

Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015

1. Inleiding

In de nieuwe visie van de gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland, gaan mensen werken naar vermogen en doen zij dat bij voorkeur bij werkgevers in reguliere banen: **MAASTRICHT-HEUVELLAND WERKT NAAR VERMOGEN**. Economische onafhankelijkheid is hierbij het primaire doel. Wanneer dat niet lukt en/of regulier werk nog niet tot de mogelijkheden behoort, werken mensen naar vermogen in andere vormen van werk (gesubsidieerd werk, werken met behoud van uitkering, tegenprestatie, beschut werk, dagbesteding). Zij doen dat in de wijken en kernen van de regio Maastricht-Heuvelland in het beheer van de openbare ruimte, bij maatschappelijke organisaties, bij verenigingen etc. Op die manier worden zij in staat gesteld om ervaring op te doen en zich verder te ontwikkelen. Ook kan op deze manier een koppeling gemaakt worden met andere beleidsvelden (zoals de WMO). Dit soort initiatieven draagt bij aan burgerkracht.

De Participatiewet beoogt de gemeenten het instrument in handen te geven om mensen naar werk toe te leiden en hiermee tal van problemen die spelen in gezinnen op te lossen dan wel te voorkomen. Immers, met werken verwerven mensen economische onafhankelijkheid, kunnen ze in eigen levensonderhoud voorzien, nemen ze deel aan sociale verbanden en zijn ze in staat financiële vraagstukken beter het hoofd te bieden. Ook flankerende instrumenten van de Participatiewet, zoals het minimabeleid, bijzondere bijstand en schuldhulpverlening dragen er toe bij dat mensen makkelijker naar werk toe kunnen worden geleid en dus minder beroep hoeven te doen op voorzieningen in het sociale domein.

In de Participatiewet wordt geen specifieke regelgeving omtrent gesubsidieerde arbeid gegeven. Via artikel 7 lid 1, sub a Participatiewet hebben gemeenten de mogelijkheid om een veelheid aan instrumenten te ontwikkelen die nodig zijn om mensen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Eén van die instrumenten is gesubsidieerde arbeid.

2. Europese regelgeving

In de Participatiewet zijn zoals gezegd geen specifieke eisen opgenomen voor gesubsidieerde arbeid. De Europese regelgeving blijft op dit punt echter wel gelden. Op grond van deze regelgeving worden overheidssubsidies onder bepaalde omstandigheden als staatssteun aangemerkt. Op grond van artikel 87 lid 1 EG is sprake van verboden staatssteun indien door een met staatsmiddelen bekostigd voordeel voor bepaalde ondernemingen de mededinging wordt vervalst en het interstatelijk handelsverkeer ongunstig wordt beïnvloed. Zodra aan bepaalde ondernemingen met staatsmiddelen een voordeel wordt verschaft, is het ter beoordeling van de Europese Commissie of ten gevolge van de vervalsing van de mededinging, het handelsverkeer ongunstig wordt beïnvloed. Daartoe strekt de aanmelding van voorgenomen steunmaatregelen (artikel 88 lid 3 EG); alleen indien een vrijstellingsverordening toepasselijk is, is aanmelding noodzakelijk.

Gesubsidieerde arbeid kan, indien sprake is van een met staatsmiddelen bekostigd voordeel voor bepaalde ondernemingen, aangemerkt worden als een aanmeldingsplichtige steunmaatregel. Hiervan is echter geen sprake indien:

- er 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. Van een generieke regeling is sprake als ieder bedrijf of onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een uitkeringsgerechtigde van de betreffende gemeente in dienst neemt; dan wel
- de subsidieontvanger geen economische activiteit uitvoert. De Europese Commissie geeft geen limitatieve opsomming van de organisaties die geen economische activiteit verrichten. Het onderscheid tussen economische en niet-economische activiteiten is dynamisch en verandert voortdurend als gevolg van de technologische, economische en maatschappelijke ontwikkelingen, zo stelt de Commissie. Voorbeelden liggen in het bijzonder op het terrein van activiteiten die 'typisch overheidstaken zijn, namelijk diensten als nationaal onderwijs, stelsels van sociale zekerheid en tal van activiteiten die worden uitgevoerd door organisaties die grotendeels een sociale functie vervullen en niet deelnemen aan industriële of commerciële activiteiten' (Groenboek over Diensten van Algemeen Belang, Europese Commissie, 21 mei 2003, blz. 16).

