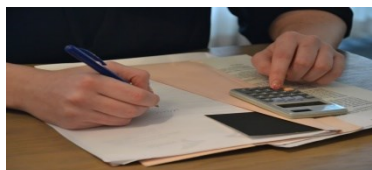


Loonkostensubsidie



Doel van deze maatregel

Doel van loonkostensubsidie is het compenseren van productieverlies aan de werkgever bij inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Hierdoor wordt het aantrekkelijker voor zowel werkgevers als arbeidsbelemmerden om een betaalde baan in te vullen.

Dit moet...

- 1- Alle mensen voor wie de gemeente re-integratieverantwoordelijkheid heeft en die niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon te verdienen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
- 2- De definitieve vaststelling of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en of een werkgever gebruik kan maken van de loonkostensubsidie, is ter beoordeling aan de gemeente.
- 3- Indien een werkgever een dienstbetrekking aan wilt gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, stelt de gemeente de loonwaarde van die persoon vast conform de regionaal gekozen Dariuz methodiek.
- 4- Wanneer een persoon voorafgaande aan het gesubsidieerde dienstverband bij betreffende werkgever ten minste een maand onbeloonde werkzaamheden heeft verricht, wordt bij een dienstbetrekking geen proeftijd gehanteerd.

Dit is wenselijk...

5-De loonkostensubsidie is gebaseerd op een loonwaardemeting. De hoogte van de loonkostensubsidie kan in de loop van de tijd worden verlaagd, omdat een werknemer zich mogelijk verder ontwikkelt en dus productiever wordt.

Dit is situationeel

- 6-De hoogte van de Loonkostensubsidie kan afwijken van de hoogte van de loonwaardemeting. De reden van afwijking wordt gemotiveerd in het besluit van de gemeente.
- 7-Loonwaarde her meting kan op elk moment na de eerste meting plaatsvinden (tenminste een maal per jaar in kader van tussentijdse evaluatie). In het besluit hierover geeft de gemeente aan wanneer een loonwaarde(her) meting zal plaatsvinden en voor welke periode de loonkostensubsidie van kracht is.
- 8- Afhankelijk van de beperkingen en de criteria voor de banenafpraak, kan de persoon ook aangemeld worden voor het doelgroepenregister. Aanmelding wordt verzorgd door de gemeente.

Afwegingen...

Bij het vaststellen van de loonkostensubsidie zijn de volgende vragen van belang:

- Is vastgesteld dat er géén sprake is van verdringing van arbeid?
- Zijn de werkzaamheden waarvoor de subsidie mogelijk wordt toegekend, reeds minimaal één en maximaal drie maanden onbeloond verricht?
- Is vastgesteld dat er bij de persoon in kwestie nog ontwikkelruimte is?
- Is zeker gesteld, dat de persoon bij de werkgever een 'natuurlijke' begeleider krijgt toegewezen. www.debanbaris.nl
- Wijzigt op korte termijn de vestigingsplaats van de werkgever of de woonplaats van de persoon in kwestie?
- Is vastgesteld, dat de subsidie niet wordt aangewend om de exploitatie van werkgever sluitend te krijgen?

Toelichting...

De loonkostensubsidie is onder andere gebaseerd op het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het cao loon hoger is dan het wettelijk minimumloon zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het wettelijk minimumloon.

In 2015 wordt in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg gekozen voor een uniforme loonwaardemethodiek.