

Oplegvel Collegebesluit

Portefeuille J. Nieuwenburg
Auteur Mevr. CCM Puyman
Telefoon 02351 15298 E-mail: ccmpuyman@haarlem.nl
SZW/ Reg.nr. SZW/ 2011 / 540884
Te kopiëren: 1
B & W-vergadering van

Onderwerp

aanpassen beleidsregel Overbruggingssubsidie

DOEL: Besluiten

Het college is bevoegd beleidsregels te wijzigen.

B&W

1. Het college stelt de beleidsregel overbruggingssubsidie vast, de beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 januari 2012 onder gelijktijdige intrekking per die datum van de voorgaande beleidsregel Overbruggingssubsidie.
2. De kosten van het besluit bedragen jaarlijks maximaal €100.000. Deze lasten zijn opgenomen binnen de begroting van programma 7
3. De betrokkenen ontvangen na besluitvorming informatie over dit besluit.
4. Het besluit van het college wordt ter informatie/ter bespreking gestuurd aan de commissie Samenleving

Collegebesluit

Onderwerp: Aanpassing beleidsregel Overbruggingssubsidie

Reg. Nummer: SZW/ 2011 / 540884

1. Inleiding

De Overbruggingssubsidie bestaat sinds 2005 en is bedoeld om werkgevers te stimuleren langdurig werklozen in dienst te nemen en daarmee de uitstroom uit de bijstand te vergroten. Uitgangspunt is dat de productiviteit van een langdurig werkloze, zeker in het begin, lager ligt dan de werkgever in principe verlangt. Om dit te compenseren kan de werkgever een overbruggingssubsidie aanvragen.

De bekostiging van de overbruggingssubsidie past niet langer binnen het werkdeel van het Participatiebudget. Wij willen deze regeling wel behouden, aangezien deze een activerende werking heeft of de mensen in ons Wwb-bestand. De mensen voor wie deze regeling wordt aangevraagd maken geen gebruik van de Wwb gedurende deze periode en maken een reële kans op doorstroom naar ongesubsidieerd regulier werk.

2. Besluitpunten college

1. Het college stelt de beleidsregel overbruggingssubsidie vast, de beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 januari 2012 onder gelijktijdige intrekking per die datum van de voorgaande beleidsregel Overbruggingssubsidie.
2. De kosten van het besluit bedragen jaarlijks maximaal €100.000. Deze lasten zijn opgenomen binnen de begroting van programma 7
3. De betrokkenen ontvangen na besluitvorming informatie over dit besluit.
4. Het besluit van het college wordt ter informatie/ter bespreking gestuurd aan de commissie Samenleving

3. Beoogd resultaat

De aanpassing van de beleidsregel beperkt de huidige regeling tot het onderdeel waar deze het meest effectief is. Zowel de uitstroom uit de Wwb als de besparing op het Wwb-budget blijven dus intact. Wel worden er grenzen aan de inzet en het voor de regeling beschikbare budget gesteld. Dit voorkomt enerzijds misbruik van de regeling en anderzijds een tekort op dit punt binnen de krimpende begroting.

4. Argumenten

Aantallen

In de jaren 2010 en 2011 is de overbruggingssubsidie veel gebruikt;

Benutting overbrugging in 2010/2011;

Termijn	Aantal	Kosten per aanvraag	Totaal
1 x 6 maanden	26	€ 4.000	€ 104.000
2 x 6 maanden	36	€ 8.000	€ 288.000
onbepaalde tijd	4	€ 10.000	€ 40.000
bepaalde tijd	1	€ 10.000	€ 10.000
totalen	67		€ 442.000

Overigens worden lang niet alle plaatsingen van mensen uit het Wwb-bestand bewerkstelligd met inzet van deze subsidie. Zo heeft Bureau & Werk in 2011 165 plaatsingen naar regulier werk gedaan waarvan slechts 15 met overbruggingssubsidie.

Deze kostenpost van gemiddeld € 220.000 per jaar ten laste van het werkdeel past niet langer binnen het krimpende Participatiebudget. Verder verwachten we dat het aantal aanvragen voor deze subsidie in 2012 zal stijgen, onder andere in verband met het verdwijnen van de loonkostensubsidies.

Het is noodzakelijk om de regeling te versoberen en tegelijkertijd te behouden wat van toegevoegde waarde is. Het uitvoeren van de regeling levert een waardevolle bijdrage aan zowel de mensen voor wie deze ingezet wordt, als voor beheersing van de Wwb-kosten. Bijna de helft van de groep 2012/2011 stroomde door naar regulier werk:

dienstverband regulier	Ziektewet / Ww	terug in Wwb	subsidie loopt nog	onbekend	
28	8	2	27	2	67

Wat verdwijnt?

