

Besluit van Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland van 13 december 2022, kenmerk PZH-2022-820635617, tot vaststelling van de Subsidieregeling tegemoetkoming loonkosten onlangs gediplomeerden Zuid-Holland 2022 (Subsidieregeling tegemoetkoming loonkosten onlangs gediplomeerden Zuid-Holland 2022)

Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland,

Gelet op artikel 3 van de Algemene subsidieverordening Zuid-Holland 2013;

Overwegende dat door de Coronacrisis in bepaalde sectoren tekorten aan (starters)banen voor onlangs gediplomeerden zijn ontstaan, waarmee deze groep slecht toe kan treden tot de arbeidsmarkt met ongewenste onderbenutting van het Human Capital potentieel in Zuid-Holland tot gevolg en het wenselijk is deze groep wel toegang te bieden.

Besluiten vast te stellen de volgende regeling:

Subsidieregeling tegemoetkoming loonkosten onlangs gediplomeerden Zuid-Holland 2022

Artikel 1 Bepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

arbeidsovereenkomst: overeenkomst als bedoeld in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Asv: Algemene subsidieverordening Zuid-Holland 2013;

Economic Board Zuid-Holland: een board bestaande uit 30 van de belangrijkste spelers uit de Zuid-Hollandse economie. Zowel uit bedrijfsleven, kennisinstellingen als overheid en die met hun achterban het Zuid-Hollandse bedrijfsleven toekomstbestendig en concurrerend in de next economy maken. Zie: www.economicboardzuidholland.nl;

hbo: hoger beroepsonderwijs;

intermediair: dienstverlener in de uitoefening van beroep of bedrijf ten behoeve van een werkgever, een werkzoekende, dan wel beiden, inhoudende het behulpzaam zijn bij het zoeken van arbeidskrachten onderscheidenlijk arbeidsgelegenheid, waarbij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht wordt beoogd tussen de werkgever en de werkzoekende;

jaarsalaris: bruto jaarinkomen inclusief vakantiegeld, eventuele dertiende maand en/ of eindejaarsuitkering, maar exclusief winstuitkering, sociale uitkering, eventuele toeslagen (onregelmatig werk en overwerk), onkostenvergoeding en VEB-toeslag voor inhoudingen;

mbo: middelbaar beroepsonderwijs;

Roadmap Next Economy: een in november 2016 gepubliceerde visie die een beeld schetst van de regionale opgaven voor de komende decennia, waarin de transitie van de economie en samenleving gestalte moet krijgen. Het biedt een kompas voor de toekomst aan de hand van vijf transitiepaden: Smart Digital Delta, Smart Energy Delta, Circular Economy, Next Education en Next Society. Zie: www.roadmapnexteconomy.com;

werkgever: degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten en degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid;

werknemer: de contractuele wederpartij van de werkgever.

Artikel 2 Subsidieerbare activiteiten en prestatie

1. Subsidie kan worden verstrekt voor de tegemoetkoming in de loonkosten die een werkgever in het eerste jaar maakt bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een werknemer.

2. Subsidie als bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt in de vorm van een projectsubsidie.
3. De activiteit, bedoeld in het eerste lid, leidt tot de aanstelling van een werknemer met beperkte relevante werkervaring voor minimaal een jaar met uitzicht op verlenging.

Artikel 3 Doelgroep

Subsidie als bedoeld in artikel 2 wordt uitsluitend verstrekt aan privaatrechtelijke rechtspersonen:

- a. met een vestiging in Zuid-Holland; en
- b. gerelateerd aan een focussector van de Economic Board Zuid-Holland:
 - 1°. haven in transitie;
 - 2°. feeding & greening megacities;
 - 3°. cybersecurity;
 - 4°. life sciences & health; of
 - 5°. smart industry; of
- c. bijdragend aan een van de drie eerstgenoemde transitiepaden uit de Roadmap Next Economy:
 - 1°. smart digital delta;
 - 2°. smart energy delta; of
 - 3°. circular economy.

