



PARTIJ VAN DE ARBEID

MOTIE omzetting tijdelijke dienstverbanden SW naar vast.

De gemeenteraad in vergadering bij elkaar op dinsdag 20 september 2016.

constaterende

- dat het College de raad toestemming vraagt om de GR Hameland te wijzigen zodanig dat de werkgeversbevoegdheden van het bestuur van Hameland over kunnen gaan naar de gemeente dan wel de nieuwe uitvoerder de GR Laborijn;
- dat dit alleen geldt voor de SW-medewerkers met een vast contract;
- dat voor 24 SW-medewerkers met een tijdelijk contract voorgesteld wordt de werkgeversbevoegdheden bij de GR Hameland te laten;
- dat het - behoudens in individuele gevallen - niet de bedoeling is de tijdelijke contracten om te zetten in vaste contracten bij Laborijn, maar dat ruim voor het aflopen van het tijdelijk contract bekeken zal worden wat de beste oplossing is binnen de Participatiewet;

overwegende

- dat de SW-doelgroep doorgaans een zwakke positie heeft op de arbeidsmarkt en ook in de werksituatie de nodige bescherming behoeft;
- dat het niet verlengen van tijdelijke contracten en het gezamenlijk zoeken naar individuele maatwerkoplossingen het gevaar van toenemende onzekerheid en willekeur bij deze kwetsbare doelgroep met zich meebrengt;
- dat de gemeente voor SW- geïndiceerden een zorgplicht heeft;
- dat uit voorlopige berekeningen en de notitie van Cedris niet blijkt dat het omzetten van tijdelijke contracten naar vast op alle fronten financieel onvoordeliger is;

is van oordeel

- dat in de meeste gevallen voor de werknemers het omzetten van aflopende tijdelijke contracten naar een vast contract in het kader van werkzekerheid, noodzakelijke ondersteuning en begeleiding de voorkeur verdient;
- dat de onzekerheid op langere termijn over de financiële consequenties* m.n. de Rijksbijdrage noopt tot voorzichtigheid in definitieve keuzes;
- dat de mogelijkheden in de Participatiewet (m.n. banen in het kader van de banenafpraak met loonkostensubsidie en jobcoaching) vooral bestemd moeten zijn voor de nieuwe doelgroepen arbeidsbeperkten;

verzoekt het College

- in principe** na afloop van de tijdelijke contracten de werknemers in vaste dienst te (laten) nemen door de GR Laborijn;
- en gaat over tot de orde van de dag.

Fractie Progressieve Partij

Fractie PvdA

Joop Wikkerink, fv

Rudi ter Maat, fv

Motie is metvóór enstemmen tegen aangenomen/verworpen.

*Zie hiervoor de bijgevoegde notities, waarin de consequenties bij benadering berekend worden in de verschillende scenario's en waar de consequenties voor het Macro-budget en de verdeling per gemeente geschetst worden bij het beëindigen van tijdelijke contracten.

**Uiteraard na overleg ter beoordeling van betrokkenen, bedrijfsleiding e.d. over de mate van functioneren, inpasbaarheid enz. Net zo als de beoordelingen plaatsvinden bij de normale overgang van tijdelijk naar vast.

Financiële gevolgen van het beëindigen van tijdelijke contracten in de sociale werkvoorziening

Gemeenten worden geconfronteerd met hoge kosten voor onder andere de SW-populatie, een dalend subsidiebedrag en een forse opgave om de verwachte nieuwe instroom in de Participatiewet goed te kunnen bedienen.

Vanuit dit perspectief wordt naar allerlei scenario's gekeken hoe de financiële uitdaging het hoofd kan worden geboden. Een van de scenario's die soms op de beleidstafel komt, is die van het al dan niet verlengen van de tijdelijke contracten in de WSW.

