

# Oplegvel Informatienota

Portefeuille J. Nieuwenburg
Auteur Mevr. C.C.M. Puyman
Telefoon 5115298 E-mail: ccmpuyman@haarlem.nl
SZW/BB Reg.nr. 2011/368815
GEEN bijlagen kopiëren
B & W-vergadering van 11 oktober 2011

## Onderwerp

onderzoek initiatiefvoorstel 'Haarlemse banen begeleid werken'

## DOEL: Informeren

De raad heeft het college opgedragen onderzoek te doen naar de mogelijkheden die het initiatiefvoorstel 'Haarlems banen begeleid werken' biedt. Het onderzoek naar de mogelijkheden van het initiatiefvoorstel biedt duidelijkheid over de toepasbaarheid en uitvoerbaarheid hiervan.

## B&W:

1. Het college neemt kennis van het onderzoek naar het initiatiefvoorstel 'Haarlemse banen begeleid werken'
  2. Het college informeert de commissie Samenleving over dit onderwerp.
  3. De betrokkenen ontvangen na besluitvorming informatie over dit besluit.
-

# *Informatienota*

**Onderwerp:** onderzoek initiatiefvoorstel ‘Haarlemse banen begeleid werken’

**Reg.nummer:** SZW/2011/368815

## **1. Inleiding:**

De gemeenteraad heeft het PvdA-initiatiefvoorstel ‘Haarlemse banen begeleid werken’ aangenomen. Het initiatiefvoorstel behelst een onderzoek naar de mogelijkheden om loonwaardedispenatie als instrument te gebruiken voor de huidige groep ID-/WiW-ers. Het voorstel sluit aan bij richting van de ‘Wet werken naar vermogen’ en biedt mogelijk op individueel niveau een oplossing voor de ID-/WiW-problematiek.

## **2. Kernboodschap**

Conclusie van het onderzoek;

Het initiatiefvoorstel biedt soelaas wanneer de huidige werkgever bereid is èn toezegt de werknemer na de meting in dienst te nemen.

Een baan op basis van loondispensatie bij een andere werkgever dan de huidige is financieel ongunstig voor de ID-ers.

De middelen om dit instrument in te voeren zijn niet voorhanden binnen de bestaande budgetten.

Onderbouwing;

De Bossche Banen werden opgezet in een periode dat instroom in de WSW eenvoudiger was dan onder het huidige aangescherpte regime.

Een plaatsing op basis van loonwaardedispenatie bij een andere werkgever dan de huidige, is alleen mogelijk vanuit de WWB-regelgeving. Dit is financieel gezien ongunstig voor de ID-ers, die recht hebben op een WW-uitkering.

Binnen het werkdeel van het participatiebudget, noch binnen de algemene middelen zien we mogelijkheden om de loonkostensubsidie te financieren. Overleg met het UWV wijst uit dat het niet mogelijk is om het ‘overheidsdeel’ van de loonkosten te betalen uit de WW-rechten.

## **3. Consequenties**

### **Keuze ligt bij de werkgever**

Een loonwaardemeting is geen garantie op behoud van het huidige werk. De ID-/WiW-ers die in aanmerking komen voor een loonwaardemeting zijn nog steeds afhankelijk van de financiële draagkracht van organisaties èn de keuze die hun werkgever maakt over het al dan niet in dienst nemen op basis van loondispensatie.

### **Wie wel, wie niet?**

Om loonwaardemetingen voor de ID-ers kansrijk te laten zijn, is het essentieel dat de huidige werkgever bereid is èn toezegt de werknemer na de meting in dienst te nemen. Wanneer de werkgever hier niet voor kiest, heeft een loonwaardemeting weinig zin. Een plaatsing op basis van loonwaardedispenatie bij een andere werkgever dan de huidige, is alleen mogelijk vanuit de WWB-regelgeving. Dit is financieel gezien niet aantrekkelijk voor de ID-ers, die recht hebben op een WW-uitkering. Het UWV heeft aangegeven niet mee te betalen aan een loondispensatieregeling die betaald wordt uit de WW.

### **Loonwaardemeting**

Volgens een inschatting van Paswerk kost een loonwaardemeting € 1500 à € 2000. Paswerk heeft op dit moment onvoldoende ervaring met Dariuz en verwacht dit eind 2011 in te kunnen zetten.