Artikel 4 Aanvraagvereisten

Naast de gegevens, bedoeld artikel 10, eerste lid, van de Asv, gaat een aanvraag voor subsidie vergezeld van een ondertekende arbeidsovereenkomst, waarin is opgenomen:

- a. naam, woonplaats, geboortedatum en opleiding van de werknemer;
- b. naam, vestigingsplaats, KvK-nummer en SBI-code van de werkgever;
- c. benaming en vereist opleidingsniveau van de functie;
- d. ingangsdatum en duur van de overeenkomst;
- e. het bij de functie behorende jaarsalaris.

Artikel 5 Weigeringsgronden

In aanvulling op de artikelen 11 en 12 van de Asv wordt subsidie als bedoeld in artikel 2 geweigerd:

- a. indien de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een periode korter dan een jaar;
- b. indien het overeengekomen aantal te werken uren in de arbeidsovereenkomst minder dan 80% van het voltijds aantal uren bedraagt dat in de sector gebruikelijk is;
- c. indien de arbeidsovereenkomst is afgesloten met of door een intermediair;
- d. indien de werknemer in het kalenderjaar voorafgaand aan de aanvraag een arbeidsovereenkomst heeft gehad met de aanvrager tenzij dit een arbeidsovereenkomst in het kader van de Beroeps Begeleidende Leerweg betrof;
- e. voor zover aan de aanvrager meer dan vijf maal subsidie wordt verstrekt op grond van deze regeling;
- f. indien de werknemer een mbo-diploma op niveau 3 of hoger bezit op het gebied van de zorg, het onderwijs of de Informatie Technologie;
- g. indien uit de laatste twee gepubliceerde of bij de Kamer van Koophandel gedeponeerde jaarrekeningen van de aanvrager blijkt dat:
 - 1°. de solvabiliteitsratio van de aanvrager (eigen vermogen/totaal vermogen) gelijk is aan of lager is dan 7,5%; of
 - 2°. de rentedekkingsgraad van de aanvrager op basis van de EBITDA (inkomsten voor aftrek van interest, belastingen en afschrijvingen) lager is dan 1.0.

Artikel 6 Subsidievereisten

1. Om voor subsidie als bedoeld in artikel 2 in aanmerking te komen, dient er sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer die:
 - a. wordt afgesloten voor een periode van minimaal een jaar met uitzicht op verlenging;
 - b. niet eerder dan 1 november 2020 is ingegaan; en
 - c. uiterlijk een maand na indiening van de subsidieaanvraag ingaat.
2. De in het eerste lid genoemde werknemer:
 - a. is in het bezit van minimaal een mbo-diploma op niveau 3 en maximaal een hbo-diploma verstrekt op of na 1 maart 2020;
 - b. is bij aanvang van de arbeidsovereenkomst woonachtig in de provincie Zuid-Holland; en
 - c. heeft bij aanvang van de arbeidsovereenkomst maximaal 1 jaar relevante werkervaring.

3. Om voor subsidie als bedoeld in artikel 2 in aanmerking te komen, dient voorts sprake te zijn van een arbeidsplaats die:
 - a. niet nodig is voor het realiseren van de productiedoelstellingen van een onderneming; en
 - b. als voornaamste oogmerk heeft om de bezetter ervan de mogelijkheid te geven te leren en werkervaring op te doen.
4. De in het tweede lid genoemde arbeidsplaats heeft een vereist opleidingsniveau van ten minste een mbo-diploma op niveau 3 en maximaal een hbo-diploma.

Artikel 7 Subsidieabele kosten

Voor zover noodzakelijk en adequaat in relatie tot het doel van de subsidie komen voor subsidie in aanmerking de kosten van het jaarsalaris gedurende het eerste jaar van aanstelling van de werknemer.