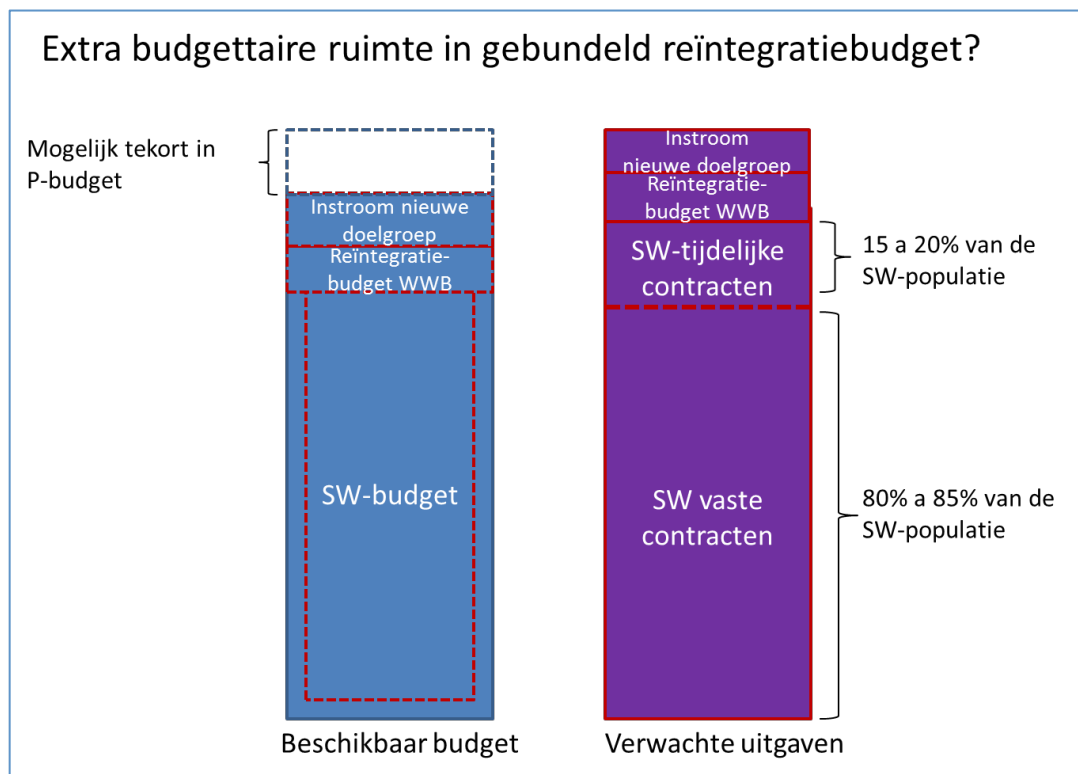
De bij dit scenario gehanteerde argumenten kunnen van verschillende aard zijn: budgettair en financieel en/of juridisch.

Deze notitie heeft tot doel de verschillende argumenten in perspectief te plaatsen en waar nodig opheldering te verschaffen. In deze notitie geven wij het volgende aan:

Het is een misvatting dat gemeenten een structureel budgettair voordeel kunnen behalen door het stopzetten van tijdelijke contracten WSW. Daarnaast pakt een financieel alternatief (loonkostensubsidie, uitkering) meestal duurder uit.

1. Budgettaire gevolgen van stopzetten tijdelijke contracten

Een van de gehanteerde argumenten voor het stopzetten van de tijdelijke contracten is dat hiermee extra ruimte in het gebundeld re-integratiebudget¹ kan worden gecreëerd. Achterliggende gedachte is dat gemeenten als gevolg van de subsidieverlaging WSW met tekorten in het gebundeld re-integratiebudget worden geconfronteerd. Hierdoor is slechts beperkt ruimte voor bemiddeling van de overige doelgroepen. Uit het totale gebundeld re-integratiebudget moeten ook de re-integratiekosten voor de mensen in de bijstand en de nieuwe instroom aan arbeidsgehandicapten betaald worden. Schematisch als volgt weergegeven:



Voor een groot aantal gemeenten/ SW-bedrijven bestaat de SW-populatie voor zo'n 15% tot 20% uit tijdelijke aanstellingen. Als deze aanstellingen niet verlengd worden – zo is de redenering – ontstaat er ruimte in het gebundeld re-integratiebudget.

De fout die sommigen hierbij maken is dat zij denken dat het werkelijk aantal WSW-ers niet doorwerkt in de verdeling van het gebundeld re-integratiebudget. Bij de verdeling van de middelen in het gebundeld re-integratiebudget is SZW voornemens te werken met verschillende deelbudgetten, waaronder het Wsw-budget, met elk een eigen verdeelsleutel.

Voor de verdeling van het Wsw-budget heeft SZW eerder met VNG, Cedris en Divosa afspraken gemaakt. Deze afspraken blijven staan voor de huidige verdeelsystematiek. Voor de afbouw van de Wsw wordt daarom een *separaat* deel van het macrobudget verdeeld.

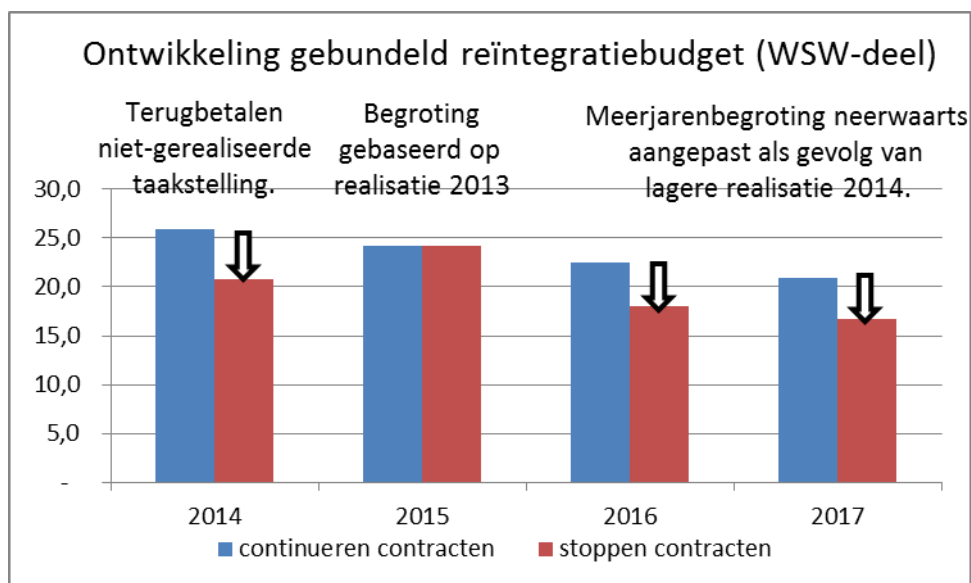
¹ Het re-integratiebudget dat beschikbaar komt onder de Participatiewet en waarin de middelen voor het zittend bestand WSW, het Participatiebudget, re-integratiemiddelen voor de nieuwe instroom van mensen die voorheen recht zouden hebben gehad op de Wajong en de middelen voor de nieuwe doelgroepen begeleid regulier en begeleid beschut. a

