januari 2015 (de beoogde datum van inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet) wordt beslist met toepassing van de Participatiewet. Dit is geregeld in artikel 78z lid 3 Participatiewet. Deze overgangsbepaling maakt dat de normen van 2015 moeten worden toegepast op het recht op bijstand over 2014. Hiermee wordt niet bedoeld dat de kostendelersnorm moet worden toegepast - want die geldt voor het zittend bestand eerst per 1 juli 2015 - maar dat de nieuwe geïndexeerde normen per 1 januari 2015 moeten worden toegepast. De beslistermijn op een aanvraag om bijstand is in beginsel niet langer dan 8 weken en begint te lopen na ontvangst van de aanvraag (artikel 4:13 lid 1 Awb). Dit betekent dus dat een belanghebbende over november 2014 en december 2014 recht heeft op de toepasselijke norm van 2015 - en niet de norm van 2014 - als niet vóór 1 januari 2015 wordt beslist op zijn aanvraag.

Beslissen op bezwaar- en beroepschriften

Op een bezwaar- of beroepschrift tegen een door het college op grond van de WWB genomen besluit dat is ingediend vóór of op 1 januari 2015 (de datum van inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet) en waarop op die datum nog niet onherroepelijk is beslist, moet worden beslist met toepassing van de WWB. Dit volgt uit artikel 78z lid 4 Participatiewet.

3. Actiepuntenlijst

1. Verordeningen moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015

1.1 Algemeen

De verordeningen op grond van de Participatiewet moeten opnieuw worden vastgesteld op grond van de nieuwe grondslagen, ongeacht of de verordening ook inhoudelijk wijzigt. Zie '2. Verordeningplicht van de gemeenteraad over re-integratie' en '12. Overgangsrecht WWB'.

1.2 Re-integratieverordening

De re-integratieverordening dient als volgt te worden aangepast:

- alle verwijzingen naar de 'WWB' moeten worden vervangen door 'Participatiewet';
- in de aanhef van de verordening verandert de juridische grondslag;
- in de verordening dient expliciet aandacht te worden besteed aan evenwichtige verdeling van de re-integratievoorzieningen;
- in de verordening dient een bepaling te worden opgenomen over de no-riskpolis. Indien in de huidige re-integratieverordening een bepaling is opgenomen over de no-riskpolis dan dient dit beleid te worden aangepast aan de verordeningsopdracht in de Participatiewet;
- in de verordening dienen regels te worden opgenomen voor het aanbod van scholing of opleiding en voor de premie indien onbeloofde additionele werkzaamheden worden verricht als bedoeld in artikel 10a Participatiewet (participatieplaatsen);
- in de verordening dient een bepaling te worden opgenomen over het verrichten van werkzaamheden in een beschutte omgeving;
- indien in de re-integratieverordening de grondslag voor ondersteuning bij leer-werktrajecten is opgenomen, moet deze grondslag worden aangepast (artikel 10f Participatiewet in plaats van artikel 3 lid 3 Wet Participatiebudget);
- aan de re-integratieverordening kan een bepaling worden toegevoegd over persoonlijke ondersteuning;
- aan de re-integratieverordening kan indien nodig een bepaling worden toegevoegd met overgangsrecht.

Zie '2. Verordeningplicht van de gemeenteraad over re-integratie', '4. Ondersteuning leer-werktrajecten', '5. Voorziening no-riskpolis' en '6. Voorziening persoonlijke ondersteuning door een jobcoach' en '7. Participatievoorziening beschut werk'.

1.2 Verordening wijze vaststellen doelgroep loonkostensubsidie en loonwaarde

Op grond van de Participatiewet moet een verordening worden vastgesteld over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. Zie '8. Doelgroep loonkostensubsidie en loonwaardebepaling'.

1.3 Verordening individuele studietoelage

Op grond van de Participatiewet moet de gemeenteraad in een verordening regels vaststellen over het verlenen van een individuele studietoelage. Zie '9. Individuele studietoelage'.

1.4 Verordening cliëntenparticipatie

De verordening cliëntenparticipatie dient als volgt te worden aangepast:

- alle verwijzingen naar de 'WWB' moeten worden vervangen door 'Participatiewet';
- de bestaande verordening cliëntenparticipatie moet worden aangepast aan de verordeningsopdracht van artikel 47 Participatiewet. Zie '11. Cliëntenparticipatie'.

2. Beleidsregels moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015

2.1 Beleidsregels re-integratie

Naast aanpassing van de re-integratieverordening moeten ook de beleidsregels re-integratie worden aangepast:

- alle verwijzingen naar de 'WWB' moeten worden vervangen door 'Participatiewet';

- in de beleidsregels dient rekening te worden gehouden met de wijzigingen zoals opgesomd onder '1.2 Re-integratieverordening';
- indien in het beleid de doelgroep voor ondersteuning wordt genoemd, dan zal dit beleid per 1 januari 2015 moeten worden aangepast omdat de doelgroep voor ondersteuning per die datum uitbreidt. Zie '1. Doelgroep ondersteuning bij arbeidsinschakeling'.

2.2 Beleid loonkostensubsidie en loonwaarde

Naast het vaststellen van een verordening wijze vaststellen doelgroep loonkostensubsidie en loonwaarde kan het college ook beleid formuleren met betrekking tot dit onderwerp. Zie '8. Doelgroep loonkostensubsidie en loonwaardebepaling'.

2.3 Beleid individuele studietoeslag

Naast het vaststellen van een verordening individuele studietoeslag kan het college ook beleid formuleren met betrekking tot dit onderwerp. Zie '9. Individuele studietoeslag'.

3. Werkvoorschriften moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015

3.1 Algemeen

De belangrijkste wijzigingen worden genoemd onder "1. Verordeningen moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015" en "2. Beleidsregels moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015".

3.2 Beleid vrijlaten van middelen

Indien in werkvoorschriften aandacht wordt besteed aan het vrijlaten van middelen moet rekening worden gehouden met de structurele vrijlating voor mensen met medische urenbeperking. Zie 10. 'Structurele vrijlating voor mensen met medische urenbeperking'.

4. Standaardbeschikkingen moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015

De belangrijkste wijzigingen worden genoemd onder "1. Verordeningen moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015" en "2. Beleidsregels moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015".

5. Voorlichtingsmateriaal moet worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015

De belangrijkste wijzigingen worden genoemd onder "1. Verordeningen moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015" en "2. Beleidsregels moeten worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015".

Colofon

Handreiking Modelverordeningen Participatiewet
Deel: Participatiewet

Uitgave

Juli 2014

Programmaraad, project Implementatie Participatiewet

Tekst

Kluwer Schulinck

Auteurs

Lance op den Camp (Kluwer Schulinck)

Josan van Hoof (Kluwer Schulinck)

Carin Lennertz (Kluwer Schulinck)

Meer informatie

W: www.samenvoordeklant.nl

E: pwet@samenvoordeklant.nl