Artikel 8 Subsidiehoogte

De hoogte van de subsidie bedraagt 20% van het jaarsalaris en kan oplopen tot 30% van het jaarsalaris met een maximum van €10.000,00 indien er sprake is van een scholingstraject of omscholingstraject in de richting van de techniek of ICT.

Artikel 9 Rangschikking

1. Het bedrag dat beschikbaar is voor de te verstrekken subsidies, wordt over de aanvragen verdeeld op volgorde van datum van binnenkomst daarvan.
2. Als een subsidieaanvraag niet volledig is, geldt als datum van binnenkomst de dag waarop de subsidieaanvraag aangevuld en gecompeteerd is als bedoeld in artikel 4:5 van de Algemene wet bestuursrecht.
3. Op de dag dat verlening van subsidie voor gelijktijdig binnengekomen subsidieaanvragen zou leiden tot overschrijding van het subsidieplafond, wordt de subsidie verdeeld op basis van het laagst aangevraagde subsidiebedrag.

Artikel 10 Verplichtingen van de subsidieontvanger

In aanvulling op de artikelen 18 en 19 van de Asv wordt aan de subsidieontvanger de verplichting opgelegd om bij afloop van de activiteit een door werkgever en werknemer ondertekende verklaring op te stellen, waarin zij verklaren gedurende welke periode werknemer in dienst is geweest bij werkgever.

Artikel 11 Prestatieverantwoording

De subsidieontvanger toont desgevraagd aan dat de activiteiten zijn verricht door middel van:

- a. de in artikel 10 genoemde verklaring;
- b. de loonlijst of loonlijsten die betrekking hebben op de periode waarin werknemer bij werkgever in dienst is geweest.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het provinciaal blad waarin deze regeling wordt geplaatst en werkt terug tot en met 31 december 2021.

Artikel 13 Werkingsduur en overgangsrecht

Deze regeling vervalt op 31 december 2022, met dien verstande dat de regeling van toepassing blijft op subsidies die voor die datum zijn aangevraagd.

Artikel 14 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Subsidieregeling tegemoetkoming loonkosten onlangs gediplomeerden Zuid-Holland 2022.

Den Haag, datum 13 december 2022

Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland

ir. J.C. van Ginkel MCM, waarnemend secretaris

drs. J. SMIT, voorzitter

Toelichting

Algemeen

De provincie Zuid-Holland wil een toonaangevende provincie zijn waar mensen met plezier wonen, werken en recreëren. Een groeiende, duurzame en innovatieve economie draagt hieraan bij en een goed functionerende arbeidsmarkt waar het aanwezige talent optimaal wordt benut is daarbij een positieve concurrentiefactor.

Om dit te realiseren heeft de provincie samen met de Economic Board Zuid-Holland het initiatief genomen voor het opstellen en afsluiten van een Zuid-Hollands Human Capital akkoord <https://www.economic-boardzuidholland.nl/wp-content/uploads/sites/14/2019/06/Human-Capital-Akkoord-DEF.pdf>. Een akkoord waar in eerste instantie 65 partijen uit de triple helix in Zuid-Holland bij zijn aangehaakt, middels de ondertekening van het akkoord op 24 juni 2019, maar waar steeds meer partijen aan meedoen.

In lijn met het Human Capital akkoord heeft de provincie middelen beschikbaar gesteld voor een uitvoeringsstructuur en de Subsidieregeling deelakkoorden human capital Zuid-Holland in het leven geroepen om deelakkoorden aansluitend bij het bredere Zuid-Hollandse Human Capital akkoord te kunnen ondersteunen. Hiermee worden structurele verbeteringen mogelijk. Het gaat daarbij om verbeteringen op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen, verbeteringen die de overstappen van werk-naar-werk vergemakkelijken, die de benutting van het onbenut potentieel van deeltijdwerkers verbeterd en die het aantrekken en behouden van internationaal talent voor vacatures waar geen geschikte kandidaten in Zuid-Holland en/of Nederland zijn te vinden, verbetert.