3. Vormen gesubsidieerde arbeid

3.1 Inleiding

In het verleden is ruime ervaring opgedaan met gesubsidieerde arbeid in verschillende verschijningsvormen. Uit deze ervaringen blijkt dat met name de varianten waarin de kandidaat centraal staat, deze intensief wordt begeleid en geschoold/getraind gericht op regulier werk én waarin wordt gewerkt met kortdurende contracten en subsidies het beste resultaat in uitstroom opleveren. Deze ervaringen worden gestaafd met de uitstroomcijfers uit de groeibanen met ca 30%.

In de vormen van gesubsidieerde arbeid wordt dan ook gekozen voor varianten die hier nauw bij aansluiten en die uitgaan van individueel maatwerk voor zowel werknemer als werkgever. Gekozen wordt voor gesubsidieerde arbeid waarin sprake is van kortdurende contracten en kortdurende subsidies. Tevens wordt gewerkt vanuit de kandidaat en wordt deze de noodzakelijke begeleiding en scholing aangeboden om langs de kortste weg naar regulier werk te gaan. Ook kan worden gewerkt met parttime banen.

Een ander aspect waarmee bij de vormen van gesubsidieerde arbeid rekening wordt gehouden is dat van de kosten. De instrumenten gesubsidieerde arbeid zijn namelijk relatief duur gebleken en het is dan ook zaak om de kosten zo beperkt mogelijk te houden. Vanuit het principe MAASTRICHT-HEUVELLAND WERKT NAAR VERMOGEN kan dat ook, immers de werkgever betaalt naar rato van het arbeidsvermogen van de werknemer. Hoe hoger dit arbeidsvermogen des te hoger is de bijdrage van de werkgever.

3.2 Loonkostensubsidie Participatiewet Vervallen.

3.3 Loonkostensubsidie Maastricht-Heuvelland Vervallen.

3.4 Uitstroombijdrage Vervallen.

3.5 Detacheringsfaciliteit (detacheringsbaan) Vervallen.

3.6 Groeibaan 2015

Een bijzondere vorm van de detacheringsfaciliteit is de huidige groeibaan. De uitvoering geschiedt door de uitvoeringsorganisatie (Stichting Phoenix of diens rechtsopvolger). Onderstaand worden de regels omtrent de inzet van groeibanen, zoals deze in het verleden zijn vastgelegd, volledigheidshalve genoemd.

Het aanbieden van een dienstverband gericht op arbeidsinschakeling, de zogenaamde groeibaan, is een van de instrumenten die de gemeente kan aanbieden aan uitkeringsgerechtigden. Het doel hiervan is tweërlei: enerzijds kan de werknemer werkervaring opdoen en kan hij/zij verder geschoold en begeleid worden waardoor een betere kwalificering voor de arbeidsmarkt plaatsvindt. Anderzijds kan de persoon met (aanvankelijk) geen of weinig uitstroomperspectief gedurende een bepaalde tijd in zijn eigen levensonderhoud voorzien (waardoor uitkeringskosten worden bespaard).

De betrokkene heeft een dienstverband met de uitvoeringsorganisatie, waarbij het uitgangspunt is dat contracten van een half jaar worden afgesloten en dat de maximale duur van een groeibaan twee jaar is. De werknemer in de groeibaan krijgt dan een contract naar burgerlijk recht met de uitvoeringsorganisatie; hierbij is titel 7.10 BW van toepassing. Daarnaast dient overigens ook rekening te worden gehouden met de Wet flexibiliteit en zekerheid. Dit thema zal nader worden uitgewerkt met de uitvoeringsorganisatie en hiermee wordt rekening gehouden bij de afsluiting van contracten met werknemers.

Vanuit de groeibaan wordt de werknemer uitgeleend aan derde organisaties die hiervoor een inleenvergoeding dienen te betalen. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij het systeem van inleenvergoedingen binnen de voormalige Wiw. De prijs van een groeibaan van 32 uur per week bedraagt circa € 21.000 per jaar (incl. uitvoering; deze prijs is een indicatieve prijs).

