

Toelichting Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Gemeente Stein

De loonkostensubsidie op basis van artikel 10d PW kan enkel worden toegekend voor personen die niet zelfstandig het volledige WML kunnen verdienen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het WML, tot max. 70% WML. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het WML, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het WML en het cao-loon. De loonkostensubsidie die ex artikel 10d PW wordt verstrekt, is een structurele subsidie, in die zin dat deze wordt betaald zolang de werknemer in dienst is, maar niet in staat om zelfstandig 100% WML te verdienen. Op het moment dat de werknemer in de loonwaarde naar 80-100% is gegroeid, stopt de subsidie.

De subsidie bedoeld als stimulans voor werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Tevens dient de subsidie als compensatie voor een mindere arbeidsprestatie van de werknemer. Wanneer de werknemer scholing en begeleiding nodig heeft om het dienstverband uit te kunnen voeren dan dient dat te worden gefaciliteerd door de werkgever, maar voor de extra kosten kan op basis van individueel maatwerk een beroep op het re-integratiebudget worden gedaan.

De loonkostensubsidie wordt in eerste instantie voor maximaal 2 jaar toegekend en na afloop van het eerste jaar wordt ambtshalve beoordeeld of de persoon nog tot de doelgroep behoort en wordt de hoogte van de loonkostensubsidie beoordeeld aan de hand van een nieuwe loonwaardemeting. Indien de werknemer nog steeds tot de doelgroep behoort kan de werkgever na 2 jaar een nieuwe aanvraag indienen. De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden dan jaarlijks opnieuw beoordeeld, tenzij op de werkplek blijkt dat er geen groeiperspectief is. In dat geval wordt de loonwaarde maximaal 3 jaar na de laatste loonwaardemeting opnieuw beoordeeld. Indien een persoon in een dienstbetrekking waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verstrekt gedurende die dienstbetrekking verantwoordelijk voor de verlening van de loonkostensubsidie en dus ook voor de herindicatie.

Als voorbeeld bedragen de bruto loonkosten (fulltime) voor een werknemer op volledig WML ca. € 24.500 per jaar. Bij een subsidie ter hoogte van 50% bedragen de kosten voor de gemeente dan € 12.250 per jaar per werknemer. Deze kosten worden gefinancierd vanuit het inkomensdeel PW (BUIG-budget voor uitkeringen PW, loaw, loaz en Bbz). Voor loonkostensubsidie is het niet mogelijk om een plafond in te stellen. Als belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort zal deze niet geweigerd kunnen worden. Het verstrekken van een loonkostensubsidie is namelijk geen discretionaire bevoegdheid, maar een verplichting indien aan de voorwaarden op grond van artikel 10d Participatiewet wordt voldaan.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting, omdat het enkel een omschrijving van een aantal relevante begrippen geeft.

Artikel 2

De PW bepaalt dat de gemeente bij verordening regels stelt hoe zij omgaat met het verstrekken van noodzakelijk geachte voorzieningen. De bevoegdheid tot het vaststellen van verordeningen ligt bij de gemeenteraad en de uitvoering is opgedragen aan het college.

Artikel 3

In dit artikel zijn de voorwaarden opgenomen, die zijn verbonden aan het verstrekken van de loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie kan worden verkregen voor mensen die een uitkering in het kader van de PW, loaw, loaz of de Algemene Nabestaandenwet ontvangen. Daarnaast kan de loonkostensubsidie worden verkregen voor mensen die gebruik maken van een voorziening op basis van de PW en het beleid van de gemeenten alsmede voor niet-uitkeringsgerechtigden.

Van werkgevers wordt gevraagd om een dienstverband aan te bieden van minimaal 12 maanden. We vragen van een werkgever of ze bereid zijn om een intentie uit te spreken voor een lang dienstverband met de kandidaat-werknemer. Het wordt niet opportuun geacht om een keiharde voorwaarde te stellen voor het aangaan van zo'n lang dienstverband, omdat dit een belemmering kan vormen voor een werkgever. In een tijd van flexibilisering van de arbeidsmarkt, waarbij er geen garantie meer bestaat op een baan zijn langdurige dienstverbanden steeds minder in zwang. Regulier personeel wordt ook op basis van tijdelijke contracten in dienst genomen. Bovendien is het aangaan van een langdurige verplichting met deze doelgroep vanuit de gevolgen van de Wet werk en zekerheid te risicovol voor werkgevers. We vragen echter wel van werkgevers om dat zij de werknemers willen faciliteren met begeleiding en de kans te geven om hun talenten te ontwikkelen. De werkgever wordt "ontzorgt" omdat hij gebruik kan maken van de zgn. no-riskpolis van het UWV (geen risico voor de ZW en arbeidsongeschiktheid) en dat de werkgever met de loonkostensubsidie wordt gecompenseerd voor de lagere loonwaarde voor deze werknemer.

