



Werk en loon bij reguliere werkgevers voor werknemers van de sociale werkplaats

2 september 2011

Inleiding

Bij de begroting 2011 is er een voorstel van de SP-fractie unaniem aangenomen om als gemeente Zwolle een plan van aanpak te schrijven om het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers te bevorderen. De reden voor dit voorstel was dat slechts een zeer beperkt deel van de mensen met een arbeidsbeperking (SW-indicatie) gedetacheerd of in dienst is bij een reguliere werkgever, namelijk 91 personen die een detacheringcontract hebben en slechts 5 personen die in vaste dienst zijn bij een reguliere werkgever (begeleid werken)¹. Dit op een totaal werknemersbestand van rond de 900 personen. Helaas is het wethouder Van As (CU) niet gelukt om dit plan van aanpak te schrijven. Dit heeft ertoe geleid dat de SP-fractie in Zwolle zich genoodzaakt voelt om hierbij zelf een voorzet te doen voor dit plan van aanpak.

Context

In 2010 presenteerde het Kabinet Rutte het regeerakkoord met daarin een 'redesign' voor de sociale werkplaatsen. De werkplaatsen moeten van het Kabinet op een andere wijze gaan werken en meer mensen laten doorstromen naar het vrije bedrijf. Bovendien staat de sociale werkplaatsen een forse bezuiniging te wachten. Als deze plannen doorgaan zullen op termijn 60.000 arbeidsplekken in de sociale werkplaatsen verdwijnen.

De SP is van mening dat de sociale werkplaatsen de parel van de sociale zekerheid zijn. Het doel van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) is het bieden van aangepast werk in een beschermde omgeving aan mensen met een arbeidsbeperking. We zien dat deze beschutte werkplek nog steeds hard nodig is. Er is een wachtlijst van 25.000 mensen. Veel sociale werkplaatsen zitten in de rode cijfers, het detacheren van personeel in het vrije bedrijf verloopt moeizaam, gemeenten moeten jaarlijkse geld bijleggen en de begeleiding van werknemers staat onder druk. Met als gevolg dat werknemers van de sociale werkplaats niet

¹ Cijfers op 20 juni 2011

altijd onder optimale omstandigheden hun werk kunnen doen. Omstandigheden waarbij het werk is aangepast aan de beperking. Het Kabinet Rutte gebruikt deze omstandigheden als argument voor de afbraak van de sociale werkplaatsen. De SP vindt juist dat de parel moet worden opgepoetst, zodat de sociale werkvoorziening een plek blijft waar mensen met een arbeidsbeperking kunnen werken tegen eerlijk loon en met fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en begeleiding.

Werken bij reguliere werkgevers

De SP is niet principieel tegen het detacheren of in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers. Het is juist mooi als werknemers zich ontwikkelen en perspectief krijgen bij een reguliere werkgever. De praktijk heeft echter de afgelopen jaren laten zien dat dit een lastige opgave is. Werkgevers staan niet te springen om mensen met een arbeidsbeperking. Naast de financiële vergoeding die ertegenover moet staan, willen werkgevers vaak ‘geen gedoe’. Dat wil zeggen dat de begeleiding goed geregeld moet zijn en dat risico’s zoals van langdurige arbeidsongeschiktheid afgedekt moeten zijn. Maar zelfs met deze voorwaarden is het lastig om werknemers met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen in het reguliere bedrijfsleven. Zo zegt 60% van de werkgevers de komende vijf jaar geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst te willen nemen.²

Ook het Kabinet Rutte zinspeelt op meer werknemers met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers. Om dit voor elkaar te krijgen wil Rutte het instrument ‘loondispensatie’ voor mensen met een ‘beperkte verdien capaciteit’ gaan toepassen. Dat wil zeggen dat de werknemers bij een volledige werkweek minder betaald krijgen dan het wettelijk minimumloon. Het loon wordt dan aangevuld tot uitkeringsniveau (bijvoorbeeld bijstand of wajong). Werknemers worden dus onder het wettelijk minimumloon tewerkgesteld en leven dus nog steeds in armoede. Naast het loslaten van het minimumloon is ook een forse bezuiniging op de gelden voor re-integratie prominent onderdeel van het Regeerakkoord. Deze gelden werden tot op heden onder andere gebruikt om mensen met een indicatie voor de sociale werkplaats te begeleiden naar een reguliere werkgever. De SP keert zich met de campagne ‘Armoede werkt niet’ tegen deze plannen die de sociale werkplaatsen uithollen. De SP denkt dat het ook anders kan.

Uitgangspunten voor werken bij een reguliere werkgever

Werknemers met een indicatie voor de sociale werkplaats hebben in eerste instantie recht op een beschutte werkplek binnen de muren van de sociale werkplaats. Als werknemers voldoende capaciteiten hebben om in het vrije bedrijf te werken, moet daar ruimte voor zijn. Echter, voor de SP zijn er vier uitgangspunten voor het werken van mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever.

