

Vragen en antwoorden Flex tensie

1. Verdringing

Mensen gaan binnen Flex tensie met behoud van uitkering aan het werk op regulier werk. Is dat geen verdringing met gebruik van uitkeringsgelden?

Elke vorm van re-integratie heeft verdringing tot gevolg. Het gaat hier feitelijk dan ook niet om verdringing, maar om concurrentie op de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het hier om een doelgroep die door hun afstand tot de arbeidsmarkt zo'n concurrentie-nadeel heeft, dat ze vaak niet met andere werknemers kunnen concurreren. Flex tensie is ontwikkeld om deze groep weer eerlijk te kunnen laten meeconcurreren. Daarbij spannen we ons tot het uiterste in om eventuele verdringing te voorkomen.

Elke vorm van re-integratie waarbij uitkeringsgerechtigden instromen op de arbeidsmarkt heeft (enige) verdringing tot gevolg. Instroom van een uitkeringsgerechtigde in een baan betekent immers dat een andere werknemer deze baan niet krijgt. Andersom geldt dat echter net zo goed: wanneer een willekeurige werknemer instroomt in een baan, gaat dat ten koste van andere werknemers en van uitkeringsgerechtigden. Feitelijk is er dus niet zozeer sprake van vereniging, maar van concurrentie op de arbeidsmarkt. Veel uitkeringsgerechtigden hebben door hun afstand tot de arbeidsmarkt echter geen gelijke concurrentiepositie t.o.v. andere werknemers. Ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door hen tijdelijk te laten werken met behoud van uitkering, vermindert dit concurrentie-nadeel en geeft hen de kans om beter met andere werknemers te concurreren om het beschikbare werk. Flex tensie is ontwikkeld als werkwijze om deze groep, die structureel wordt verdrongen op de arbeidsmarkt, weer kansen te bieden. Daarbij spannen we ons tot het uiterste in om eventuele negatieve effecten op de arbeidsmarkt te beperken.

Om verdringing te voorkomen, hebben we binnen het arrangement een aantal maatregelen genomen:

- Flex tensie gelooft niet in het 'gratis' weggeven van inzet door ww b'ers aan werkgevers, maar probeert de verdringing die daardoor ontstaat juist te beperken door werkgevers eerlijke tarieven te rekenen. De vergoeding die aan werkgevers wordt gevraagd is gebaseerd op het minimumuurloon incl. werkgeverslasten (dit tarief is €11.75 per uur). Dat betekent dat wanneer de inlenend ondernemer zelf een medewerker zou werven, dat zijn minimale personeelskosten €11.75 per uur zijn. Alleen wanneer de geschatte productiviteit van een kandidaat duidelijk minder dan 100% is wordt dit tarief naar beneden bijgesteld. Dat is ook terecht: een werkgever betaalt ook dan een eerlijk tarief voor de ontvangen productiviteit.
- Flex tensie is als instrument alleen beschikbaar voor doelgroepen op grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt: het gaat om mensen die minimaal 3 maanden (en gemiddeld 3 jaar) in de uitkering zitten en vaak al jaren werkloos zijn. Zo zorgen we het arrangement alléén de concurrentiepositie verbetert van de doelgroepen die dat ook echt nodig hebben.
- De periode dat kandidaten gebruik mogen maken van het arrangement is beperkt tot maximaal een jaar, of korter wanneer kandidaten een kortere periode werkloos zijn geweest. Zo blijft Flex tensie een re-integratie-instrument, en geen structurele methodiek.
- Ook wanneer blijkt dat mensen veel uren kunnen werken (meer dan 24 uur per week gedurende een periode van drie maanden), stopt de flexperiode. Kandidaten worden dan automatisch doorgezet naar de reguliere arbeidsbemiddelingskanalen van de gemeente of stromen uit via Flex tensie.

