

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

In artikel 1 is een beperkt aantal begrippen opgenomen, omdat de wet voldoende duidelijk is over gehanteerde termen en begrippen. Een uitgebreide(re) begrippenlijst is daarom overbodig.

Artikel 2

Artikel 7, tiende lid, onderdeel b, Wsw schrijft voor dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt over de hoogte van de voor het werkvoorzieningschap rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis. Artikel 2 van deze verordening vormt de uitwerking van deze verplichting. In dit artikel wordt bepaald dat het werkvoorzieningschap elk jaar de hoogte van de gemeentelijke uitvoeringskosten van begeleid werken met een PGB vaststelt. Het werkvoorzieningschap zal zelf bepalen welke uitvoeringskosten het toekennen van een PGB aan een Wsw-geïndiceerde met zich meebrengt. De wet geeft niet aan wat precies onder uitvoeringskosten moet worden verstaan. Het moet in ieder geval gaan om kosten die rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden zijn (artikel 7, tweede lid, onderdeel b, Wsw). Daarbij kan worden gedacht aan kosten in verband met de volgende activiteiten:

- het beoordelen van aanvragen voor een PGB;
- de administratieve handelingen in verband met het verstrekken van subsidies en vergoedingen in het kader van het PGB;
- het monitoren van het begeleid werken met een PGB;
- het tussentijds bepalen van loonwaarde;
- het voeren van (tussentijdse) gesprekken met begeleidingsorganisatie en werkgever.

De uitvoeringskosten worden afgetrokken van het bedrag dat de gemeente (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het rijk ontvangt, waarbij ook rekening wordt gehouden met de mate van arbeidshandicap. Het bedrag dat de gemeente (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het Rijk ontvangt minus de (gemiddelde) uitvoeringskosten per Wsw-geïndiceerde levert vervolgens het bedrag op dat het werkvoorzieningschap in beginsel beschikbaar heeft voor een PGB.

De verordening moet uiterlijk 1 juli 2008 zijn vastgesteld. Gemeenten moeten voor die tijd het budget aan uitvoeringskosten vaststellen voor de tweede helft van 2008.

Artikel 3

Het werkvoorzieningschap zal bij elke aanvraag van een PGB moeten beoordelen of de inpassing in de arbeid van betrokkene, met inbegrip van begeleiding op zijn werkplek adequaat door de werkgever wordt verzorgd (artikel 7, eerste lid, Wsw). In verband hiermee kunnen er eisen gesteld worden aan de werkgever en de door hem aangeboden werkplek. In artikel 7, tiende lid, Wsw dient de gemeenteraad in zijn verordening de voorwaarden te regelen waaronder het werkvoorzieningschap een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde is aangewezen.

Het ligt voor de hand dat de gemeente bij het stellen van eisen aan werkgevers en begeleidingsorganisaties in het kader van begeleid werken met een PGB zoveel mogelijk probeert aan te sluiten bij de wijze waarop zij op dit moment begeleid werken organiseert. Als het gaat om voorwaarden waaraan werkgevers moeten voldoen, kan worden gedacht aan:

- inschrijving van zijn onderneming bij de Kamer van Koophandel (een dergelijke bepaling kan overigens niet worden opgenomen voor overheidsorganisaties of daaraan gelieerde instellingen, omdat die niet bij de KvK zijn of kunnen worden ingeschreven);
- de duur van het dienstverband;

- is de aangeboden arbeidsplaats passend in het licht van de indicatiestelling door het CWI en de mogelijkheden en beperkingen van de Wsw-geïndiceerde?;
- is de salariëring gebaseerd op de voor het bedrijf of de betreffende branche geldende CAO of arbeidsvoorwaarden?;
- de situatie met betrekking tot arbeidsomstandigheden, veiligheid en de aanwezigheid van risicoanalyses.