Artikel 4

Voor het bepalen van de doelgroep loonkostensubsidie is aansluiting gezocht bij de bepalingen in artikel 7, eerste lid onder a. PW. In het laatstgenoemde artikel is bepaald welke personen in aanmerking komen voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

Dit betreft personen die algemene bijstand ontvangen, personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend, personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet, personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en niet-uitkeringsgerechtigden en personen die zijn aangewezen op sociale activering gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 5

Een loonwaardebepaling is een onderzoek op de werkplek waarbij de loonwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking ten opzichte van werknemers zonder beperking wordt gemeten en vastgesteld. Landelijk is bepaald dat gemeenten kiezen voor een gevalideerde loonwaardemethodiek. De andere voorwaarde is dat binnen de arbeidsmarktregio met één methodiek wordt gewerkt. Werkgevers en werkzoekenden weten daardoor goed waar ze aan toe zijn. Besluitvorming hierover heeft plaatsgevonden in het regionale Werkbedrijf en er is gekozen voor een gevalideerd systeem dat gebruikt wordt voor alle Zuid-Limburgse gemeenten.

Een goede loonwaardemeting is alleen mogelijk op de werkplek zelf door een loonwaarde-expert. Daarom is geregeld dat de loonwaarde de eerste 6 maanden forfaitair wordt

vastgesteld op 50% WML. Tijdens deze periode kan de loonwaardemeting worden uitgevoerd.

Artikel 6

In dit artikel is bepaald welke gegevens verstrekt dienen te worden bij de aanvraag. De aanvraag voor de loonkostensubsidie dient uiterlijk binnen een maand na aanvang van het dienstverband bij het college te zijn ingediend. Voor deze termijn is gekozen om de werkgever enige flexibiliteit en ruimte te bieden bij het aanvragen van de subsidie. Idealiter zou de aanvraag voor de aanvang van het dienstverband moeten worden ingediend, maar in de praktijk is gebleken dat enige coudance hierbij op zijn plaats is. Een aanvraag na afloop van een maand na aanvang van het dienstverband zal in principe door het college worden afgewezen, behoudens bijzondere omstandigheden waarbij het college verschoonbare redenen voor de late aanvraag aanwezig acht.

Artikel 7

De Awb geeft een aantal gronden waarop een subsidie geweigerd dient te worden. Artikel 4:35 lid 1 Awb bepaalt dat de subsidieverlening kan worden geweigerd indien er een gegronde reden bestaat om aan te nemen, dat:

- a. de activiteiten niet of niet geheel zullen plaatsvinden;
- b. de aanvrager niet zal voldoen aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen;
- c. de aanvrager niet op een behoorlijke wijze rekening en verantwoording zal afleggen omtrent de verrichte activiteiten en de daaraan verbonden uitgaven en inkomsten, voor zover deze voor de vaststelling van de subsidie van belang zijn.

Lid 2 van artikel 4:35 Awb bepaalt dat de subsidieverlening voorts in ieder geval kan worden geweigerd wanneer de aanvrager:

- in het kader van de aanvraag onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt en de verstrekking van deze gegevens tot een onjuiste beschikking op de aanvraag zou hebben geleid;
- failliet is verklaard of aan hem surséance van betaling is verleend, dan wel daartoe een verzoek bij de rechtbank is ingediend.

In aanvulling op deze wettelijke weigeringsgronden zijn in artikel 6 nog twee gronden opgenomen. Deze drie gronden zien op het beleid van de gemeente Stein ten aanzien van het onderhavige terrein.

Artikel 8

In dit artikel is de inlichtingenverplichting van de subsidieontvanger opgenomen. Wijzigingen in de aard, de duur en de omvang van het dienstverband van de werknemer zijn van groot belang voor de verstrekking van de loonkostensubsidie. Derhalve is er voor gekozen om de schriftelijke melding van deze wijzigingen door de werkgever aan het college expliciet op te nemen in dit artikel.

Artikel 9

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 10

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.