Gelet op hetgeen in paragraaf twee is beschreven, kunnen werknemers in alle sectoren van de economie van Nederland worden geplaatst. Ten behoeve van de detachering wordt een detacheringsovereenkomst tussen de uitvoeringsorganisatie en de inlenende instantie afgesloten. In deze detacheringsovereenkomst worden in ieder geval de aard en de duur van de werkzaamheden, de plaats waar de werkzaamheden worden verricht en de begeleiding van de werknemer overeengekomen.

De arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor de duur van een half jaar en kan telkens met een half jaar worden verlengd. Wanneer wettelijke bepalingen daartoe aanleiding geven wordt de duur en het aantal contracten aangepast. De werknemer ontvangt tijdens het dienstverband een salaris van maximaal 100% wettelijk minimumloon. Hiervoor wordt gekozen om de prikkel op uitstroom uit de groeibaan maximaal te houden.

De duur van de groeibaan is, afhankelijk van de omstandigheden, met maximaal één jaar te verlengen. Gedurende dat jaar wordt de werknemer begeleid door de uitvoeringsorganisatie en wordt noodzakelijke scholing ingezet. De omvang van het contract in aantal uren is afhankelijk van de individuele situatie van de cliënt/werknemer. Als uitgangspunt geldt dat het contract een urenomvang heeft van 32 uur per week (dat wordt in dit kader als fulltime beschouwd). De idee hierachter is tweeledig: enerzijds kan op deze wijze aan zoveel mogelijk personen behorende tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst worden aangeboden. Anderzijds vormt deze urenomvang in combinatie met de beloningshoogte van 100% WML een stimulans voor werknemers om op zoek te gaan naar regulier werk. In individuele gevallen is het geen enkel probleem om af te wijken van het 32 uur-uitgangspunt en een kleiner of groter aantal uren te geven. Met name ten aanzien van parttime werk is gebleken dat dit een goede basis vormt om uiteindelijk volledig uit te stromen. Als voorbeeld van situaties waarin kan worden afgeweken van een fulltime contract kunnen worden genoemd de zorg voor kleine kinderen, het verrichten van mantelzorg en de aanwezigheid van een arbeidshandicap. Echter ook in andere situaties kan van het fulltime aantal uren worden afgeweken. (Op het moment dat vanuit de maandelijkse monitoring blijkt dat het budget in het W-deel (Participatiebudget) onvoldoende is kan zelfs gekozen worden voor parttime werk als uitgangspunt; immers een fulltime baan levert twee halftime banen op.) Op het moment dat iemand parttime inkomsten heeft, hoeft namelijk minder uitkering te worden betaald; deze kosten bespaart de gemeente derhalve in het I-deel (BUIG-budget). Bovendien blijft de casemanager van de gemeente – voor het deel dat de werknemer aanvullende uitkering ontvangt – de cliënt volgen in zijn activiteiten gericht op uitstroom naar regulier werk. Op dat moment wordt de cliënt derhalve niet alleen begeleid door de casemanager van de uitvoeringsorganisatie gesubsidieerde arbeid, maar ook vanuit de gemeente. De gemeentelijke casemanager ziet daarbij op het opleggen en handhaven van de verplichtingen verbonden aan de bijstandsuitkering. Voorwaarde is overigens wel dat beide casemanagers goed met elkaar afstemmen.

Ten behoeve van de werknemers is een rechtspositieregeling opgesteld die integraal onderdeel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst. Deze rechtspositieregeling wordt met dit besluit eveneens vastgesteld.

Voor de invulling van groeibanen en begeleiding van mensen zijn twee varianten mogelijk.

De eerste is de full-service variant van de uitvoeringsorganisatie. In die variant bemiddelt, plaats en begeleidt de uitvoeringsorganisatie de mensen en zorgt ook voor uitstroom (waar mogelijk).