Op deze manier blijft Flexpensie functioneren zoals het bedoeld is – een manier om via de flexmarkt uit te stromen uit de uitkering – en voorkomen we dat het concept een vorm van oneigenlijk gesubsidieerd werken wordt met alle verdringingseffecten van dien.

2. Regulier werk

Werken met behoud van uitkering op regulier werk: mag dat wettelijk eigenlijk wel?

De werkwijze van Flexpensie is afgestemd met beleidsmedewerkers en juristen van het ministerie van SZW. Werken met behoud van uitkering op regulier werk is onder de Participatiewet toegestaan onder bepaalde voorwaarden. Zo moet het gaan om tijdelijk werk en moet dit werk bijdragen aan de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde. Met het ministerie van SZW is het Flexpensie-arrangement zorgvuldig afgestemd op deze voorwaarden.

Anders dan bij bijvoorbeeld de participatieplaatsen is niet expliciet in de Participatiewet geregeld dat het bij werken met behoud van uitkering om additioneel werk moet gaan. Dit betekent echter geenszins dat werken met behoud van uitkering ongeclausuleerd voor het verrichten van reguliere werkzaamheden kan worden ingezet: hierbij gelden verschillende voorwaarden. Het ministerie van SZW en Flexpensie hebben samen de werkwijze, opzet en inrichting van Flexpensie geanalyseerd en onderzocht of het arrangement van Flexpensie aansluit bij deze voorwaarden. Dit blijkt zo te zijn. Een belangrijke notie hierbij is dat het vervullen van *tijdelijk regulier werk* in individuele gevallen noodzakelijk kan zijn om de kans op *reguliere uitstroom* uit de wwv te vergroten. Het ministerie van SZW en Flexpensie concluderen dat gemeenten de beleidsvrijheid hebben om vast te stellen voor welke doelgroepen geldt dat het vervullen van tijdelijke en/of flexibele reguliere opdrachten via Flexpensie bijdraagt aan deze kans op succesvolle duurzame uitstroom.

Hierbij stellen de wettelijke voorwaarden rond werken met behoud van uitkering wel kaders aan de wijze waarop Flexpensie binnen een gemeente kan worden toegepast. Zo is het arrangement vanwege juridische belemmeringen niet beschikbaar voor jongeren onder de 27 jaar. Ook is het bij de implementatie van Flexpensie in een gemeente belangrijk dat onze werkwijze zorgvuldig wordt ingebed in het re-integratiebeleid van gemeenten en gelden er restricties aan de termijn waarbinnen wwv'ers gebruik kunnen maken van het arrangement.

3. Minimumloon

Mensen gaan aan de slag op regulier werk. Moet daar dan geen minimumloon tegenover staan?

Omdat het hier gaat om werken met behoud van uitkering, is de Wet minimumloon en vakantiebijslag niet van toepassing. Niettemin vinden wij dat werken moet lonen. Om die reden ontvangen kandidaten bovenop hun uitkering een premie van €1,50 per gewerkt uur. Zij houden zo meer aan hun tijdelijke inzet over dan wanneer hun inkomsten verrekend moeten worden met de uitkering, zoals zonder Flexpensie het geval is. Om verdringing te voorkomen, betaalt de werkgever wel een tarief dat gelijk is aan het bruto minimumloon.

Het basistarief waarop inleen via Flexpensie is gebaseerd is €11,75 per gewerkt uur. Dit is gelijk aan het bedrag van de loonkosten die een werkgever heeft wanneer hij een eigen geworven werknemer tegen het minimumuurloon de betreffende opdracht laat vervullen, met dien verstande dat dit uurtarief *inclusief* de verplichte vakantietoeslagen is. Hiermee worden zoveel mogelijk werkgeverslasten meegewogen. Andere werkgeverslasten (bijvoorbeeld kantoorkosten, etc.) worden uiteraard alsnog door de werkgever gedragen.

Al met al is het inleentarif van een medewerker met behoud van uitkering dus zo veel mogelijk gelijk aan het tarief dat voor een reguliere medewerker betaald zou worden.

