

Raadsadviescommissie SD 23 november 2020.

6. Zienswijze concept 2^{de} begrotingswijziging 2020 GR WOZL.

Als je dit raadsvoorstel goed tot je neemt zie je ook dat het coronavirus hier ook van grote impact is. Ook moet het ons toch even van ons hart dat hier het financiële de boventoon voert ten opzichte van het sociale.

Blz. 1 van dit raadsvoorstel. De verwachting is dat de terugstroom naar beschut 2.0 zal gaan toenemen. Wij hebben als VSP hier in het verleden herhaaldelijk voor gewaarschuwd. U heeft al meerdere malen aangegeven dat het doorstromen van beschut naar detacheringen/-groepsdetachering goed zou zijn voor deze mensen. Natuurlijk is dat goed voor de mensen die dat aankunnen. Maar u heeft absoluut te weinig stil gestaan dat wij hier te maken hadden en hebben met mensen die dusdanig zwaar beperkt zijn dat dit in feite vrijwel onmogelijk was en is. Vele van deze mensen zijn ook door o.a. u toedoen tussen wal en schip geraakt en aan hun lot overgelaten. Tevens zijn hierdoor meerdere mensen in de ZW terecht te komen. **Bent u bereid om terughoudend te worden om mensen vanuit beschut zomaar en zonder rekening te houden met de beperkingen van deze mensen over te plaatsen naar detacheringen/-groepsdetachering**

Antwoord:

Binnen WOZL worden Sw-medewerker niet zomaar vanuit Beschut 2.0 (locatie Sourethweg te Heerlen) en zonder rekening te houden met de beperkingen van de medewerkers geplaatst. Er wordt goed gekeken naar de mogelijkheden en de passendheid van het werk. Dat wordt zorgvuldig bekeken en voorbereid in afstemming met de medewerker.

Er is niets mis met de terugstroom van medewerkers vanuit de groeps- of individuele detachering naar Beschut 2.0. Daarmee hebben we oog voor de toenemende beperkingen van medewerkers en bieden we bij hun mogelijkheden passende werkzaamheden aan. Hiermee geeft WOZL mede inhoud aan leeftijdsbewust personeelsbeleid ook voor mensen met een arbeidsbeperking..

Blz. 5 van dit raadsvoorstel. Binnen de GR WOZL vindt geen instroom plaats. Dat vinden wij als VSP een zeer kwalijke zaak. De VSP wil daarom nogmaals het volgende expliciet onder uw aandacht brengen wat zeer zeker een positieve bijdrage zou kunnen leveren m.b.t arbeidsparticipatie. De VSP wil voor mensen met een arbeidsbeperking een recht op werk regelen via Sociale Ontwikkelbedrijven. Nu vallen velen van hen tussen wal en schip. *Naar schatting staan ruim 100.000 mensen in Nederland met een beperking onnodig langs de kant.*

Dat recht op werk via Sociale Ontwikkelbedrijven is financieel goed haalbaar. Financieel gezien zou dit een investering vergen van gemiddeld € 2000 extra per jaar per persoon. Sociale Ontwikkelbedrijven kunnen daarmee alle werknemers met een beperking (van beschut werk tot mensen die geplaatst worden bij een werkgever) de broodnodige begeleiding en scholing geven. Grootste winst is dat mensen met een arbeidsbeperking dan echt weer meedoen in onze samenleving. Natuurlijk moet hiervoor eerst worden geïnvesteerd, volkomen terecht gezien de forse bezuinigingen op deze kwetsbare groep, die eerder plaatsvond bij invoering van de Participatiewet. Maar als zij een baan krijgen, betaalt zich dat ruimschoots terug. In minder uitkeringen, schuldhulpverlening en zorgkosten, en meer inkomstenbelasting.