De huidige regeling biedt twee termijnen à €4000 van 6 maanden aan en €2000 extra als het contract na deze 12 maanden wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Maximaal € 10.000 per aanvraag.

De nieuwe regeling behoudt enkel de eerste termijn à € 4000. Deze termijn is het meest gebruikt en biedt de werkgever een serieuze impuls om indienstneming te overwegen.

Krom wordt recht.

De huidige regeling staat subsidiering ook toe nadat de werkgever al een goed beeld heeft kunnen ontwikkelen van de werknemer. Zo kan deze bijvoorbeeld worden ingezet na een werkstage (duur maximaal één jaar lang) of bij indiensttreding na een door de gemeente bekostigde opleiding in hetzelfde bedrijf (taxi-opleiding). Op dit punt wordt de beleidsregel aangepast

Behouden wat werkt.

We kiezen voor behoud van één termijn, omdat deze werkgevers stimuleert mensen met kleinere kansen op de reguliere arbeidsmarkt toch in dienst te nemen. De werknemer heeft dan zes maanden de tijd om een reëel beeld van zijn capaciteiten neer te zetten.

De klantgroep die gebruik mag maken van deze regeling blijft intact, de wijzigingen hebben vooral betrekking op de werkgever.

Het doel blijft natuurlijk deze mensen een serieuze kans op regulier werk te bieden en duurzame uitstroom te realiseren. Op de korte termijn levert het uitbetalen van € 4000 na het afsluiten van een 6-maandencontract een besparing op de Wwb-uitgaven.

	6 mnd Wwb-uitkering	Besparing bij overbrugging
gehuwde	€ 7920	€ 3920
alleenstaand	€ 5544	€ 1544

Subsidieplafond

De bovengrens die aan deze regeling wordt gekoppeld is € 100.000 per kalenderjaar, te bekostigen uit het werkdeel van het participatiebudget. Hiermee kunnen jaarlijks minimaal 25 mensen gedurende 6 maanden gebruik maken van deze regeling. De overbruggingssubsidie wordt toegekend op volgorde van aanmelding.

5. Kanttekeningen

Het aanpassen van de beleidsregel is een versoering die enkele werkgevers wellicht weerhoudt van het aanbieden van een langere termijn dan zes maanden.

Enkele werkgevers hebben bij de in dienstneming van hun ID-/Wiw-ers een financiële afweging gemaakt op basis van de huidige overbruggingssubsidie. Het wijzigen van de beleidsregel kan onrust veroorzaken. Waar mogelijk zullen wij maatwerkoplossingen bieden.

6. Uitvoering

De betrokkenen worden geïnformeerd over het wijzigen van de regeling. Werkgevers van ID-/Wiw-ers zijn inmiddels op de hoogte gebracht van een mogelijke wijziging van de beleidsregel.

7. Bijlagen

Beleidsregels overbruggingssubsidie gemeente Haarlem

Het college van burgemeester en wethouders

de secretaris

de burgemeester

Beleidsregels overbruggingssubsidie gemeente Haarlem

1. Inleiding
2. Landelijk / Haarlems beleidskader
3. Voorwaarde
 - 3.1 Werknemer:
 - 3.2 Werkgever:
 - 3.3 Verdringing en oneerlijke concurrentie:
 - 3.4 Dienstverband:
4. Hoogte van de Overbruggingssubsidie
5. Budgetplafond
6. Citeertitel
7. Inwerkingtreding
8. Intrekking van bestaande beleidsregels

1. Inleiding

Haarlem heeft sinds 2005 de overbruggingssubsidie. De overbruggingssubsidie is vooral bedoeld om werkgevers te stimuleren langdurig werklozen in dienst te nemen, en daarmee de uitstroom uit de bijstand te vergroten.

2. Landelijk / Haarlems beleidskader

In de WWB zijn geen nadere regels vastgesteld omtrent loonkostensubsidies. Op grond van Europese regelgeving kunnen voorzieningen als de overbruggingssubsidie aangemerkt worden als staatssteun. Omdat er in dit geval sprake is van een generieke subsidieregeling die in zijn uitwerking non-discriminatoire is, voor alle ondernemingen in alle sectoren van de economie in heel Nederland, is hiervan bij de overbruggingssubsidie geen sprake.