Het bedrag is wel degelijk lager dan het uurtarief via andere inleenvoorzieningen voor flexwerk (uitzendbureaus, detachingsbureaus), omdat Flexensie een dienst voor de gemeente uitvoert, een sociaal doel heeft én geen winstoogmerk heeft, waardoor er geen extra marges worden berekend.

4. Wie profiteert?

Werkgevers betalen het minimumloon aan de gemeente, waar de uitkeringsgerechtigde maar €1,50 van krijgt. De rest gaat naar de gemeente. Is dat eigenlijk wel fair?

Flexensie is juist ontwikkeld om tijdelijk werk voor de uitkeringsgerechtigde lonend te maken. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een uitkering plus een premie van €1,50 voor elk gewerkt uur. Dit bedrag sluit aan bij de richtlijnen die hiervoor in wet- en regelgeving zijn opgesteld. De gemeente wordt voor de doorlopende uitkeringslasten (deels) gecompenseerd vanuit het tarief dat de werkgever betaalt.

De uitkeringsgerechtigde ontvangt zijn uitkering, en daarbovenop een premie van €1,50 per gewerkt uur. Voor de uitkeringsgerechtigde is dit financieel voordeliger dan wanneer hij de inkomsten uit tijdelijk werk helemaal uitbetaald krijgt. In dat geval worden deze inkomsten verrekend met de uitkering, en houdt de kandidaat er nauwelijks iets aan over. Flexensie vindt dat werken moet lonen, ook wanneer het gaat om tijdelijk werk, en kiest daarom voor een premie bovenop de uitkering. Zo houdt de kandidaat er in elk geval nog iets aan over. Het bedrag van €1,50 per gewerkt uur sluit aan bij de richtlijnen die hiervoor in wet- en regelgeving zijn opgesteld.

Daarbij voorkomt de methodiek van Flexensie administratie én financiële zorgen rond het stoppen en opstarten van uitkeringen en toeslagen.

De gemeente kan het verschil tussen de premie en het bedrag dat de werkgever betaalt inzetten om re-integratieactiviteiten te financieren waarvoor anders geen geld is, bijvoorbeeld wanneer extra scholing of opleiding nodig is om volledig uit te stromen. Op die manier komen de besparingen die voor de gemeente met de tijdelijke inzet worden gerealiseerd eveneens ten goede aan de doelgroep.

5. Premie

De kandidaat ontvangt een premie van €1,50 per uur bovenop de uitkering. Mag dit wel en loopt de kandidaat niet het risico dat hij achteraf wordt geconfronteerd met een aanslag van de belastingdienst?

De Participatiewet kent een aantal mogelijkheden om uitkeringsgerechtigden een fiscaal vrij te laten premie bovenop de uitkering toe te kennen. In nauwe afstemming met het ministerie van SZW is gezocht naar een manier om deze premie zowel juridisch als fiscaal te mogen uitbetalen. De Participatiewet biedt hiervoor voldoende ruimte, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Door strak de hand aan deze voorwaarden te houden, zijn kandidaten zowel juridisch als fiscaal 'beschermd'.

De kandidaten die de opdrachten vervullen ontvangen in de werkwijze van Flexensie een premie per gewerkt uur. Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden voor wat betreft het toekennen van een vergoeding of premie voor arbeidsinschakeling. Voor al deze mogelijkheden geldt dat toepassing binnen bepaalde kaders en restricties mogelijk is.

Op basis van WWB artikel 31, 2^e lid, onderdeel j, mogen gemeenten uitkeringsgerechtigden die werken met behoud van uitkering een premie voor arbeidsinschakeling toekennen. Deze premie sluit aan bij de voorziening werken met behoud van uitkering en mag als netto-vergoeding bovenop de uitkering worden toegekend. De premie kent een wettelijk maximum van 2310 euro per jaar.