- De definitieve taakstelling 2014 is de basis van de verdeling voor de afbouw van de Wsw.
- Per gemeenten wordt op basis van de Wsw statistiek via een actuariële berekening de verwachte daling van het bestand bepaald.
- De omvang van het bestand per gemeente bepaalt het aandeel in het macrobudget dat gemeenten ontvangen.

Bron: MINSZW

Deze afspraken zijn juist zo vormgegeven om gemeenten in staat te stellen aan de financiële verplichtingen ten aanzien van de WSW te kunnen blijven doen, ook op de langere termijn.

Concreet betekent dit dat het P-budget *voor wat betreft het WSW-deel* bepaald wordt aan de hand van de realisatiecijfers in voorgaande jaren.



In bovenstaande figuur is dit schematisch weergegeven voor een gemeente met 1.000 SW-ers (SEs) waarvan 200 tijdelijke contracten. In 2014 ontvangt deze gemeente aan SW-subsidie $1.000 * \text{€} 25.900 = 25,9 \text{ mln}$. Als in 2014 de tijdelijke contracten niet worden verlengd dan

- Wordt de taakstelling over 2014 niet gerealiseerd en moet het teveel aan budget ontvangen gelden worden terugbetaald;
- Is het SW- budget over 2015 gebaseerd op de oorspronkelijke hogere taakstelling van 1.000 SEs (minus volumedaling van 5%);
- Wordt voor het SW-budget over 2016 en latere jaren gerekend met het structureel lagere volume van 800 SEs

Met andere woorden: voor een individuele gemeente werken de eigen realisatiecijfers door in de verdeling van het deel dat binnen het gebundeld re-integratiebudget aan het zittend bestand WSW kan worden toegerekend.

Voor de jaren daarna geldt hetzelfde mechanisme: als in 2015 tijdelijke contracten niet worden verlengd, dan leidt dat in 2016 tot een tijdelijk voordeel. In 2017 wordt het budget hier structureel op aangepast etc.

2. Financiële kosten van een SW-plek en mogelijke alternatieven

Een SW-plek kost geld, is een veelvuldig gehanteerd argument. Door de tijdelijke contracten niet te verlengen wordt de SW versneld afgebouwd, hetgeen op het eerste gezicht financieel voordelig lijkt.

Om tot verantwoorde keuzes te komen is het van belang om te realiseren wat de consequenties zijn van het al dan niet verlengen van contracten c.q. wat de alternatieven zijn.

	structurele kosten/ baten 1) 2)	saldo
Huidige situatie	Tijdelijk contract SW	-2.000
	- cao-loon	-25.000
	- Rijkssubsidie	23.000
	- Netto toegevoegde waarde/ omzet	9.000
	- Bedrijfskosten	-9.000
Alternatief 1	Nieuwe instroom met loonkostensubsidie	-4.000
	- cao-loon	-25.000
	- Loonkostensubsidie	16.000
	- Participatiebudget	5.000
	- Netto toegevoegde waarde/ omzet	9.000
	- Bedrijfskosten	-9.000
Alternatief 2	WWB-uitkering	- 3.000 tot - 18.000
	- WWB-uitkering	-15.000
	- budget Inkomensdeel	0 a 15.000
	- uitkeringskosten	-3.000
Alternatief 3	Reguliere uitstroom	0
1) Voor een toelichting op de gehanteerde kengetallen zie rapport Werken Loont (jan 2014)		
2) In dit voorbeeld gaan wij uit van structurele kosten en baten. Bij forse verschuivingen in de bedrijfsvoering (een terugloop in het klantenbestand) moet rekening gehouden worden met aanzienlijke migratiekosten).		

Het klopt dat een SW-plek in veel gevallen in de structurele situatie (2020) geld zal blijven kosten. In bovenstaand voorbeeld in de orde van - € 2.000. De loonkosten zullen bij de WSW-cao en bij andere cao's vaak net boven het minimumloon liggen, onder andere door pensioenverplichtingen en eindejaarsuitkeringen. De bedrijfskosten en opbrengsten zullen grosso modo tegen elkaar wegvallen. Bij lagere loonwaarden zal het saldo tussen netto toegevoegde waarde en bedrijfskosten mogelijk licht negatief worden.

Het alternatief van instroom via loonkostensubsidie is financieel iets ongunstiger. Dit komt omdat in plaats van de Rijkssubsidie WSW een lager bedrag aan loonkostensubsidie en een bijdrage voor het gebundeld re-integratiebudget wordt verstrekt. Met andere woorden: de oude SW-regeling is financieel gunstiger dan de nieuwe regeling.