### **Een grove berekening**

Het initiatiefvoorstel gaat uit van een tweejarige regeling. Als we, gebaseerd op de ervaringen uit de Bossche Banen, aannemen dat 74 mensen voor een loonwaardemeting in aanmerking komen en hun productieve arbeidsdeel is gemiddeld 65% zijn de jaarlijkse kosten als volgt;

<b>Totaal jaarlijkse loonkosten<sup>1</sup></b>	<b>35% gemeente</b>	<b>65% werkgever</b>
€ 1.455.000	€ 509.250	€ 945.750

Rekeninghoudend met de werkgeverskeuze lijkt een reële plaatsingsinschatting 50% van het totale bestand. De berekening is dan als volgt;

<b>Totaal jaarlijkse loonkosten<sup>2</sup></b>	<b>35% gemeente</b>	<b>65% werkgever</b>
€ 727.500	€ 254.625	€ 472.875

Voor de werknemer blijven het salaris en de arbeidsvoorwaarden gelijk. Veel werkgevers vullen het huidige salaris van ID-/WiW-ers aan tot maximaal 130% van het minimumloon. De maximale loonwaardedispensatie zal 95% bedragen. De kosten voor de gemeente dalen, enkel financieel draagkrachtige organisaties zijn in staat om de fors hogere loonkosten te betalen. Dit ondanks de loonwaarde-dispensatie die zij van de gemeente ontvangen.

Werknemers met een hoge loonwaarde worden relatief dure krachten voor de werkgever. Werknemers met een lage loonwaarde worden goedkope krachten voor de werkgever, maar zorgen voor hoge kosten bij de gemeente.

### **Werkdeel Participatiebudget biedt geen ruimte**

ID-/WiW-ers die via loonwaardedispensatie hun werk bij de huidige werkgever kunnen behouden blijven drukken op het werkdeel van het participatiebudget. Een groot verschil met 's-Hertogenbosch waar de WSW als financieringsbron wordt gebruikt. De Bossche Banen werden opgezet in een periode dat instroom in de WSW eenvoudiger was dan onder het huidige aangescherpte regime. Onder de Haarlemse ID-ers zijn zeven mensen waarvoor een aanvraag voor een WSW-indicering kansrijk is. Deze mensen begeleiden we bij hun aanvraag.

---

<sup>1</sup> Jaarlijkse kosten gebaseerd op de huidige loonkostensubsidie

<sup>2</sup> Jaarlijkse kosten gebaseerd op de huidige loonkostensubsidie

In 2012 loopt de hoogte van het werkdeel van het participatiebudget terug van 11 naar € 6,5 miljoen. In de begroting 2012 wordt € 700.000 gereserveerd voor de afbouw van de ID-/WiW-regeling. Het gaat hier voornamelijk om loonkosten voor de mensen die op basis van hun leeftijd recht hebben op de garantie loonkostensubsidie.

Ook binnen de algemene middelen zien we geen mogelijkheden om de loonkostensubsidie te financieren.

Overleg met het UWV wijst uit dat het niet mogelijk is om het deel van de loonkosten dat na loonwaardemeting voor rekening van de overheid komt te betalen uit de WW-rechten. Een dergelijke constructie verhindert dat de medewerker beschikbaar is voor werk, een van de basisvoorwaarden voor het ontvangen van een WW-uitkering.

#### **Hoe betalen we dat dan?**

Het 'overheidsdeel' van de loonkosten na loonwaardemeting kunnen niet anders dan betaald worden uit gemeentelijke budgetten. Een keuze om deze kosten wel te vergoeden is een directe keuze voor het schrappen van uitgaven op andere terreinen.

#### **Conclusie**

Dit instrument biedt soelaas wanneer de huidige werkgever bereid is en toezegt de werknemer na de meting in dienst te nemen. Deze regeling zal twee jaar duren en daarna definitief beëindigd worden. Hierna is opnieuw de keuze aan de werkgever tussen in dienstneming en ontslag. De WW-rechten van de medewerker blijven in deze constructie intact.

De middelen om dit instrument in te voeren zijn niet voorhanden binnen de bestaande budgetten. Als we uitgaan van een plaatsing van 37 ID-ers, schatten wij de kosten voor de loonwaardemetingen eenmalig op € 75.000. De totale loonkosten gedurende twee jaar zullen uitgaande van de ervaringen in 's-Hertogenbosch €510.000 bedragen.

#### **4. Vervolg**

De betrokkenen ontvangen na besluitvorming informatie over dit besluit.

#### **5. Bijlagen**

Geen