



MOTIE VERLENGING TIJDELIJKE CONTRACTEN SW-ers.

De gemeenteraad van Oss, in vergadering bijeen op 06 november 2014,

Constaterende dat:

- Op 01 januari 2015 de participatiewet in werking treedt en dit gevolgen kan hebben voor medewerkers die nu een tijdelijke contract hebben bij de IBN met een bijbehorend dienstverband bij het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant;
- Volgens gegevens van de gemeente er op dit moment 331 personen uit Oss een tijdelijk IBN-contract hebben;
- Als het tijdelijk contract van deze SW-medewerkers afloopt, de kans aanwezig is dat een groot deel van deze personen niet direct naar regulier werk kan worden begeleid, maar dat ze na een kortdurende WW-periode terug zullen vallen naar een bijstandsuitkering;
- Dat het voor deze groep medewerkers goedkoper en effectiever is om de tijdelijke contracten bij de IBN te verlengen, dan dat ze vanuit een bijstandsituatie opnieuw naar de arbeidsmarkt moeten worden begeleid.
Onderzoek heeft uitgewezen dat het voor deze specifieke doelgroep € 2000,- p.p. goedkoper kan zijn om de SW-contracten te verlengen dan reïntegratie vanuit een bijstandsituatie. Bron: Divosa en Cedris, zie bijlage.

Overwegende dat:

- De medewerkers die met een indicatie werkzaam zijn binnen de sociale werkvoorziening tot de kwetsbaarste groepen behoren binnen de Nederlandse samenleving;
- De IBN behoort tot één van de succesvolste SW-bedrijven in Nederland en positieve cijfers laat zien.

Vraagt het College van B&W om:

- Met het Werkvoorzieningschap Noordoost Brabant en de IBN in overleg te gaan, om de huidige tijdelijke contracten in ieder geval voor het jaar 2015 te verlengen.
- Verdere beslissingen over continuering van deze contracten te nemen als de lokale uitwerking van de Participatiewet beschikbaar is.

Website Divosa:

<http://www.divosa.nl/actueel/nieuws/stopzetten-tijdelijke-sw-contracten-niet-altijd-financieel-voordelig>

Stopzetten tijdelijke sw-contracten niet altijd financieel voordelig

donderdag 10 april 2014 | 12:27 uur | Nieuwsbericht

In een poging om de bezuinigingen op de SW-sector het hoofd te bieden, overwegen gemeenten steeds vaker om tijdelijke sw-contracten niet te verlengen. SW-brancheorganisatie Cedris heeft in een notitie op een rij gezet met welke financiële factoren gemeenten rekening moeten houden. Zo is het een misvatting dat gemeenten structureel voordeel kunnen halen in hun Participatiewet. Daarnaast zijn de alternatieven, uitkering en loonkostensubsidie, vaak duurder.

http://www.divosa.nl/sites/default/files/20140410_Financiële_gevolgen_beëindigen_tijdelijke_contracten_in_sociale_werkvoorziening.pdf

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 bedrijfskostenmogelijk 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.