



Cie SD gemeente Valkenburg aan de Geul 23-11-2020

6 - Voorstel college betreffende zienswijze concept 2e begrotingswijziging 2020 Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningsschap Oostelijk Zuid-Limburg.

De PGP heeft een aantal vragen aan de vertegenwoordiging WOZL.

Sinds 1-1-2015 kunnen nieuwe personen (personen “met een afstand tot de arbeidsmarkt ”) niet meer naar de SW bedrijven maar moeten naar reguliere bedrijfsleven en overheden. Van de beoogde 125.000 banen tot 2026 zijn slechts 12.000 gecreëerd Dat schiet dus niet op en mogelijke terugkeer naar voortzetting WSW-bedrijven is weer een reële optie.

Aangaande de nieuwe personen na 1-1-2020 tov de WSW- populatie en bedrijven de volgende vragen: .

- 1) Hoort bij detachering /uitstroom WSW-er naar een regulier bedrijf /overheid dat het hele subsidiebedrag of gedeelte daarvan meegaat naar het bedrijf? Tot aan de ca. € 27.000 /AJ?

Antwoord:

Bij detachering van een Sw-medewerker wordt met de inlener (regulier bedrijf) een detacheringstarief afgesproken op basis van de inhoud van de functie en de mate waarin de Sw-medewerker deze functie geheel of gedeeltelijk kan uitvoeren. De rijkssubsidie per AJ en detacheringstarief zijn bedoeld om de loonkosten en bedrijfskosten af te dekken.

Uitstroom van een Sw-medewerker vindt vooral plaats via Begeleid Werken, waarbij de Sw-medewerker een reguliere arbeidsovereenkomst krijgt bij het reguliere bedrijf. De betreffende werkgever krijgt een loonkostensubsidie afgestemd op de mate waarin de Sw-medewerker deze functie geheel of gedeeltelijk kan uitvoeren. De loonkostensubsidie, begeleiding en bedrijfskosten worden gedekt door de rijkssubsidie per AJ.

- 2) Worden “nieuwe gevallen” na 1-1-2015 geïndiceerd als persoon met afstand tot de arbeidsmarkt? Door wie?

Antwoord:

Met de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 kunnen personen die een bijstandsuitkering aanvragen zich melden bij de gemeentelijke Sociale Dienst. De consulent van de gemeente bepaald de mate van afstand tot de arbeidsmarkt. In die gevallen dat er sprake is van een arbeidshandicap is het UWV aangewezen om de persoon te duiden voor ‘nieuw beschut’. Het is aan de gemeente om de plaatsing van deze persoon conform de Participatiewet ter hand te nemen. UWV is de instantie die personen opneemt in het register ‘banenafpraak’.

- 3) Als die nieuwe personen naar bedrijf of overheid begeleid wordt (door UWV??),, hoort daar dan ook subsidie bij? Zo ja, hoe hoog?

Antwoord:

De consultant van de Sociale Dienst kan op basis van een loonwaardebepaling aan de werkgevers een loonkostensubsidie toekennen. De loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde (arbeidspotentieel) van de betreffende persoon.

4) Zorgt detachering/uitstroom bij WSW met subsidie dan niet voor verdringing met nieuwe personen af 1-1-2015 als die subsidie hoger is?

Toelichting

Voor personen met afstand tot de arbeidsmarkt, die tot 2015 ondergebracht zijn bij en in dienst van WSW-bedrijven is er rijkssubsidie tot ca € 27.000/ Ajr. Als een persoon gedetacheerd wordt naar andere bedrijven ontvangen die bedrijven geheel of gedeeltelijk die subsidie. Ter compensatie van minder arbeidspotentieel.

Gelijke personen na 2015 komen niet meer bij de WSW-bedrijven. Zij moeten begeleid worden (door UWV, Podium 24 en/of anderen?), naar regulier werk bij bedrijven en overheden. Naar mijn mening ontbreekt voor die personen subsidie in gelijke hoogte tot € 27.000/Ajr. En daarmee ook geen of minder subsidie naar het bedrijf waarnaar gedetacheerd wordt.

Als dat zo is, zijn personen van regeling na 2015 in het nadeel tov de personen in de oude regeling.

En dat is kans op verdringing van hun kansen door WSW-ers aan de orde.

Vraag is of deze stellingen juist zijn?

En dat er dus van verdringing sprake is.

Antwoord:

Algemeen zijn beide geschetste situatie niet vergelijkbaar.

De Participatiewet dringt aan op een regulier dienstverband, waarbij het verminderde arbeidspotentieel aan de werkgever wordt gecompenseerd middels een loonkosten subsidie.

Deze situatie is alleen vergelijkbaar met de specifieke situatie Begeleid Werken (oude Wsw-wetgeving).

Tenslotte:

5) Hoe kijkt de WOZL aan tegen het geschetste probleem van verdringing?.

Antwoord:

In de praktijk kiest een ondernemer/werkgever voor de persoon die het beste past bij het werk en het team waarmee gewerkt wordt. Dit is vergelijkbaar met reguliere werving en selectie van personeel.

6) Is de komende jaren mogelijk het afstoten eigen bedrijven met levenskansen op langere termijn op een zacht pitje te zetten om meer armslag te hebben op het moment dat de overheid besluit opname in de WSW-bedrijven weer meer mogelijk te

maken?

Antwoord:

WOZL heeft in 2010 de beleidslijn gekozen om medewerkers zoveel als mogelijk te detacheren bij reguliere werkgevers en bedrijven. Voor hen die niet te detacheren zijn is er de beschutte werkomgeving die op dit moment onder regie van WOZL wordt uitgevoerd. Alle kapitaal intensieve en risicovolle bedrijfsactiviteiten heeft WOZL vervreemd met een langlopende detacheringsovereenkomst met betrekking tot de Sw-medewerkers en hun werkgelegenheid..

Op deze wijze draagt WOZL bij aan de zelfredzaamheid van mensen, participatie in een zo'n regulier mogelijk omgeving en neemt daarmee afstand van de stigmatisering van de Sw-sector zoals deze in het verleden is ontstaan.

Dank voor uw antwoorden,

Hub Aussems

Burgerlid fractie PGP.