² Cedris Werkgeversonderzoek: Wensen en behoeften Wet Werken naar Vermogen – 10 juni 2011

1. Werk moet worden aangepast aan de werknemer

Ook wanneer werknemers met een arbeidsbeperking aan de slag gaan bij een reguliere werkgever dient het werk te worden aangepast aan de beperkingen van de werknemer. Zo kan een werknemer volwaardig deelnemen aan de samenleving en zich maximaal ontwikkelen. Om te voorkomen dat werknemers uitvallen vanwege psychische of lichamelijke klachten dienen reguliere werkgevers te zorgen voor voldoende begeleiding en werkplekaanpassingen. De werkgever kan hiervoor financiële ondersteuning krijgen via subsidies van de overheid.

2. Alleen vrijwillige uitplaatsing met een terugkeergarantie

De ontwikkeling dat tweederde van de werknemers aan de slag moeten in het vrije bedrijf zorgt voor grote onrust onder werknemers. Begeleid werken en detacheren van werknemers naar een reguliere werkgever zijn een middel om mensen te ontwikkelen. Maar het moet geen wet van meden en perzen worden. Uitplaatsing bij een reguliere werkgever dient daarom alleen vrijwillig plaats te vinden. Het onder dwang uitplaatsen van werknemers leidt slechts tot concentratieproblemen, slapeloosheid en stress. Elke werknemer dient een terugkeergarantie te krijgen naar de sociale werkplaats met behoud van rechten. Dit is ook de manier om de drempel en angst voor verandering te doorbreken en een beter resultaat te halen met de uitstroom van werknemers naar het vrije bedrijf.

3. Niet werken onder het minimumloon

Ook werknemers met een arbeidsbeperking die naar vermogen werken verdienen een fatsoenlijk salaris en goede arbeidsvoorwaarden. Een versobering van de arbeidsvoorwaarden en het salaris is uit den boze. De huidige werknemers moeten zien rond te komen van een inkomen op of net boven het minimumloon. Dat is geen vetpot. Door deze werknemers onder het minimumloon aan het werk te zetten bij reguliere werkgevers organiseren we armoede en uitsluiting. Maak deze werknemers niet afhankelijk van de overheid of charitas door op dit karige salaris te korten. Elke werknemer heeft recht op het wettelijk minimumloon liefst met doorgroei naar CAO functieloon. Onderbetaling zorgt voor verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt en voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

4. Goede begeleiding en opleiding

Een reguliere werkgever hoort begeleiding te organiseren door een begeleider aan te stellen die geschikt is in de omgang met mensen met een arbeidsbeperking. Zonder goede begeleiding en een vraagbaak voor de werknemers is het succesvol uitplaatsen van werknemers vrijwel kansloos.

Meer werkplekken bij reguliere werkgevers

Om meer werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking te organiseren in het reguliere bedrijfsleven zijn drie zaken van belang.

1. Geef als overheid zelf het goede voorbeeld

Als de rijks- en gemeentelijke overheid het bedrijfsleven wil stimuleren om meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen dient zij zelf het goede voorbeeld te nemen. Dat laat helaas nog wat te wensen over. Nog geen 1% van de werknemers bij de rijksoverheid heeft een arbeidsbeperking. De gemeente Zwolle had vorig jaar geen enkele werknemer met een indicatie voor de sociale werkplaats in dienst. De verantwoordelijk wethouder heeft tot eind 2011 de tijd voor een inspanningsverplichting van 5 medewerkers met een indicatie voor de sociale werkplaats. De SP vindt dat de gemeente moet streven naar een percentage van 5% mensen met een arbeidsbeperking. Bovendien wil de SP jaarlijks van de gemeente een sociaal jaarverslag waarin wordt gepubliceerd wat de vordering zijn met het detacheren en in vaste dienst nemen van werknemers met een arbeidsbeperking. Met als doel om als gemeente actief te blijven op dit gebied. Andere suggesties voor de gemeentelijke overheid:

- stel orde op zaken bij wijkbeheer. Op de wijkplatforms in de stad is veelvuldig de wens van de bewoners te horen voor een schonere en beter onderhouden wijk en buurt. Deze terechte wens kan als kans worden gezien om banen te behouden. De SP denkt aan het opknappen van speelplekken voor kinderen, het verwijderen van begroeiing en mosgroei op houten bruggen of trottoirs. Deze laatste zijn altijd een grote bron van ergernis, ook voor rolstoelgebruikers en mensen die slecht ter been zijn. Herstel is dus nodig. Te denken valt ook aan het onderhoud van wegen, opknappen van trapveldjes en het verwijderen van graffiti. Maar ook werkzaamheden in wijkcentra kunnen hieronder vallen.
- bij de verhuur van gemeentelijke gebouwen dienen de onderhoud- of conciërgefuncties door mensen met een arbeidsbeperking te worden uitgevoerd.
- stel op elke school een conciërge aan. Het zijn nu vaak schoolleiders en leraren die het kopieerwerk doen, de administratie, ouders ontvangen, de post sorteren, koffie zetten, of de afwas doen na een ouderavond. Niemand zal zich daar te goed voor voelen, maar het houdt ze wel af van het goed begeleiden en ondersteunen van leerlingen. En dat is verspilling van hun expertise en ervaring. Hoog tijd dus om in Zwolle de schoolconciërges in ere te herstellen. Een conciërge zorgt overigens ook voor meer veiligheid op school. Hij of zij kan een pleister plakken na een valpartij, ingrijpen bij vechtpartijtjes of pestgedrag aanpakken. De SP wil juist in deze tijd geld vrij maken zodat iedere basisschool een conciërge kan aannemen. Dat is niet alleen een middel om de werkeloosheid te verkleinen. Het helpt ook nog om de scholen in Zwolle een stuk veiliger, persoonlijker en gastvrijer te maken. En om onderwijzers de kans te geven om te doen waar ze voor zijn aangenomen: onderwijzen.