Het doel van de overbruggingssubsidie is extra uitstroom uit de bijstand te bewerkstelligen door het verstrekken van een loonkostensubsidie aan werkgevers die een langdurige werkloze in dienst nemen. De overbruggingssubsidie heeft een tijdelijk karakter. Het uitgangspunt voor de overbruggingssubsidie is de productiviteitswaarde van de klant. Deze wordt (tijdelijk) minder geacht dan die van een reguliere werknemer. Voor deze verminderde productiviteit wordt de werkgever gecompenseerd middels een overbruggingssubsidie die in twee kwartalen wordt uitbetaald.

3. Voorwaarden

Er is een aantal voorwaarden waaraan voldaan moet worden om in aanmerking te komen voor een overbruggingssubsidie.

3.1 *Werknemer:*

Voor de volgende klantgroepen kan een werkgever een overbruggingssubsidie aanvragen:

- NUG-ers en ANW-ers, die een traject volgen via gemeente Haarlem en uitkeringsgerechtigden die een uitkering ontvangen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontvangen. Belanghebbende moeten 24 jaar of ouder zijn, minimaal 12 aaneengesloten maanden niet hebben gewerkt én bij aanvang van het dienstverband woonachtig zijn in de gemeente Haarlem;
- Personen met (voorheen) een gesubsidieerd dienstverband door de gemeente Haarlem (op grond van de oude WIW of ID-regeling), die binnen drie maanden na beëindiging van dit gesubsidieerde dienstverband in dienst treden bij dezelfde werkgever;
- Personen die vanuit een Work First-traject doorstromen naar een reguliere baan.

Indien de klant ten behoeve van wie de overbruggingssubsidie wordt verstrekt, tussentijds verhuist naar een andere gemeente, blijft het recht op overbruggingssubsidie bestaan, voor zover het dienstverband gehandhaafd blijft.

Uitzondering:

Er wordt geen overbruggingssubsidie verstrekt voor werknemers die direct of binnen drie maanden na een traject of opleiding, van zes maanden of meer, op kosten van de gemeente Haarlem in dienst treden van dezelfde werkgever, waarbij zij tijdens dat traject of opleiding werkervaring hebben opgedaan.

Voor werknemers die na een proefplaatsing van maximaal drie maanden in dienst treden bij dezelfde werkgever kan wel overbruggingssubsidie worden verstrekt.

3.2 Werkgever:

In principe kan iedere werkgever, gevestigd in Nederland, een overbruggingssubsidie aanvragen. Voorwaarde is wel dat de werkzaamheden in Nederland plaatsvinden en dat de aard van de producten of goederen die de organisatie levert, alsmede de werkzaamheden die de werknemer moet verrichten, algemeen maatschappelijk geaccepteerd zijn.

Indien de werkgever voor deze werknemer een andere subsidie ontvangt of een beroep kan doen op een andere voorziening, bestaat er geen recht op de overbruggingssubsidie. De werkgever moet verklaren geen andere (loonkosten)subsidie voor dezelfde persoon te ontvangen of aan te kunnen vragen. Deze verklaring maakt onderdeel uit van het aanvraagformulier.

3.3 Verdringing en oneerlijke concurrentie:

Indien bij de werkgever in de periode van zes maanden, voorafgaand aan de datum van aanvang van de betreffende dienstbetrekking, een vergelijkbare functie is beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen, indien nodig met toestemming van het UWV of indien een procedure voor ontslag om bedrijfseconomische redenen in behandeling is, bestaat er geen recht op de overbruggingssubsidie.

Ook hiervoor geldt dat de werkgever zal moeten verklaren dat van verdringing geen sprake is. Bij twijfel kan de gemeente navraag doen bij het UWV.

3.4 Dienstverband:

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst worden de volgende eisen gesteld:

- Het betreft algemeen maatschappelijke geaccepteerde arbeid;
- De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt tenminste 6 aaneengesloten maanden;
- Door het verworven inkomen is de werknemer niet meer aangewezen op een (aanvullende) bijstandsuitkering, tenzij vooraf per beschikking is vastgesteld dat de klant maar een beperkt aantal uren kan werken en hij ook daadwerkelijk voor dit aantal uren een dienstverband krijgt aangeboden;
- Indien de belanghebbende een NUG-er of ANW-er is, geldt een arbeidsduur per week van minimaal 24 uur;
- Beloning vindt plaats volgens de van toepassing zijnde CAO of, indien er geen CAO van toepassing is, minimaal volgens het wettelijk minimumloon.

4. Hoogte van de overbruggingssubsidie

De overbruggingssubsidie bedraagt € 4.000,00 indien de klant een dienstverband voor minimaal een half jaar krijgt voor 32 uur of meer.