Een tweede alternatief van het verstrekken van een WWB-uitkering biedt geen soelaas. Gemeenten krijgen in ieder geval te maken met hogere uitvoeringskosten (in orde van - € 3.000). Afhankelijk van de toekomstige spelregels van het budget Inkomensdeel (historisch of objectief) wordt het budget al

dan niet aangepast aan de volumestijging van de bijstand. Als dat niet het geval is, krijgt de gemeente de forse ophoop van de kosten niet gecompenseerd via een oplopend budget.

Derde alternatief is reguliere uitstroom. Als het lukt om de medewerker uit te laten stromen naar een reguliere functie zonder loonkostensubsidie dan is dat zonder enige twijfel voor de gemeente financieel het meest aantrekkelijk. Er zijn structureel geen kosten meer. Mocht dit een serieuze mogelijkheid zijn, dan zijn er in deze individuele omstandigheden inhoudelijk goede gronden om het tijdelijke contract niet te verlengen. De desbetreffende medewerker hoeft namelijk niet meer in aanmerking te komen voor een voorziening of ondersteuning.

De kans hiertoe lijkt overigens beperkt: niet voor niets is destijds door het UWV een SW-indicatie afgegeven, en zijn de achterliggende beperkingen niet verdwenen. Daarnaast kan het al dan niet verlengen van individuele contracten op gespannen voet staan met het door de gemeente vastgelegde wachtlijstbeleid (dit geldt voor 2014) of ontstaat er risico op willekeur.

De getallen in bovenstaande tabel zijn globale gemiddelde landelijke kengetallen, die per gemeente, SW-bedrijf en/of regio kunnen verschillen.

3. Juridische argumenten

Tijdelijke contracten hoeven vanuit het arbeidsrecht gezien niet verlengd te worden. Er is geen plicht om vanaf 2015 een tijdelijk Wsw-contract (bepaalde tijd) om te zetten in een vervolgcontract of in een contract voor onbepaalde tijd. Werknemers met een arbeidsovereenkomst op 31 december 2014 houden hun huidige rechten en plichten. Voor werknemers in de SW met een arbeidsovereenkomst op 31 december is de Wsw nog van toepassing. Gemeenten hebben de keuze werknemers met een tijdelijk contract een nieuw tijdelijk of een vast contract aan te bieden onder het systeem van de Wsw of de tijdelijke contracten die na 31 december 2014 aflopen van rechtswege te laten eindigen. In dat laatste geval vallen die mensen niet langer onder de Wsw.

[Type text]

1. Inleiding

Per 31 december 2014 is de Wsw afgesloten voor nieuwe instroom waardoor de Wsw een zogenaamd sterfhuis is geworden. Doordat er geen sprake van nieuwe instroom is zal de Wsw rond 2050 volledig zijn afgebouwd. Dit wordt veroorzaakt door natuurlijk verloop, het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en uitstroom als gevolg van verhuizing, het volledig arbeidsongeschikt worden of het beëindigen van het dienstverband op eigen verzoek.

Voor medewerkers met een vaste sw-dienstbetrekking verandert er niets, zij behouden hun wettelijke rechten en plichten. Voor de groep mensen die een tijdelijke sw-dienstbetrekking hebben dient de gemeente echter een beslissing te nemen over het wel of niet verlengen van het contract. Dit kan een nieuw tijdelijk- of een vast contract zijn, maar ook kan ervoor worden gekozen om het dienstverband te beëindigen.

De algemene beleidsregel in de Hameland-gemeenten is om de tijdelijke contracten Wsw niet om te zetten in een vast dienstverband. Het is niet duidelijk wanneer deze beleidsregel is doorgevoerd, met welk motief en of de raden hierbij betrokken zijn geweest.

Financieringssystematiek Wsw

De Wsw middelen (macrobudget) zijn opgenomen in het ontschotte Participatiebudget. Het budget is gebaseerd op de landelijk gerealiseerde taakstelling in 2014. Dit betreft immers de start van de afbouw van de Wsw middelen.

Het macrobudget wordt in de komende jaren verlaagd. Dat is enerzijds het gevolg van de afbouw tot 2020 van de vergoeding per SE tot het niveau van het wettelijk minimumloon (WML). Anderzijds is dat het gevolg van het feit dat de Wsw populatie afneemt. Deze afname is berekend op basis van de prognosticeerde blijfkansen per gemeente van de mensen die werkzaam zijn in de Wsw. Naast het macrobudget bestaat de financiering uit de gemeentelijke bijdragen (tekortfinanciering) en de eigen inkomsten van het SW bedrijf.

Rijksbijdrage per SE

Met de Participatiewet is er een flinke bezuiniging (efficiencykorting) op de rijksbijdrage per Wsw-plek (SE)¹ doorgevoerd. Het bedrag gaat jaarlijks omlaag van € 25.500 in 2015 tot € 22.700 in 2020. Vanaf dat jaar is in de ramingen per Wsw'er het niveau van het wettelijke minimumloon (€ 22.700) beschikbaar. Het bedrag dat door het Rijk per SE wordt vergoed gaat dus na 2020 niet verder omlaag.