2. Geef in het aanbestedingsbeleid van de gemeente een plek voor werknemers met een arbeidsbeperking

Binnen de het gemeentelijk inkoop- en aanbestedingsbeleid kan in Zwolle 'social return' worden ingezet. Dat is de doelstelling om de inzet van bijvoorbeeld mensen met een arbeidsbeperking te stimuleren. Het is prachtig dat dit in het beleid is opgenomen, maar vooralsnog een papieren werkelijkheid. Onlangs werden bij het aanbestedingstraject van parkeerbeheer alle medewerkers met een SW-indicatie naar huis gestuurd. Werknemers die daar al jaren werkten. Dergelijke situaties mogen in de toekomst niet meer voorkomen. De SP stelt voor om alleen nog met bedrijven in zee te gaan die bij een aanbesteding de harde afspraak maken om werk te maken van mensen met een arbeidsbeperking. Overigens valt er bij de provincie Overijssel ook nog een wereld te winnen. Bij gezamenlijke projecten dient de gemeente met de provincie hierover harde afspraken te maken.

3. Smeed succesvolle allianties met het bedrijfsleven en de non-profit sector

Zonder medewerking van het bedrijfsleven is het plaatsen van werknemers met een arbeidsbeperking onbegonnen werk. De wethouders van de gemeente Zwolle en de directeur van de sociale werkplaats dienen daarom ook het verbeteren van verbindingen met het bedrijfsleven tot topprioriteit te maken. Er is nog een wereld te winnen aan allianties die gesmeed kunnen worden. De SP-fractie doet de volgende suggesties:

- maak afspraken met het lokale ziekenhuis (Isala Klinieken) om mensen met een arbeidsbeperking te detacheren of in dienst te nemen. De Isala Klinieken is het grootste topklinische ziekenhuis van Nederland. Er werken 5300 medewerkers en er zijn 1000 bedden. Werkzaamheden bij de beddencentrale, kantinewerkzaamheden, transport en logistiek en schoonmaakactiviteiten zijn werkzaamheden die prima door werknemers met een arbeidsbeperking gedaan kunnen worden. De SP realiseert zich dat er door de aankomende samenvoeging van beide locaties mogelijk boventallig personeel ontstaat. Echter, de gemeente is behulpzaam geweest bij totstandkoming van de nieuwe bouwplannen. Daar mag best wat tegenover staan.
- stel een convenant op met de drie Zwolse woningbouwverenigingen waarin wordt vastgelegd dat een deel van het onderhoud van huurwoningen door werknemers met een arbeidsbeperking worden gedaan. Maar ook het achterstallig onderhoud aan woningen, het duurzaam maken van woningen moet prioriteit hebben in Zwolle.
- zorginstellingen zoals IJsselheem, de Rivierenhof, Driezorg, de Esdoorn etc. zijn plekken waar geschikt werk is te vinden voor mensen met een arbeidsbeperking.
- de verbouw van het NS station in Zwolle biedt volop kansen. Het station in Zwolle is na Utrecht het station waar de meeste mensen overstappen. Het station moet schoon, het loket moet worden bezet. Er moet voldoende reisinformatie beschikbaar zijn en er zijn talloze logistieke bewegingen. Voldoende kansen voor mensen met een arbeidsbeperking.
- spreek met de ROVA af dat ook mensen met een arbeidsbeperking een plek krijgen in het inzamelen en verwerken van de afvalstromen.
- er zijn voldoende bedrijven in Zwolle met een groot magazijn, waar mensen met een arbeidsbeperking hun talenten kunnen ontwikkelen. Denk aan Scania, Wehkamp, etc.

- in Zwolle is er een groot stadioncomplex, waar voldoende klussen zijn tijdens en rondom voetbalwedstrijden waar mensen met een arbeidsbeperking een bijdrage aan kunnen leveren. Bovendien staat de gemeente Zwolle garant voor de financiële situatie van de club. Het moment dus om duidelijke afspraken te maken.
- Musea en andere culturele instellingen zijn de plek waar mensen met een arbeidsbeperking aan de slag kunnen. We investeren duizenden euro's in het culturele klimaat. Onlangs kreeg de Fundatie nog financiële dekking van de gemeente en de provincie voor de uitbreiding van het museum.

Zwolle, september 2011

Tjitske Siderius – SP fractie