



WERKEN MET LOON VIA EEN LOONKOSTENSUBSIDIE

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2004 is de Wet Werk en Bijstand (WWB) in werking getreden. In de WWB staat de eigen verantwoordelijkheid van de burger om in zijn levensonderhoud te voorzien centraal. Pas als mensen hiertoe niet in staat blijken te zijn kunnen zij aanspraak maken op ondersteuning van de overheid. Er is meer nadruk komen te liggen op de verplichting van de uitkeringsgerechtigde om alles in het werk te stellen om weer zelfstandig in zijn levensonderhoud te voorzien. Werk boven inkomen dus. En waar dit voor de uitkeringsgerechtigde op eigen kracht niet mogelijk is, heeft de gemeente de plicht om een actief re-integratiebeleid te voeren.

Het is aan de gemeente met lokaal beleid te komen tot een evenwichtige invulling van de hierbij in de WWB gegeven beleidsruimte. In verordeningen en aanvullende beleidsregels worden de beleidskaders aangegeven en de uitvoering geregeld. Voor de ondersteuning bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen is het lokaal beleid vorm gegeven door de op 11 november 2004 door de Raad vastgestelde Re-integratieverordening WWB.

Artikel 11 van de Re-integratieverordening WWB biedt de mogelijkheid om uitkeringsgerechtigden arbeid met loon, via een loonkostensubsidie aan te bieden. Er is dergelijke gevallen direct sprake van uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

Gesubsidieerde arbeid

Gesubsidieerde arbeid is altijd één van de belangrijkste instrumenten voor re-integratie geweest. Het is een instrument, waarmee gemeenten uitkeringsgerechtigden een concrete mogelijkheid bieden om via de kortst mogelijke weg naar reguliere arbeid door te stromen. Als meest ideale oplossing is gekozen voor een geleidelijke afbouw van de gesubsidieerde arbeid (oude stijl), met daaraan gekoppeld de invoering van nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid. Langs de weg der geleidelijkheid hebben alle betrokken partijen tijdig kunnen anticiperen op de nieuwe situatie.

Nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid

Teneinde uitkeringsgerechtigden met een relatief kortere afstand tot de arbeidsmarkt via de kortst mogelijke weg zo snel mogelijk daadwerkelijk naar de reguliere arbeidsmarkt te krijgen is een bepaalde vorm van een gesubsidieerde baan een uitstekend instrument. Daarbij is om financiële en uitvoeringstechnische redenen gekozen voor vormen waarbij er géén arbeidsovereenkomst wordt gesloten met de gemeente, maar constructies waarbij de uitkeringsgerechtigde een arbeidsovereenkomst aangaat met een werkgever en de gemeente gedurende een bepaalde periode de werkgever een loonkostensubsidie aanbiedt.

Doorstartbaan

Doelgroep

De doorstartbaan is een (deels) gesubsidieerde baan, die bedoeld is om uitkeringsgerechtigden met een relatief korte afstand tot de reguliere arbeidsmarkt sneller op een reguliere baan te plaatsen. De uitkeringsgerechtigde sluit een arbeidsovereenkomst met een werkgever in de profit of non-profit sector. De inkomsten dienen te leiden tot een volledige uitstroom uit de bijstand. De werkgever ontvangt van de gemeente via een beschikking een loonkostensubsidie. De werkgever verplicht zich om bij gebleken geschiktheid de "doorstarter" na de overeengekomen periode zo mogelijk in loondienst te nemen.

Doelstelling:

De deelnemer stroomt direct uit naar de reguliere arbeidsmarkt. Na afloop van de periode zal de deelnemer bij gebleken geschiktheid bij de werkgever in loondienst komen. Er is sprake van een direct "uitstroomresultaat", bij gebleken geschiktheid voor de functie voor een langere periode.

Duur:

De duur van dit instrument is als regel maximaal 12 maanden, hetgeen op individuele gronden kan worden verlengd.

Waar:

In de profit en de non-profit sector.

Voorwaarden:

Er mag bij toepassing géén verdringing t.o.v. ander personeel plaatsvinden. De concurrentieverhoudingen mogen niet nadelig worden beïnvloedt.

