

## OVERGANGSREGELING LOONKOSTENSUBSIDIE

### **Inleiding**

Met ingang van 1 januari 2018 hebben de gemeenteraden de Verordening re-integratie en loonkostensubsidie als volgt gewijzigd:

1. Er wordt voor in beginsel maximaal 25,5 uur per week loonkostensubsidie verstrekt; en
2. De doelgroep loonkostensubsidie is beperkt tot mensen met bijstandsuitkering PW/IOAW/IOAZ, schoolverlaters afkomstig uit VSO/PRO en personen die beschut werken.

Belangrijke aanleiding voor deze wijziging was de noodzaak tot kostenbeheersing. De gemeenten van de ISD Bollenstreek kennen al een behoorlijk tekort op de uitvoering van de Participatiewet. De fors stijgende uitgaven voor loonkostensubsidie komen daar nog bovenop.

De gemeenteraden hebben november/december 2017 ingestemd met de wijziging en deze is vervolgens op de gebruikelijke wijze gepubliceerd.

Begin 2018 is de wijziging per brief/mail gemeld aan de werkgevers die loonkostensubsidie ontvangen voor hun werknemers.

### Overgangsregeling/maatwerk

Onder meer de wijzigingen van de verordening en de aanleiding voor die wijziging zijn toegelicht in de notitie 'Regeling loonkostensubsidie gemeenten ISD Bollenstreek' van de voorzitter en secretaris van het dagelijks bestuur. In die notitie is ook aangegeven dat er ruimte is voor een overgangsregeling en maatwerk.

### Doel van deze notitie

In deze notitie volgt een voorstel<sup>1</sup> over de invulling van een overgangsregeling/maatwerk om mogelijke problemen van werkgevers en werknemers als gevolg van de wijzigingen in de verordening enigszins te ondervangen. Ook wordt nog ingegaan op de vso/pro schoolverlater

### **Uitgangspunten van de overgangsregeling/maatwerkregeling**

Zoals in de notitie 'Regeling loonkostensubsidie gemeenten ISD Bollenstreek' van de voorzitter en secretaris van het dagelijks bestuur al is aangegeven, is er ruimte voor een overgangsregeling en maatwerk. In die notitie is aangegeven dat het voor gemeenten van belang is dat er een redelijk evenwicht bestaat tussen de inzet van de gemeente en de inzet van het bedrijf. Nadere afspraken die kunnen bijdragen aan zo'n evenwicht zijn bijvoorbeeld:

- Zicht op nadere ontwikkeling van de werknemer en
- Zicht op een duurzame arbeidsrelatie. Reële kans op verlenging van een kortdurende arbeidscontract is daarbij al interessant.

Dergelijke afspraken kunnen reden zijn voor gemeenten om flexibel om te gaan met de urengrens van 25,5 uur.

In het licht van voorgaande zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd bij invulling en uitvoering van de overgangsregeling/maatwerkregeling:

1. We houden rekening met de datum van 1 maart 2018<sup>2</sup> waarop de gewijzigde regels omtrent loonkostensubsidie redelijkerwijs bekend kunnen zijn bij alle betrokkenen.

---

<sup>1</sup> Het dagelijks bestuur van de ISD Bollenstreek heeft dit voorstel donderdag 29 maart jl. overgenomen.

<sup>2</sup> Uitgegaan wordt van de datum 1 maart 2018 omdat de beleidswijziging gelijk na vaststelling door de raden op de gebruikelijke wijze is gepubliceerd. De werkgevers zijn januari/februari 2018 geïnformeerd.

2. We respecteren lopende arbeidsovereenkomsten waarbij de werkgever loonkostensubsidie ontvangt (het voormalige beleid geldt). Voor nieuwe arbeidsovereenkomsten geldt het nieuwe beleid.
3. We gaan uit van maatwerk.
4. We gaan uit van een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en werkgever.
5. We gaan ervanuit dat de werkgever en zijn werknemer samen werken aan de ontwikkeling van de werknemer.

### **Overgangsregels/maatwerkregels**

1. Arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en werknemer die zijn afgesloten (en/of verlengd zijn) vóór 1 maart 2018 respecteren we (qua uren en qua doelgroep: Pw-ers, nuggers en pro/vso). Hiervoor gelden de 'oude' regels loonkostensubsidie. Dus:

- als een (verlengde) arbeidsovereenkomst loopt van bijvoorbeeld 1 september 2017 tot 1 september 2018 **en**
- er is loonkostensubsidie aangevraagd **voor** 1 maart 2018, dan gelden nog de oude regels .

#### Toelichting:

Dit is gebaseerd op de hiervoor omschreven uitgangspunten 1 en 2 (ofte wel: beginselen van rechtszekerheid en behoorlijk bestuur).

2. Als sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, waarvoor eerder loonkostensubsidie is toegekend en de arbeidsovereenkomst wordt **na 1 maart 2018** verlengd, dan geldt dat voormalig nuggers/Pw-ers en pro/vso recht houden op loonkostensubsidie zij het dat het aantal uren in 18 maanden wordt afgebouwd naar 25,5 uur.

In de beschikking waarbij de loonkostensubsidie wordt toegekend wordt daarbij de voorwaarde opgenomen dat er een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is waarbij is beschreven hoe gewerkt wordt aan de ontwikkeling van de werknemer en dat er voor de werknemer uitzicht bestaat op een vaste dienstbetrekking bij de werkgever.

#### Toelichting:

Dit is gebaseerd op de hiervoor omschreven uitgangspunten 1, 2, 3, 4 en 5.

### **Bijzondere groep: de pro/vso schoolverlater**

De pro/vso schoolverlater verdient nog bijzondere aandacht. In de Participatiewet is het zo geregeld dat als een werknemer binnen 6 maanden voorafgaand aan een dienstverband deelnam aan pro/vso hij behoort tot de doelgroep 'werkende schoolverlater' (en niet als nigger). In dat geval heeft de werkgever aanspraak op loonkostensubsidie.

Zolang deze werknemer zijn dienstverband behoudt bij dezelfde werkgever is er geen probleem. De werkgever heeft aanspraak op loonkostensubsidie voor deze werknemer.

Als het dienstverband van de pro/vso schoolverlater bij de werkgever beëindigd wordt en als er inmiddels meer dan 6 maanden zijn verstreken na het verlaten van de pro/vso-onderwijs, dan is de werknemer daarmee een 'gewone' nigger geworden (tenzij er aanspraak bestaat op bijstand). Gevolg is dat de nieuwe werkgever van de nigger geen aanspraak meer heeft op loonkostensubsidie.

Dit versoepelen we door de doelgroep 'werkende schoolverlater' afkomstig uit pro/vso te verruimen en aan te houden dat zij tot 24 maanden na beëindiging van hun deelname aan het pro/vso onderwijs onder de doelgroep 'werkende schoolverlaters' vallen (en niet worden aangemerkt als nuggers, waardoor ze gedurende die termijn aanspraak op LKS kunnen hebben/houden). Met de termijn van 24 maanden is aangesloten bij de termijn van 'nazorg- /volg plicht' die pro/vso scholen nog gedurende 24 maanden hebben voor hun leerlingen die het pro/vso onderwijs verlaten.

**Uitvoering**

In overleg met het SPW en pro/vso zullen afspraken worden gemaakt over de controle / monitoring van de afspraken met de werkgever omtrent de ontwikkeling van de werknemers en het uitzicht op een vast contract. Gevolgd zal worden hoe dit in de praktijk werkt.