Basisbanen

Vormen van de basisbaan en de voorwaarden die we daar als FNV aan stellen

De afgelopen tijd zijn er vele initiatieven geweest waarbij er sprake was van het creëren van zogeheten basisbanen (zie leerwerkbanen Amsterdam, basisbanen Groningen, STiP banen Den Haag) etc.) Deze functies zijn veelal maximaal op het niveau van het minimumloon en veelal ook voor een beperkt aantal uren (hierdoor kom je niet uit de uitkering) of een beperkte tijdsduur waardoor mensen steeds op nieuw in een uitkeringssituatie terecht komen. De voorstellen zoals van het Platform Toekomst van de Arbeid zijn nog een verslechtering op deze bovengenoemde varianten: zij gaan uit van het werken (veelal 28 uur) voor 70% WML= de bijstandsuitkering. Tegelijkertijd zien we dat er de afgelopen decennia heel veel werk/functies verdwenen zijn die nu het stempel vrijwilligerswerk gekregen hebben en/of als tegenprestatie verricht moeten worden door uitkeringsgerechtigden. Ofwel: werken zonder loon terwijl hier vroeger gewoon voor betaald werd zoals het hoort. Met de naderende gemeenteraadsverkiezingen en een mogelijk nieuw regeerakkoord is het van belang om als FNV een “voorwaardenlijstje” klaar te hebben waar eventuele basisbanen aan moeten voldoen. Zonder daarmee te stellen dat wij vanuit de FNV voorstander zijn van dergelijke banen want parallel loopt natuurlijk nog steeds de discussie over een basisinkomen.

De FNV vindt dat al het werk moet lonen en dus betaald dient te worden op minimaal het minimumloon, dan wel cao/functieloon-niveau. Werk waarmee je een **fatsoenlijk inkomen** kunt verwerven voor **onbepaalde tijd**. Wij vinden dat basisbanen **volwaardige en voltijdse banen** moeten zijn waar men altijd **minimaal het wettelijke minimumloon /cao/functieloon** verdient. En wel vanaf dag 1. Immers, wij hebben in dit land afgesproken dat het minimumloon de ondergrens is voor iedereen die werkt. En wat de FNV betreft een wettelijk minimumloon van 14 euro per uur. Mensen met een urenbeperking verdienen zondermeer het WML bij hun maximale ureninzet. Een basisbaan dient verder onder het Nederlands arbeidsrecht te vallen. Dit betekent onder meer dat naast de bovengenoemde voorwaarden waaraan de basisbaan moet voldoen:

-er rekening wordt gehouden met de wensen en voorkeuren van mensen (maatwerk)

-de basisbaan vrijwillig is en niet verplicht mag worden (onder de huidige Participatiewet met daarin een verplichting tot accepteren aanbod “re-integratie” vanuit gemeente is een basisbaan dus niet mogelijk zonder aanpassing van de wet)

-er geen verdringing mag plaatsvinden, dus sowieso geen basisbanen in de commerciële sector

- er dient te worden voldaan aan de arbeidstijden wet en de arbeidsomstandigheden wet

-recht op de wettelijk vastgestelde minimaal 4 weken vakantieverlof per jaar; recht op kort en langdurig zorgverlof, calamiteitenverlof en zwangerschap en ouderschapsverlof;

-recht op aanpassing arbeidstijd na 26 weken (ophoging/verlaging aantal uren)

-werknemers zijn beschermd tegen aansprakelijkheid; verzekerd tegen ongevallen; werkloosheidsverzekering, SPAWW-deelname; pensioenvoorziening

-medezeggenschap moet geregeld zijn in overeenstemming met de WOR

-er geen doorstroomverplichting is

- maar wel een mogelijkheid tot scholing.

Voor welke doelgroep?
Een goede afbakening van de doelgroep voor basisbanen is essentieel. Het moet gaan om mensen voor wie het uitzicht op het vinden van werk op de arbeidsmarkt slecht is. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten (35- WIA) die geen werk kunnen vinden, mensen in de WGA na afloop van de WW-gerelateerde periode, mensen die na 2 jaar WW of bijstand nog altijd zoekend zijn en door bijvoorbeeld leeftijd of opleiding niet aan de bak komen. Het gaat om mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een werkloosheidsuitkering of soms zonder uitkering, omdat ze vanwege een partner geen uitkering krijgen.

Waar onder te brengen?
Gewoon in dienst bij de werkgever. Met alle rechten die daarbij horen. Arbeidsvoorwaardelijk maar ook zaken als vertegenwoordiging in de medezeggenschap zijn dan beter geregeld. Bij de werkgever komt de verantwoording waar die hoort. Bij detachering is het risico op afschuiven van de werkgeversverantwoording groot.