Voor wat betreft de duur van het, minimale, dienstverband is wellicht nog van belang dat het Rijk de bonus voor begeleid werken pas uitkeert als er sprake is van een dienstverband van zes maanden. Dat is de reden waarom deze, minimale, duur van het dienstverband in de verordening is opgenomen.

Wat betreft de voorwaarden waaraan begeleidingsorganisaties moeten voldoen kan worden gedacht aan:

- inschrijving bij de Kamer van Koophandel (mits de betreffende organisatie inschrijvingsplichtig is);
- taakvervulling met inachtneming van de stand van de wetenschap en die van de arbeids- en organisatiekunde;
- beschikking over voldoende opgeleide deskundigen die de arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding op de werkplek adequaat kunnen verzorgen;
- (gespecialiseerde) kennis met betrekking tot specifieke kenmerken (van delen) van de doelgroep;
- transparantie en marktconforme prijsstelling;
- liquiditeits- en solvabiliteitspositie.

Artikel 4

De periodieke subsidie bestaat uit een loonkostensubsidie en eventueel ook uit een vergoeding voor structurele kosten van de werkgever die verband houden met het in dienst hebben van een Wsw-geïndiceerde (bijvoorbeeld reiskosten of terugkerende kosten voor intermediaire activiteiten).

Het doel van de loonkostensubsidie is het verstrekken van een tegemoetkoming in de loonkosten in verband met geringere arbeidsproductiviteit van de Wsw-geïndiceerde. Om te kunnen bepalen wat de hoogte van de loonkostensubsidie moet zijn, is inzicht nodig in de verdien capaciteit (loonwaarde) van de betrokken Wsw-geïndiceerde. In de praktijk kan de hoogte van de loonkostensubsidie worden bepaald in onderhandeling. Daarbij wordt in veel gevallen overigens gebruik gemaakt van bestaande methodieken voor inschatting van de loonwaarde. Ook het functieprofiel van de te vervullen functie en het daarbij behorende (CAO-)loon maken vaak deel uit van dit proces.

De hoogte van de subsidie wordt concreet door het werkvoorzieningschap vastgesteld. Vanuit een oogpunt van administratieve lastenverlichting is deze methode te verkiezen. Bovendien blijkt uit ervaringsgegevens in de praktijk dat dit een werkbare manier is. Bij gereede twijfel over de juiste hoogte van de loonkostensubsidie en als loonkostensubsidie meer dan 60% van het bruto loon van de Wsw-geïndiceerde bedraagt, vindt altijd vooraf een loonwaardebepaling plaats.

Het verstrekken van subsidie aan werkgevers kan onder bepaalde omstandigheden vallen onder staatssteun (die op grond van Europese regelgeving verboden is). Voor het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers die Wsw-geïndiceerden in dienst hebben is de Europese Vrijstellingsverordening werkgelegenheidssteun van belang. Deze Europese verordening staat toe dat maximaal 60% van de loonkosten wordt gesubsidieerd zonder dat daaraan een individuele loonwaardebepaling ten grondslag ligt. Daarom is dit percentage in de verordening opgenomen.

Artikel 5

De productiviteit van een Sw-geïndiceerde kan wijzigen, als deze persoon langer op een begeleid werkplek werkzaam is. Als dat het geval is, kan de loonkostensubsidie worden aangepast. De werkgever kan dan, als de productiviteit, c.q. verdien capaciteit van de werknemer minder wordt, na overleg en met instemming van de werknemer, een verzoek indienen om de loonkostensubsidie te herzien. De werkgever moet zijn verzoek om herziening met redenen omkleeden.

Ook kan het werkvoorzieningschap, als er een gerede aanleiding is voor een (tussentijdse) aanpassing van de subsidie, een hernieuwde beoordeling voor de hoogte van het subsidie doen. Dit zal zich overigens alleen in uitzonderlijke gevallen voordoen, bijvoorbeeld als er sprake is van kennelijke onredelijkheid bij handhaving van een bestaande situatie. In de praktijk zal het waarschijnlijk vaker voorkomen dat in de subsidiebeschikking aan de werkgever wordt opgenomen hoe, en op welke wijze (tussentijdse) herbeoordelingen van loonwaarde zullen plaatsvinden. De herbeoordeling van de loonwaarde kan plaatsvinden op basis van een loonwaardeonderzoek.