Tabel 1: Jaarlijkse ontwikkeling rijksbijdrage per SE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rijksbijdrage (€)	25.500	24.900	24.400	23.800	23.200	22.700

Berekening budget

Het voorlopige budget in jaar T wordt berekend op basis van het gerealiseerde aantal SE's in het jaar T-1 en de geschatte blijfkans van deze SE's. Het budget wordt in mei van het jaar T bijgesteld op basis van het aantal gerealiseerde SE's.

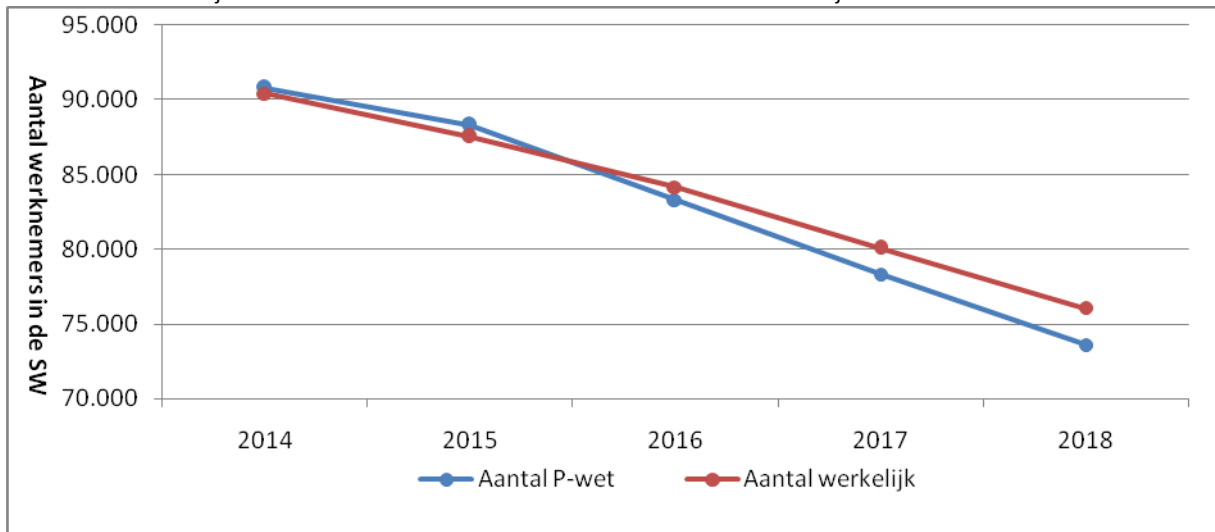
Indien er minder plekken worden gerealiseerd dan geraamd (blijfkans) in jaar T, dan blijft het budgetaandeel in jaar T gelijk en neemt het budgetaandeel voor het volgende jaar (T+1) af. Als er meer plekken worden gerealiseerd dan geraamd in jaar (T), dan blijft het budgetaandeel in jaar T gelijk en in jaar T+1 neemt het aandeel toe. **Het niet verlengen van tijdelijke contracten in jaar T heeft dus tot gevolg dat het aandeel in het macrobudget in het jaar T+1 kleiner wordt.**

In grafiek 1 is de door het Rijk, op basis van blijfkansen, berekende afname van het aantal SE's en de werkelijke afname van het aantal SE's weergegeven. Het macrobudget is door het Rijk op deze

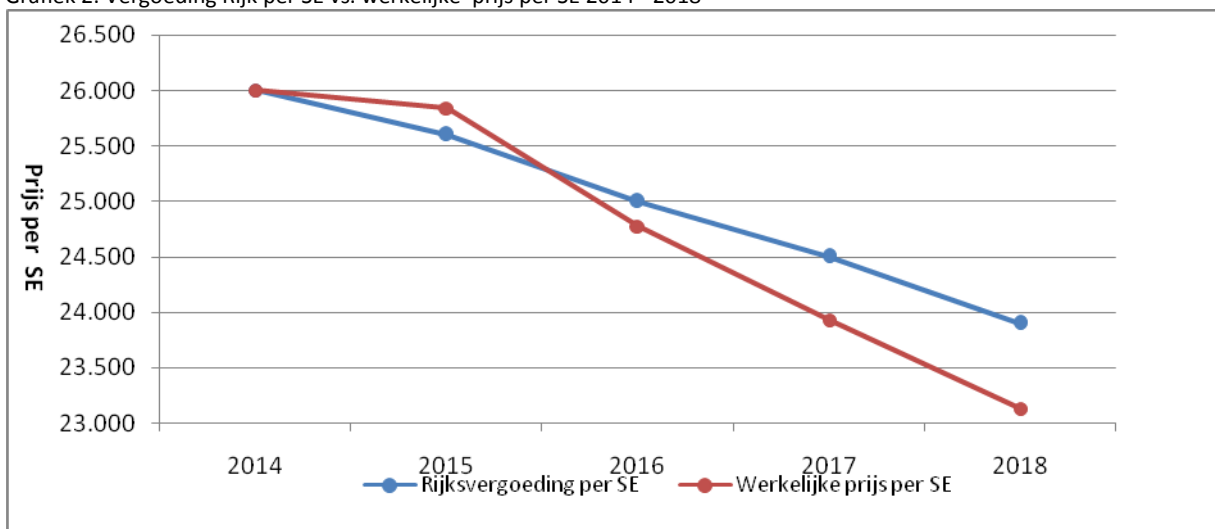
¹SE staat voor standaard eenheid en staat voor een Wsw werkplek.

afnamegebaseerd. Dit impliceert dat naast de verlaging van de prijs per SE tot 2020 nog minder budget per SE beschikbaar zal zijn.²Dit effect is weergegeven in grafiek 2.