Vergoeding:

De deelnemer ontvangt via de werkgever loon. Er is géén sprake meer van een uitkering. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie naar rato op jaarbasis.

Medewerking:

Indien de deelnemer geen medewerking verleent aan de aangeboden voorziening dient toepassing te worden gegeven aan hetgeen in de Afstemmingsverordening voor dergelijke gevallen is opgenomen.

Opstapbaan (Promen)

Doelgroep

De opstapbaan is een gesubsidieerde baan voor WSW-geïndiceerden.

Doelstelling

Tijdens de wachtlijstperiode wordt, ter overbrugging naar een WSW-dienstverband bij Promen, reeds een arbeidsovereenkomst aangeboden op basis van het minimumloon.

Duur

De Opstapbaan wordt omgezet in een WSW-dienstverband zodra de deelnemer aan de beurt is volgens de door Promen bijgehouden wachtlijst.

Waar

In de profit en de non-profit sector. Op locatie van Promen of via detachering.

Voorwaarden

Er mag bij toepassing géén verdringing t.o.v. ander personeel plaatsvinden. De concurrentieverhoudingen mogen niet nadelig worden beïnvloed.

Vergoeding

De deelnemer ontvangt via Promen loon. Promen ontvangt een vergoeding ter hoogte van de daadwerkelijke loonkosten alsmede een vergoeding voor begeleidingskosten, scholingskosten e.d. Promen declareert de kosten bij de gemeente.

Medewerking:

Indien de deelnemer geen medewerking verleent aan de aangeboden voorziening dient toepassing te worden gegeven aan hetgeen in de Afstemmingverordening voor dergelijke gevallen is opgenomen.

Toepassing instrumentarium

De in de vorige paragraaf genoemde instrumenten kunnen zowel worden toegepast in collectieve zin als in de vorm van individueel maatwerk. Bij toepassing in collectieve zin moet worden gedacht aan het sporenmodel van het Re-integratiemodel Krimpen aan den IJssel. Bij de toepassing van individueel maatwerk kunnen alle instrumenten worden ingezet op grond van een afweging van individuele omstandigheden. Dit kan met name in combinatie met de inzet van de instrumenten in het kader van “werken met behoud van uitkering”, die als voortraject voor de toepassing van de doorstartbanen kunnen worden gezien. Op die manier kunnen de verschillende instrumenten “aanvullend” ten opzichte van elkaar worden ingezet.

Het team werkgelegenheid dient voor de inzet van het geheel aan instrumenten aan de hand van een rapportage en een advies uiteindelijk de afweging te maken of en vervolgens welk instrument voor welke deelnemer zal worden ingezet. Hierbij dient met name aandacht te worden besteed aan de nakoming van de genoemde voorwaarden, dat er géén verdringing t.o.v. ander personeel mag plaatsvinden en de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Er dient in ieder geval via het UWV en bij de werkgever zelf nader onderzoek te worden gedaan naar de concurrentieverhoudingen in de branche alsmede of er géén recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Voor de in paragraaf 3 genoemde vergoedingen wegens Doorstartbaan en Opstapbaan aan werkgevers, Promen e.d. geldt als regel als maximum het minimumloon, met bijbehorende vergoedingen voor begeleiding, scholing e.d. De maximale vergoedingen worden afgestemd op hetgeen binnen het werkgebied van het UWV resp. Promen gebruikelijk is. De hoogte van de vergoeding is mede afhankelijk van de resterende arbeidscapaciteit bij de deelnemer en kan dus variabel zijn. De hoogte van de vergoeding wordt bepaald door de directeur Samenleving, mits het totale bedrag per deelnemer declarabel is binnen het Werkdeel van de WWB. Voor hogere vergoedingen is toestemming nodig van het college.

Bepaling WWB

artikel 7, 9 en 10 WWB

Trefwoorden

Gesubsidieerde arbeid

Doorstartbanen met en zonder baangarantie

Baangarantie

Loonkostensubsidie

Opstapbanen