Kort na inwerkingtreding van de regeling werd Zuid-Holland gelijk de rest van Nederland geconfronteerd met de gevolgen van COVID-19. Een crisis die direct zijn weerslag had op mensen die onlangs hun diploma hadden behaald en hun eerste schreden wilde zetten op de arbeidsmarkt. Dit is ook terug te zien in cijfers die te vinden zijn op www.zuid-hollandinzicht.nl. Zo blijkt o.a. dat de werkloosheid onder de groep tot 27 jaar sterk te zijn opgelopen. Het bleek voor deze doelgroep steeds moeilijker om een (eerste) baan te vinden, waarin de noodzakelijke ervaring kon worden opgedaan.

Om te stimuleren dat dit deel van het Human Capital in Zuid-Holland wordt benut, maar zeker en vooral ook om de mensen met beperkte werkervaring een perspectief te bieden, is de Subsidieregeling tegemoetkoming loonkosten onlangs gediplomeerden Zuid-Holland opgesteld. Ondernemingen die, tegen de economische stroom in, mensen die net een opleiding hebben afgerond en beschikken over beperkte werkervaring, een arbeidsovereenkomst van minimaal een jaar met uitzicht op verlenging aanbieden waarmee deze kandidaten ervaring kunnen opdoen, kunnen een tegemoetkoming in de loonkosten van dat jaar aanvragen.

Om verdringing te voorkomen richt deze regeling zich op bovenformatieve vacatures. De regeling beoogt niet om werkgevers te subsidiëren voor reguliere vacatures en werkzaamheden. De regeling kent vooralsnog een looptijd van een jaar en er kunnen gedurende dat jaar in de hele periode aanvragen ingediend worden.

Om aan te sluiten bij het Human Capital akkoord Zuid-Holland is dit voorbehouden voor arbeidscontracten die gerelateerd zijn aan de vijf speerpuntsectoren zoals benoemd door de Economic Board Zuid-Holland (haven in transitie, feeding & greening megacities, cybersecurity, life sciences & health en smart industry) dan wel binnen een van de drie transitiepaden uit de Roadmap Next Economy vallen (smart digital delta, smart energy delta, circular economy), een bij Innovation Quarter ondergebracht initiatief, dat gesteund wordt door de gemeenten Rotterdam en Den Haag en de Provincie Zuid-Holland (zie: www.roadmapnexteconomy.com).

Europese staatssteunregelgeving

De provincie toetst subsidieaanvragen aan de Europese staatssteunregelgeving. Staatssteun omvat, kort gezegd, niet-marktconforme voordelen van de overheid aan ondernemingen, waarmee de mededinging wordt vervalst en het handelsverkeer ongunstig wordt beïnvloed. Als een aangevraagde subsidie leidt tot het verstrekken van onverenigbare staatssteun dan kan de provincie deze weigeren.

Provinciale subsidies aan ondernemingen die voldoen aan de staatssteuncriteria moeten in beginsel ter goedkeuring worden aangemeld bij de Europese Commissie. De aanmeldingsplicht kent echter een aantal uitzonderingen.

Eén van de uitzonderingen is geregeld in de de-minimisverordening. Subsidie die onder de zogenaamde de-minimisverordening valt levert geen staatssteun op. Deze verordening is in beginsel van toepassing op subsidies waarvan het bruto steunbedrag, ongeacht vorm en doel, voor een onderneming over een periode van drie belastingjaren het plafond van € 200.000,- niet overschrijdt. In voorkomend geval dient de subsidieontvanger een de-minimisverklaring te ondertekenen, waarmee wordt aangetoond dat het plafond niet wordt overschreden.