De overbruggingssubsidie wordt naar rato vastgesteld bij een dienstverband voor minder dan 32 uur. Dit wil bijvoorbeeld zeggen dat bij een dienstverband van 24 uur, de subsidie € 3.000,00 bedraagt ($€ 4.000,00 : 32 \text{ uur} \times 24 \text{ uur}$).

5. Budgetplafond

Voor de overbruggingsregeling wordt een budget vastgesteld van € 100.000,-- per jaar. Wanneer dit plafond bereikt is wordt er geen overbruggingssubsidie meer toegekend.

6. Citeertitel

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als "Beleidsregels overbruggingssubsidie gemeente Haarlem"

7. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2012

8. Intrekking van bestaande beleidsregels

Met ingang van de datum waarop deze beleidsregels in werking treden worden de Beleidsregels overbruggingssubsidie PD/SZW/2006/144 Ingetrokken.

Toelichting beleidsregels overbruggingssubsidie gemeente Haarlem

2. Landelijk / Haarlems beleidskader

De subsidies worden verstrekt met inachtneming van de beleidsaanbeveling "Subsidiëring arbeidsplaatsen in het kader van re-integratie werkzoekenden" van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zouden wij dit niet doen, dan kan er sprake zijn van staatssteun, iets wat op grond van Europese wetgeving aan strenge regels is gebonden. Dit betekent onder andere dat wij in het verslag zoals bedoeld in artikel 5 van de "Re-integratieverordening WWB" melding maken van de aantallen verleende subsidies en het totaalbedrag dat daarmee gemoeid is. Wij zullen bovendien gedurende 10 jaar de administratie rondom deze Loonkostensubsidie bewaren, zodanig dat kan worden nagegaan of aan de voorwaarden is voldaan.

3. Voorwaarden

3.1 *Werknemer:*

Om voor een loonkostensubsidie in aanmerking te komen, moet de belanghebbende 24 jaar of ouder zijn en vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente.

Indien de klant ten behoeve van wie de subsidie wordt verstrekt, tussentijds verhuist naar een andere gemeente, blijft het recht op subsidie bestaan, voor zover het dienstverband gehandhaafd blijft.

3.2 *Werkgever:*

Werkgevers vragen de subsidie schriftelijk aan bij de gemeente. Om in aanmerking te komen voor de overbruggingssubsidie moeten minimaal de volgende gegevens overlegd worden:

Kopie inschrijving Kamer van Koophandel (niet ouder dan zes maanden);

Kopie van de arbeidsovereenkomst met de betreffende cliënt;

Bewijs van inschrijving CWI van de betreffende cliënt;

Verklaring inzake verdringing en oneerlijke concurrentie.

Om de subsidie te kunnen uitbetalen zal de werkgever periodiek kopieën moeten overleggen van de loonstrookjes van de betreffende cliënt.

3.3 *Verdringing en oneerlijke concurrentie:*

Indien blijkt dat ten gevolge van het betreffende dienstverband de concurrentie verhoudingen onverantwoord beïnvloed worden, bijvoorbeeld door verlaging van de prijzen voor de goederen of diensten, bestaat er geen recht op een overbruggingssubsidie. Wanneer achteraf blijkt dat hiervan sprake is, vervalt het recht op overbruggingssubsidie en wordt de reeds uitbetaalde subsidie teruggevorderd.

3.4 *Dienstverband:*

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst worden de volgende eisen gesteld:

- Het betreft algemeen maatschappelijke geaccepteerde arbeid (bij twijfel oordeelt het college hierover);
- De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt tenminste 6 aaneengesloten maanden;
- Indien de belanghebbende een NUG-er of ANW-er is, geldt een arbeidsduur per week van minimaal 24 uur;
- Beloning vindt plaats volgens de van toepassing zijnde CAO of, indien er geen CAO van toepassing is, volgens minimaal het wettelijk minimumloon.

4. Hoogte van de overbruggingssubsidie

De overbruggingssubsidie wordt naar rato vastgesteld bij een dienstverband voor minder dan 32 uur. De subsidie wordt steeds na afloop van ieder kwartaal in gelijke termijnen uitbetaald aan de werkgever nadat hij kopieën heeft overlegd van de loonstroken van de betreffende cliënt over het voorgaande kwartaal. Bij ontslag in de proeftijd (ongeacht de reden) is er geen recht op de overbruggingssubsidie.

5. Budgetplafond

6. Citeertitel

Spreekt voor zich.

7. Inwerkingtreding

Spreekt voor zich.

8. Intrekking van bestaande beleidsregels

Spreekt voor zich.