De VSP wil in navolging van de FNV dat de nog bestaande Sociale Werkbedrijven worden omgevormd tot een landelijk dekkend netwerk van Sociale Ontwikkelbedrijven. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking, die sinds de komst van de P-wet niet meer in de

Sociale Werkvoorziening mogen instromen, moeten het recht krijgen om via zo'n Sociaal Ontwikkelbedrijf aan passend werk te worden geholpen. Deze bedrijven kunnen als springplank dienen, door mensen met de juiste begeleiding en scholing te plaatsen bij werkgevers. Maar ook als vangnet, voor degenen bij wie dat (al dan niet tijdelijk) niet lukt.

Nu valt het werk, de kennis en deskundigheid binnen de Sociale Werkbedrijven nog te gebruiken voor een nieuwe start. Maar vanwege de enorme bezuinigingen staan die bedrijven overal onder druk, een aantal is ook al gesloten. Maar dan moet er wel nu worden ingegrepen, voordat het echt te laat is. Zeker gezien het feit m.b.t de banenafpraak afgesproken is dat er tot 2026 125.000 extra banen gerealiseerd moeten zijn voor mensen met beperkingen. Volgens officiële tellingen zouden dit er eind 2019 53.000 banen zijn. Maar volgens Cedris de werkgeversorganisatie van de SW zijn er dit slecht 12.000. **Bent u het met ons eens dat mensen met beperkingen hierdoor tussen wal en schip komen?**

Antwoord:

Dit is een politieke vraagstelling, die in de commissie gevoerd is. De directeur van de WOZL mag zich niet mengen in deze discussie, want dit is een politiek vraagstuk. Ter toelichting kan nog wel het volgende meegegeven worden: Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 is de instroom in de Wsw gestopt. Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt met een arbeidsbeperking zijn vanaf die datum aangewezen op de Participatiewet. De gemeentelijke Sociale Dienst voert deze wet.

Naast de investering van € 2000 extra per persoon per jaar pleit de FNV al sinds 2015 voor een fatsoenlijke cao voor werknemers met een beperking, die onder beschut werk vallen of gedetacheerd worden naar andere werkgevers.

Werknemers met een beperking die in dienst zijn bij werkgevers vallen onder de cao van die werkgever, maar eerdergenoemde groepen hebben dus geen cao. Zij hebben minimale arbeidsvoorwaarden, zonder pensioen of reiskostenvergoeding. Het is een grof schandaal dat juist deze kwetsbare groep niet de bescherming van een cao heeft omdat er vanaf 2015 zo nodig en zo hard, op hen bezuinigd moest worden. Het Rijk moet daaraan bijdragen.

Gelukkig staan meerdere landelijke politieke partijen en gemeenten, na jaren van halsstarrige weigering, nu iets meer open om daarover een discussie te voeren. SP en het CDA hebben zelfs het initiatief genomen om hierover een wetsvoorstel in te dienen. **Graag reactie zowel van de wethouder als de andere fracties?**

Antwoord:

Dit is een politieke vraagstelling, die in de commissie gevoerd is. De directeur van de WOZL mag zich niet mengen in deze discussie, want dit is een politiek vraagstuk. Ter toelichting kan nog wel het volgende meegegeven worden: Met de invoering van de WAB is geregeld dat medewerkers detacheert via uitzendbureau's bij bedrijven conform de cao van dit bedrijf verloned moeten worden. In veel gevallen betreft het cao's die met vakbonden zijn gesloten en is er sprake van een fatsoenlijke beloning. Indien een medewerker in dienst treedt bij een bedrijf is ook de cao van dit bedrijf van toepassing en zal conform deze cao de beloning vast gesteld worden. Personen met een arbeidsbeperking die onder Nieuw Beschut vallen kunnen door de werkgever conform de cao van het bedrijf verloned worden. De werkgever kan op basis van de loonwaarde berekening een tegemoetkoming in de loonkosten krijgen waarin de verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van de arbeidsbeperking wordt gecompenseerd. Eventuele begeleiding in de vorm van jobcoaching kan via de gemeente of UWV verkregen

worden. Als deze regels goed worden toegepast, ontstaan er geen misstanden en is participeren naar vermogen in een reguliere omgeving gerealiseerd.