Artikel 6

Omdat de vergoedingen aan begeleidingsorganisaties op basis van een overeenkomst plaatsvinden, en in feite de uitkomst is van overleg hierover, hoeft dit artikel in principe niet in de verordening te worden opgenomen. Niettemin is het toch wenselijk hierover een bepaling in de verordening op te nemen. Het werkvoorzieningschap kan dergelijke voorwaarden ook opnemen in eigen richtlijnen of hierover onderhandelen. Op basis van ervaringsgegevens blijkt dat de omvang van het aantal uren aan begeleiding in de tijd kan variëren, afhankelijk van de behoefte hieraan en de aard van de handicap. Daarom is de mogelijkheid in de verordening opgenomen om het aantal uren aan begeleiding, en dus de vergoeding, aan te passen. Partijen (uitvoeringsorganisatie, Sw-geïndiceerde en begeleidingsorganisatie) moeten het hier uiteraard wel over eens zijn en van te voren met elkaar afspreken dat periodieke evaluaties over aanpassingen in de omvang van het aantal begeleidingsuren plaats vinden. Op die manier kan maatwerk in de begeleiding worden geleverd.

Artikel 7

De verordening dient regels te bevatten die betrekking hebben op de voorwaarden waaronder het werkvoorzieningschap aan de werkgever een vergoeding (subsidie) verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht (artikel 7, tiende lid, Wsw). Dit artikel vormt de uitwerking van deze verplichting.

Het eerste lid bepaalt dat een eenmalige vergoeding kan worden verstrekt. In de praktijk zullen hierbij de kosten en baten tegen elkaar moeten worden afgewogen. Omdat hier sprake is van maatwerk, is niet bij benadering aan te geven om welk bedrag het exact gaat. Duidelijk is dat hier de criteria van redelijkheid en maatwerk van belang zijn om een verantwoorde en zorgvuldige afweging te maken. De aard van de voorziening kan immers van geval tot geval verschillen en overigens ook gerelateerd zijn aan de aard van de handicap. Bovendien hoeft er niet perse sprake te zijn van aanpassingen van bouwkundige aard. Het kan ook gaan om (aangepaste) apparatuur die een Sw-geïndiceerde kan gebruiken bij een andere werkgever. Wel is de eenmalige vergoeding aan een maximum van € 3.000 gebonden.

Het artikel regelt verder de wijze van uitbetaling van de vergoeding. Daarbij kan worden gedacht aan de termijnen van betaling.

Artikel 8

De Wsw-geïndiceerde zal het PGB moeten aanvragen. Omdat begeleid werken met een PGB leidt tot een subsidierelatie met de werkgever (in verband met het verstrekken van een periodieke subsidie) en een contractrelatie met de begeleidingsorganisatie (in verband met het verstrekken van een periodieke vergoeding), zullen ook de werkgever en de begeleidingsorganisatie van de Wsw-geïndiceerde de aanvraag moeten ondertekenen. Op basis van de aanvraag beslist het werkvoorzieningschap vervolgens of een periodieke subsidie aan de werkgever en een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie worden verstrekt en voor welke bedragen. Vervolgens vindt de verstrekking van de periodieke subsidie aan de werkgever plaats op basis van een beschikking en de verstrekking van een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie op basis van een overeenkomst.

Artikel 9

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 10

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 11

Om de subsidie te kunnen vaststellen, dient de werkgever een schriftelijke opgave te doen van het door hem betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.

Artikel 12 Verplichtingen van de werkgever

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 13 Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 14 Evaluatie

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 15 Inwerkingtreding.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 16 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.