De wet Bibob

Gedeputeerde Staten hechten sterk aan de uitvoering van de Wet Bibob omdat het één van de belangrijkste instrumenten is waarover wij als provincie beschikken bij de bewaking van de integriteit en de bestrijding van ondermijning. De Wet Bibob heeft tot doel te voorkomen dat de overheid onbedoeld meewerkt aan criminele zaken door dit met een vergunning, opdracht, subsidies of aanbesteding te faciliteren. Bij deze subsidieregeling kan de Bibob procedure worden toegepast.

De bevoegdheden voor de provincie om de wet toe te passen liggen op de volgende werkgebieden: inkoop, aanbestedingen en opdrachtverlening van allerlei aard, subsidies en milieuvergunningen.

Artikelsgewijs

Artikel 2 Subsidiabele activiteiten en prestatie

De gesubsidieerde activiteit moet leiden tot een arbeidsovereenkomst van ten minste één jaar, met uitzicht op verlenging, voor iemand die nog niet veel werkervaring heeft opgedaan.

De activiteit, bedoeld in het eerste lid, leidt tot de aanstelling van een werknemer met beperkte relevante werkervaring voor minimaal een jaar met uitzicht op verlenging, waarmee bedoeld wordt dat bij gebleken geschiktheid en economische ruimte bij de onderneming de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Artikel 3 Doelgroep

Enkel privaatrechtelijke rechtspersonen komen in aanmerking voor subsidie op grond van deze regeling. Deze moet ten minste één vestiging in de provincie Zuid-Holland hebben en daarnaast werkzaam zijn binnen, of toeleveren aan een focussector van de Economic Board Zuid-Holland, of bijdragen aan van de genoemde transitiepaden uit de Roadmap Next Economy. Hiermee wordt aangesloten bij het Human Capital akkoord Zuid-Holland.

Artikel 4 Aanvraagvereisten

Bij de aanvraag dient een arbeidsovereenkomst te worden gevoegd.

Artikel 5 Weigeringsgronden

In dit artikel zijn aanvullende weigeringsgronden opgenomen, die gelden naast de artikelen 11 en 12 van de Asv.

Volgens onderdeel a wordt subsidie wordt geweigerd indien de arbeidsovereenkomst voor minder dan de periode van een jaar wordt afgesloten.

Onderdeel b bepaalt dat subsidie ook wordt geweigerd indien het overeengekomen aantal te werken uren in de arbeidsovereenkomst minder dan 80% van het voltijds aantal uren bedraagt dat in de sector gebruikelijk is. Arbeidsovereenkomsten voor minder dan 80% van het voltijds aantal uren bieden onlangs gediplomeerden te weinig mogelijkheden om binnen een jaar voldoende werkervaring op te doen.

Subsidie wordt eveneens geweigerd indien de arbeidsovereenkomst is afgesloten met of door een intermediair. Hieronder vallen met name uitzend-, bemiddelings- en detacheringbureaus. De reden hiervoor is dat de tegemoetkoming van de loonkosten daar terecht moet komen waar de inspanning wordt geleverd om de werknemer werkervaring op te laten doen.

Ook indien vervulling van de vacature noodzakelijk is voor het realiseren van de productiedoelstellingen van een onderneming, wordt deze geweigerd.

Onderdeel e bepaalt dat subsidie wordt geweigerd indien er in het kalenderjaar voorafgaand aan de aanvraag sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Hiermee wordt onder meer voorkomen dat subsidie feitelijk wordt aangewend voor het verlengen van een reeds bestaande arbeidsovereenkomst.

Onderdeel f bepaalt dat subsidie ook wordt geweigerd voor zover aan de aanvrager meer dan vijf maal subsidie wordt verstrekt op grond van deze regeling. Een onderneming kan dan ook maximaal vijf maal subsidie ontvangen op grond van deze regeling.

Onderdeel g bepaalt dat houders van bepaalde diploma's uitgesloten zijn van subsidiëring. De reden hiervoor is dat zij ondanks de krimp op de arbeidsmarkt niet of veel minder geraakt worden. Met de regeling wordt beoogt mensen te steunen die dat als gevolg van de veranderende arbeidsmarkt ten gevolge van COVID 19 ook echt nodig hebben.