Grafiek 1: Door het Rijk berekende afname van het aantal sw-werknemers vs. werkelijke afname



Grafiek 2: Vergoeding Rijk per SE vs. werkelijke prijs per SE 2014 - 2018



NB: Het macrobudget wordt verdeeld over het landelijke aantal SE's. Dit budget en de afname daarvan staat vast. Het aantal SE's dat werkzaam is bij een sociale werkplaats is van invloed op het deel van het macrobudget dat per gemeente wordt ontvangen. Hoe meer SE's er landelijk in dienst zijn, des te kleiner dus het budget per SE per gemeente. De achterblijvende uitstroom leidt tot een lager bedrag per SE. Dit onderwerp is al op verschillende tijdstippen onder de aandacht van de staatssecretaris gebracht.

2. Stopzetten of omzetten van tijdelijke dienstverbanden

Momenteel zijn er 24 personen in dienst (aanneem: 20 Fte) met een tijdelijke Sw-dienstbetrekking. Voor 7 van hen geldt dat in 2016 nog een beslissing moet worden genomen over het wel of niet omzetten van het tijdelijke dienstverband in een vaste dienstbetrekking. Voor de overige

²Zie tabel 1.

medewerkers dient in 2017 een beslissing te worden genomen. Het is niet bekend of de groep sw-medewerkers met een tijdelijke dienstverband gemiddeld een hoge toegevoegde waarde heeft. Dat is in andere SW-bedrijven wel het geval.

De scenario's die voorliggen zijn:

1. Alle tijdelijke dienstverbanden worden omgezet in een vast dienstverband.
2. Tijdelijke dienstverbanden worden niet omgezet in een vast dienstverband. Indien voor deze optie wordt gekozen dan zijn er ten aanzien van deze groep werknemers twee scenario's:
 - a. Of de werknemers vallen terug op de bijstand, deze kans is gezien de doelgroep aanzienlijk.
 - b. Of de werknemers krijgen een dienstverband met loonkostensubsidie.
3. Alleen werknemers met een relatief hoge loonwaarde krijgen een vast dienstverband omdat daarbij het financiële risico minder groot is.

Ad 1) Omzetten van tijdelijke- in vaste dienstverbanden

Hieronder de inschatting van de financiële gevolgen van het omzetten van de tijdelijke dienstverbanden naar vast met daarbij de aannames. Onderstaand de berekening voor 2016.

Loonkosten (aannee 26.000 per fte x20)	- €	520.000
Toegevoegde waarde (aannee 10.000 per fte)	€	200.000 +
Bedrijfskosten (aannee 7.250 per fte)	€	<u>145.000 -</u>
Bruto last	- €	465.000
Rijksbijdrage (20 x 24.900 in 2016)	€	<u>498.000 +</u>
Netto opbrengst	+€	33.000

Door het afnemen van de Rijksbijdrage (zie tabel 1) neemt de netto opbrengst in de komende jaren echter wel af

Ad 2) Beëindigen van de tijdelijke dienstverbanden

Tijdelijke contracten hoeven vanuit het arbeidsrecht bezien niet verlengd te worden. Er is geen plicht³ om een tijdelijk Wsw-contract om te zetten in een vervolgcontract of in een contract voor onbepaalde tijd.

Indien de sw-medewerkers niet in dienst wordt gehouden blijven zij opgenomen in het doelgroeppregister vanuit de Participatiewet. De gemeente is dan verantwoordelijk voor bemiddeling naar betaalde arbeid waarbij waarschijnlijk loonkostensubsidie dan wel nieuw- beschermt werk⁴ zal moeten worden ingezet.

Indien de tijdelijke dienstverbanden worden beëindigd dan zal deze groep werknemers of terugvallen op een bijstandsuitkering of worden geplaatst op baan in het kader van de banenafpraak met een loonkostensubsidie.

Ad 2 a) Alle medewerkers met een tijdelijk dienstverband gaan een beroep doen op de bijstand

De prijs van een bijstandsuitkering wordt voor 2016 geprognoseerd op € 13.450 en de uitvoeringskosten op € 3.860 (totale kosten € 17.310 (aannee). Indien de gehele groep medewerkers met een tijdelijk dienstverband een beroep zou doen op de uitkering dan komen de kosten op jaarbasis uit op:

$$24 * € 17.310 = € 415.440.$$

Ad 2 b) Alle medewerkers worden in een dienstbetrekking elders met loonkostensubsidie

Indien de sw-medewerkers met een tijdelijk dienstverband worden geplaatst op een baan met loonkostensubsidie dan zal de hoogte daarvan afhankelijk zijn van de arbeidsproductiviteit. Er zal daartoe eerst een loonwaardemeting op de betreffende werkplek moeten worden uitgevoerd.