De tweede variant is die via de inzet van intermediaire organisaties. Re-integratiebedrijven, uitzendbureaus etc. bemiddelen, plaatsen en begeleiden mensen. De uitvoeringsorganisatie treedt hierbij op als werkgever in een zogenaamde pay-rolconstructie.

Vanwege de doelstelling reguliere arbeid worden aan de werknemer vanuit de arbeidsvoorwaarden de verplichtingen zoals die gelden op grond van artikel 9 PW opgelegd. Zo dient de werknemer ingeschreven te blijven bij het UWV Werkbedrijf. De rechtsgrond voor de verplichtingen wordt – voor wat betreft de gesubsidieerde arbeid – echter niet gevormd door artikel 9 PW, maar de betreffende bepaling wordt opgenomen in de rechtspositieregeling.

Ten aanzien van ontslag kan nog het volgende worden opgemerkt. Uiteraard zijn de ontslagbepalingen van het BW van toepassing op de groeibanen. De tijdelijke overeenkomst van een groeibaan eindigt overigens van rechtswege na afloop van de betreffende termijn van het contract (dit zal in de contracten worden geregeld). Aanvullend op deze ontslagbepalingen is in de rechtspositie van de werknemers geregeld, dat het niet meewerken aan de verplichtingen vergelijkbaar met artikel 9 PW kan leiden tot ontslag van de werknemer. Hieronder valt ook het weigeren van algemeen geaccepteerde (reguliere) arbeid. Zonder meer tot ontslag leidt de situatie waarin de werknemer onderwijs of een beroepsopleiding gaat volgen als bedoeld in de Wet Studiefinanciering 2000 of in hoofdstuk 3 of 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. Betrokkene hoort dan immers niet meer tot de doelgroep

van deze regeling. Verhuizing naar een andere gemeente wordt niet als ontslaggrond aangemerkt; de gemeente betaalt op dat moment het salaris van de betrokken door, ondanks dat hij/zij in een andere gemeente verblijft. Voorwaarde is wel dat betrokkene zijn werk kan blijven uitoefenen. Wanneer hij/zij op een dusdanige afstand van het werk gaat wonen dat deze niet meer te bereizen is en dus het werk niet langer kan worden uitgeoefend, dan wordt het dienstverband wel beëindigd.

De doelgroep van de groeibaan bestaat uit mensen die een PW, IOAW of IOAZ-uitkering van de gemeente genieten en die passen binnen de doelgroepen van het re-integratiebeleid. Het gaat hierbij om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en die dus niet meteen in regulier werk ingepast kunnen worden. Zij hebben de groeibaan als opstap naar regulier werk nodig. Jongere nuggers (niet uitkeringsgerechtigden) komen eveneens in aanmerking voor een groeibaan.

Wanneer UWV mensen met een (volledige of combi) UWV-uitkering via een groeibaan aan het werk wenst te zetten, dan kan zij deze plekken inkopen via de uitvoeringsorganisatie. De UWV dient dan de volledige kosten voor haar rekening te nemen. Deze hoofdregel is ook zo bepaald in artikel 7 lid 7 PW. Mocht UWV besluiten om de kosten niet voor haar rekening te nemen, dan kan de gemeente besluiten de kosten toch voor haar rekening te nemen. Dit is evenwel afhankelijk van de individuele situatie en zal van geval tot geval worden beoordeeld.

3.7 WIW **Vervallen.**

4. Slotbepalingen

4.1 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

4.2 Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

4.3 Inwerkingtreding

Dit gewijzigde uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2016.

4.4 Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015.

Dit gewijzigd besluit is vastgesteld door:

- burgemeester en wethouders van de gemeente **Eijsden-Margraten** in de collegevergadering van 19 april 2016;
- burgemeester en wethouders van de gemeente **Gulpen-Wittem** in de collegevergadering van 26 april 2016;
- burgemeester en wethouders van de gemeente **Maastricht** in de collegevergadering van 5 april 2016;
- burgemeester en wethouders van de gemeente **Meerssen** in de collegevergadering van 26 april 2016;
- burgemeester en wethouders van de gemeente **Vaals** in de collegevergadering van 12 april 2016;
- burgemeester en wethouders van de gemeente **Valkenburg aan de Geul** in de collegevergadering van 19 april 2016.