Volgens onderdeel h zijn ondernemingen die niet financieel gezond zijn, uitgesloten van subsidiëring.

Artikel 6 Subsidievereisten

Dit artikel bepaalt aan welke vereisten moet zijn voldaan om in aanmerking te komen voor subsidiëring. Het eerste lid bepaalt dat er sprake moet zijn van een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer voor tenminste een jaar met uitzicht op verlenging. De arbeidsovereenkomst moet ingaan uiterlijk een maand na indiening van de subsidieaanvraag en mag op zijn vroegst zijn ingegaan twee maanden voor indienen van de aanvraag.

Het tweede lid noemt een aantal eisen dat wordt gesteld aan de werknemer. Allereerst dient deze in het bezit te zijn van minimaal een diploma op mbo-3 niveau en maximaal op hbo-niveau. Dit diploma moet recent zijn verstrekt, namelijk op of na 1 maart 2020. Tot slot mag de werknemer beschikken over maximaal 1 jaar relevante werkervaring. Gedachte hierachter is dat werknemers met meer ervaring

voldoende/ beter weerbaar zijn op de arbeidsmarkt. Er is niet voor 0 jaar ervaring gekozen om mensen die een betaalde stage hebben doorlopen, uit te sluiten.

In het derde lid is bepaald dat de te vervullen arbeidsplaats een vereist opleidingsniveau heeft van ten minste een mbo-diploma op niveau 3 en maximaal een hbo-diploma. We willen stimuleren dat jongeren met een mbo2-diploma doorstuderen naar mbo3 of mbo4. Wanneer zij een mbo3 of mbo4 startkwalificatie hebben, zijn zij wendbaarder op de arbeidsmarkt en is de kans kleiner dat zij in een later stadium (langdurig) zonder werk komen te zitten. Potentiële werknemers met diploma's op WO-niveau worden uitgesloten, omdat zij weerbaarder zijn en hun arbeidsmarktpositie minder is verslechterd.

Artikel 7 Subsidiabele kosten

In dit artikel is bepaald dat enkel de vooraf vast te stellen kosten van het jaarsalaris gedurende het eerste jaar van aanstelling van de werknemer voor subsidie in aanmerking komen. Toeslagen, wistuitkeringen en dergelijke worden pas aan het eind van het jaar bepaald en zijn daarmee niet bekend als de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan en de subsidie wordt verstrekt.

Artikel 8 Subsidiehoogte

Dit artikel bepaalt dat van het jaarsalaris 20% wordt gesubsidieerd tot een maximum van € 10.000,00.

Artikel 10 Verplichtingen van de subsidieontvanger

In dit artikel is, aanvullend aan de verplichtingen die zijn opgenomen in de Asv, een verplichting opgenomen voor de subsidieontvanger. Na afloop van de periode waarover de werkgever subsidie ontvangt, dient er een door werkgever en werknemer ondertekende verklaring te worden opgesteld waarin is opgenomen dat werknemer gedurende deze gehele periode in dienst is geweest bij werkgever. Deze verklaring dient de subsidieontvanger te overleggen indien hij, in het kader van een steekproefsgewijze controle, wordt gecontroleerd.

Artikel 11 Prestatieverantwoording

Omdat de te verstrekken subsidies op grond van deze regeling minder bedragen dan € 25.000,- worden deze, op grond van artikel 17 van de Asv, direct vastgesteld zonder dat hieraan voorafgaand een subsidieverleningsbeschikking is gegeven. De controle op de uitvoering van deze subsidies vindt steekproefsgewijs plaats. Indien een subsidieontvanger in de steekproef valt, dient deze de in artikel 10 genoemde verklaring te overleggen. Daarnaast moet de subsidieontvanger de loonlijst over de periode waarin werknemer bij werkgever in dienst is geweest kunnen overleggen.