³Wel zijn de bepalingen van de flexwet van kracht op basis waarvan maximaal drie achtereenvolgende tijdelijke contracten kunnen worden aangeboden.

⁴Gezien de mate van productiviteit (loonwaarde) van de sw-medewerkers met een tijdelijk dienstverband is de kans dat zij gaan behoren tot de doelgroep nieuw beschermt nihil.

Om toch een berekening te kunnen maken wordt de gemiddelde loonwaarde van de 24 sw-medewerkers met een tijdelijk dienstverband gemiddeld geschat op 50%.⁵

Het minimumloon voor 2016 inclusief vakantietoeslag en werkgeverslasten bedraagt afgerond € 24.500. De loonkostensubsidie bedraagt dus € 12.250 per medewerker x 24 medewerkers = € 294.000 op jaarbasis. Dit bedrag wordt gefinancierd vanuit het BUIG budget.

Daarnaast zijn er kosten voor jobcoaching en eventueel eenmalige werkplekaanpassing. Vanuit UWV worden de kosten van een no-riskpolis vergoed. Het is niet bekend welke beleidsregels de gemeente Aalten hanteert voor jobcoaching en werkplekaanpassing. Veel gemeenten hanteren een aflopend bedrag/uren per jaar. Uitgegaan wordt van een gemiddelde van € 3.000 per jaar gedurende 3 jaar.

Op jaarbasis zijn de kosten van het plaatsen van 24 sw-medewerkers op een baan met loonkostensubsidie (LKS) als volgt:

Tabel 3: Loonkostensubsidie en begeleidingskosten

	LKS	Begeleidingskosten	Totaal
1 ^e jaar	294.000	72.000	366.000
2 ^e jaar	294.000	72.000	366.000
3 ^e jaar	294.000	72.000	366.000
werkplek.			p.m.

Opmerkingen: Het is de vraag of, gezien de doelgroep, 3 jaar begeleiding voldoende is.

Ad 3) Alleen werknemers met een hoge loonwaarde in vaste dienst nemen

De derde optie is om alleen sw-medewerkers met een hoge toegevoegde waarde een vast dienstverband aan te bieden. De afweging die hierbij onder meer gemaakt moet worden is waar de grens van de toegevoegde waarde ligt. Met de gegevens die in de raadsmededeling gepresenteerd worden kan hiervan geen inschatting gemaakt worden. Overigens vinden wij deze optie ook niet wenselijk vanwege de willekeur.

4. Financiële gevolgen per scenario

Ad.1 20 fte tijdelijk gaan naar 20 fte vast

Geschat wordt dat dit een bruto-last met zich meebrengt van € 465.000. Daar tegenover staat een rijksbijdrage van € 498.000 (let wel: alleen voor 2016; daarna minder). Netto opbrengst is dan € 33.000,-- Voor de werknemer betekent dit het voorzetten van een contract binnen de CAO Wsw voor minimaal het WML

Ad 2a. 20 fte tijdelijk worden geplaatst op een baan in het kader van de banenafpraak bij een reguliere werkgever.

Geschat wordt dat dit voor de gemeente een kostenpost met zich mee brengt van € 366.000 per jaar in de vorm van betaalde loonkostensubsidie en jobcoaching aan de nieuwe (reguliere werkgever). We gaan ervan uit dat dit gedekt kan worden uit het zgn BUIG-budget (het geld dat de gemeente krijgt voor het betalen van uitkeringen) en P-budget (het bedrag dat de gemeente ontvangt voor het financieren van re-integratieactiviteiten. Voor de werknemer betekent dit een (nieuw, tijdelijk) contract op basis van CAO-bedrijf.

Ad2b 20 fte tijdelijk komen via de WW in de participatiewetuitkering ("bijstand")

Wanneer alle medewerkers een uitkering in het kader van de Participatiewet gaan ontvangen kost dat de gemeente € 415.440,--. Wij gaan ervan uit dat deze uitkeringen uit het BUIG-budget betaald kan worden

⁵Inschatting o.b.v. landelijke gegevens.

Hierbij moet aangetekend worden dat niet zeker is dat alle 24 medewerkers in aanmerking komen voor bijstand (niet ingeval ze een verdienende partner hebben boven WML). Voor de werknemers die een uitkering ontvangen betekent dit een flinke achteruitgang (van WML naar uitkering, afhankelijk van de levenssituatie). Voor die werknemers die niet in aanmerking komen betekent dit een inkomen van € 0,-

Er kan ook een mengvorm ontstaan tussen 2a en 2b. Immers het is de vraag of er direct een baan in het kader van de banenafpraak die passend is en waarop de werknemer een loonwaarde van 50% kan realiseren. Dan zal men nog een tijdje in de bijstand (of WW) moeten blijven.

