

Burgemeester en wethouders van Roosendaal;

gelet op de Re-integratieverordening;

overwegende dat:

- de gemeente verantwoordelijk is voor het ondersteunen van personen behorend tot de doelgroep van de Wet werk en bijstand;
- de Wiw- en de ID-werknemers tot deze doelgroep behoren;
- het uit oogpunt van efficiëntie en effectiviteit gekomen dient te worden tot een zorgvuldige afbouw van Wiw- en ID-dienstverbanden;
- er een onderhandelingskader gewenst is richting werkgevers en werknemers om tot afbouw te komen.

Besluiten

vast te stellen de Beleidsregel gesubsidieerde arbeid

In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

- a. Wiw: Wet inschakeling werkzoekenden, zoals deze luidde op 31 december 2003;
- b. ID: Besluit in- en doorstroombanen, zoals dit luidde op 31 december 2003;
- c. Werknemer: de Wiw-werknemer en de ID-werknemer;
- d. WW: Werkloosheidswet;
- e. SW-dienstverband: dienstverband in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening.

Beleidsregel 1:

Indien er bij het aanvaarden van een nieuwe baan (algemeen geaccepteerde arbeid) sprake is van teruggang in inkomen, biedt de gemeente een aanvulling op het nieuwe loon. De aanvulling op de nieuwe bruto lonen is tot de hoogte van 100% van het brutoloon van het huidige Wiw- of ID-dienstverband. De toekenning geschiedt na het aanvaarden van een SW- of regulier dienstverband vóór 1 juli 2012.

Het Wiw- of ID-dienstverband wordt hierdoor met wederzijds goedvinden beëindigd.

De aanvulling van de lonen zal zijn voor de duur van 2 jaar na afloop van het Wiw- of ID-dienstverband.

De hoogte van de aanvulling wordt eenmalig vastgesteld en tussentijds niet meer gewijzigd door veranderende omstandigheden. Het totaalbedrag voor 2 jaar kan op initiatief van de werknemers in één keer bij het einde van het dienstverband uitgekeerd worden.

Beleidsregel 2:

Een andere stimulans is het verstrekken van een uitstroompremie bij vroegtijdige uitstroom vanuit het ID- of Wiw-dienstverband.

De werknemer kan een keuze maken tussen de aanvulling van het loon bij een nieuw dienstverband of een uitstroompremie bij het vroegtijdig beëindigen van het dienstverband.

De werknemers ontvangen een uitstroompremie op basis van het einde van het huidige dienstverband volgens de onderstaande bruto bedragen. De beëindiging van het dienstverband kan tot stand komen door middel van wederzijds goedvinden, middels een vaststellingsovereenkomst.

- Bij ondertekening vaststellingsovereenkomst voor 1 januari 2012: €5.000
- Bij ondertekening vaststellingsovereenkomst voor 1 juli 2012: €2.500

Beleidsregel 3:

Voor een deel van de werknemers zal het vinden van werk niet meer mogelijk zijn, onder andere gezien de hoge leeftijd. Zij zullen na het beëindigen van het huidige dienstverband in de WW komen. De beëindiging van het dienstverband kan tot stand komen door middel van wederzijds goedvinden (middels een vaststellingsovereenkomst) of opzegging door de gemeente of de reguliere werkgever. In het geval men nog geen nieuw dienstverband heeft, wordt er voorgesteld het inkomensverlies te compenseren.

De hoogte van de aanvulling zal gelijk zijn aan het verschil van het huidige brutoloon en de bruto WW-uitkering. De hoogte van de aanvulling wordt eenmalig vastgesteld en tussentijds niet meer gewijzigd door veranderende omstandigheden.

De aanvulling van de lonen zal zijn voor de duur van 2 jaar na afloop van het Wiw- of ID-dienstverband.

Het totale aanvullingbedrag kan in overleg met de werknemer in één keer bij het einde van het dienstverband uitgekeerd worden.

Aangezien er geen directe arbeidsrelatie vanuit de gemeente is met de ID-werknemers zal deze eventuele aanvulling via de ID-werkgever betaald worden.

Beleidsregel 4:

Op het moment dat de werknemer niet uitstroomt voor 1 juli 2012 zal er een ontslagprocedure ingezet moeten worden door de werkgever (gemeente of ID-werkgever).

De kosten die door de werkgever gemaakt worden voor het noodzakelijke ontslag zijn de juridische kosten voor het voeren van een procedure en een eventuele afvloeiingsregeling voor de werknemer.

Het kan hierbij alleen om de kosten gaan die verband houden met de rechten van de werknemers.

Deze kosten voor de ID-werkgever kunnen tot een maximumbedrag door de gemeente gecompenseerd worden. Dit is onder voorwaarde dat de werkgever zelf onvoldoende financiële middelen heeft. Dit dient de ID-werkgever schriftelijk aan te tonen middels financiële jaarstukken (balans, winst- en verliesrekening).

De maximale vergoeding per werkgever kan € 8.000 zijn.

Beleidsregel 5:

Indien de plaatsing op een reguliere baan (algemeen geaccepteerde arbeid) bij de huidige ID-werkgever niet direct aansluit, kan de gemeente voor een periode van maximaal 3 maanden meewerken aan een overbrugging van de tussenliggende periode voor 100% van het huidige subsidiebedrag per werknemer. De overbruggingsperiode is alleen mogelijk indien er een concreet aanbod van de werkgever aan de werknemer is in de vorm van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast dient er duidelijk gemaakt te worden waarom het dienstverband niet eerder kan ingaan.

De afspraken met de werkgever worden separaat per werknemer vastgelegd.

Deze beleidsregel kan aangehaald worden als: Beleidsregel gesubsidieerde arbeid

Deze beleidsregel treedt in werking op 1 januari 2012.

Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Roosendaal op 20 december 2011,
De secretaris, De burgemeester,