5. Kanttekeningen

- Op grond van de (ontbrekende) gegevens uit raadsmededeling 131 kan slechts een zeer globale becijfering gemaakt worden. Zo gaan we er o.a. vanuit dat het BUIG voldoende middelen biedt om een toestroom van 24 mensen op te vangen, maar het nieuwe verdeelmodel voor 2017 e.v. is nog niet bekend.
- Het gemeentelijke Wsw budget in jaar T wordt gebaseerd op de realisatie (SE) in het voorafgaande jaar. Indien tijdelijke dienstverbanden niet worden omgezet in vaste dienstverbanden, dan daalt de realisatie en dus ook het gemeentelijke Participatiebudget waar het Wsw budget deel van uitmaakt in jaar T+1.
- Er is van uitgegaan dat de bedrijfskosten voor een sw-medewerker gemiddeld € 7.250,-, bestaande uit ongeveer 75% vaste kosten en 25% variabele kosten, bedragen. Het niet verlengen van de tijdelijke dienstverbanden zal dus resulteren in hogere bedrijfskosten per sw-medewerker.
- De uitstroom voor de jaren 2016 – 2020 waar het ministerie van SZW vanuit gaat is hoger dan de werkelijke uitstroom. het aantal sw-medewerkers zal dus hoger komen te liggen dan het aantal medewerkers waarvoor vanuit het Rijk financiering wordt ontvangen. Het is niet ondenkbaar dat er vanuit het Rijk een correctie komt om de financiering te baseren op het werkelijke aantal sw-medewerkers.
- De komende jaren gaan er relatief veel sw-medewerkers met pensioen. Onder hen zijn een groot aantal met een relatief hoog salaris.⁶ De kosten zullen hierdoor relatief sterk dalen.
- Eventuele financiële tekorten van het SW-bedrijf dienen door de GR als geheel te worden opgevangen.

Risico's

- Indien er voor wordt gekozen om alle tijdelijke contracten om te zetten in een vast dienstverband dan betekent dat dat de gemeente langlopende verplichtingen aangaat. De kosten en opbrengsten op korte termijn kunnen redelijk nauwkeurig in kaart worden gebracht. De kosten en opbrengsten op de langere termijn zijn echter niet te prognosticeren.
- De sw-doelgroep betreft een kwetsbare doelgroep. De kans op ziekteverzuim is in de SW hoger dan voor werknemers die in dienst zijn bij de reguliere werkgevers. Dit neemt ook risico's met zich mee voor de toegevoegde waarde.
- De huidige WSW regelgeving kan in de toekomst wijzigen waardoor grotere financiële risico's ontstaan. De uitgaven zijn nauwelijks te beïnvloeden. Het grootste deel daarvan bestaat immers uit lonen en werkgeverskosten.

⁶Loonkosten Wsw – (bedrijfsopbrengst – bedrijfskosten) + rijksbijdrage.

Maatschappelijke overweging

In deze notitie zijn vooral de financiële aspecten over het wel of niet omzetten van tijdelijke- in vaste dienstverbanden aan bod gekomen. Er speelt echter ook nog een sociale overweging. De sw-doelgroep is over het algemeen een kwetsbare doelgroep waarvoor werkzekerheid van groot belang is. Het weghalen van deze zekerheid kan negatieve gevolgen hebben op de psychische- en lichamelijke gezondheidstoestand van deze groep medewerkers, met als gevolg hogere kosten voor de maatschappij. Dit zijn algemene constatering, zonder dat bekend is hoe de doelgroep van 24 tijdelijke contracten eruit ziet.

6. Conclusie

In de gemeente Aalten hebben 24 mensen met een SW-indicatie een tijdelijk contract. De bedoeling van de Participatiewet en de afbouw Wsw was en is dat diegenen die op 31-12-2014 een dienstverband hadden bij een SW-bedrijf deze ook zouden behouden na 1-1-2015. Het staat de gemeente vrij aflopende tijdelijke contracten niet te verlengen.

1. Uit bovenstaande blijkt dat het op korte termijn waarschijnlijk financieel voordeliger is (netto-opbrengst) om deze tijdelijke contracten om te zetten naar vaste contracten. Op langere termijn is de situatie onduidelijk en onzeker en vormt het omzetten van tijdelijk naar vast een risico.
2. Uit de notitie van Cedris blijkt dat het niet omzetten van tijdelijke contracten naar vaste contracten een negatieve invloed heeft op de realisatie en toekenning van rijksbudgetten op korte en langere termijn
3. De SW-doelgroep is over het algemeen een zwakke doelgroep op de arbeidsmarkt. Werkzekerheid is van belang en veel verandering van (werk)situatie kan van invloed zijn op de medewerkers. Een groep van deze mensen wordt nu in een onzekerder en financieel slechtere positie gebracht dan waarin ze nu verkeren.
4. De situatie rond vervangend werk in het kader van de Participatiewet is nog zeer onzeker. De vraag is of er voldoende geschikte banen in het kader van de banenafpraak specifiek voor deze doelgroep beschikbaar komen. Beter is het deze banen te reserveren voor de nieuwe groep mensen met een arbeidshandicap die onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen.