

Verloning van de WWB-uitkering

Verloning betekent doorgaans: *de uitkeringsgerechtigde wordt (tijdelijk, EM) in dienst genomen bij het re-integratiebedrijf en is hiermee uit de bijstand. De gemeente hoeft dus geen geld uit het I-deel (Inkomen-deel van de WWB) meer te betalen voor een uitkering voor deze persoon. In ruil hiervoor betaalt de gemeente een loonkostensubsidie uit het W-deel (Werk-deel van de WWB) aan het re-integratiebedrijf. Het re-integratiebedrijf detachert de persoon. Met de opbrengsten van detachering plus de loonkostensubsidie van de gemeente betaalt het re-integratiebedrijf de loonkosten van de persoon. Het grote voordeel voor de gemeente is dat er minder geld uitgegeven hoeft te worden uit het I-deel (krap en risicodragend) in ruil voor meer geld uitgeven uit het W-deel (voorlopig nog ruim bemeten).* (Bron: Gemeente Hilversum).

Het is dus een vorm van tijdelijk gesubsidieerde arbeid in (meestal) de private sector.

Op het thema bestaan variaties. Het re-integratiebedrijf, of een zusterbedrijf, kan werkzaamheden voor opdrachtgevers in eigen beheer uitvoeren (zoals in Voorschoten/Leiden, Amsterdam, Vlaardingen/Schiedam en Hilversum gebeurt of gebeurde). Niet zelden was of is ook sprake van slechte arbeidsomstandigheden en/of een onaangename werksfeer.

De gemeente Leiden spreekt bij verloning van de WWB-uitkering van „trajecten met arbeidsovereenkomst“, doorgaans voor één jaar. De arbeidsovereenkomst met het re-integratiebedrijf (niet op basis van een CAO) is zeer basaal en komt er op neer dat de werknemer alle opgedragen werkzaamheden moet uitvoeren en daar waar dat van de werkgever moet. Aard en plaats van het werk staan niet in de overeenkomst.

Oorspronkelijk waren de Leidse „trajecten“ bedoeld voor nieuwe uitkeringsgerechtigden met een „korte afstand tot de arbeidsmarkt“, meestal jongere klanten die kort werkloos waren en van wie werd verwacht dat ze snel weer een reguliere baan zouden kunnen vinden. Geleidelijk werd in Leiden dat doel losgelaten en kwamen ook mensen uit het „zittende bestand“ en ouderen (zelfs 60-plussers!) in deze trajecten. De doelstelling werd steeds meer een lagere instroom in de WWB en een hogere uitstroom uit de WWB op de kortere termijn. Hierbij is weliswaar sprake van „duurzame uitstroom“, maar daarmee wordt in Leiden bedoeld: *wanneer een deelnemer aansluitend op het traject ook nog minimaal een half jaar regulier aan het werk is.* Daarna verdwijnen de mensen uit het zicht van de gemeente, want ze vallen immers niet onder de WWB en hebben recht op een WW-uitkering bij baanverlies.

De werkzaamheden in Voorschoten/Leiden zijn vaak eenvoudig (bijv. inpakken, postbezorging) en zelden of nooit afgestemd op de wensen, mogelijkheden, kennis en talenten en van de werknemers, noch wordt er serieus gewerkt aan verbetering van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt d.m.v. bijvoorbeeld scholing en stages. Er is dus geen sprake van individueel maatwerk en het c.v. wordt er niet echt door verrijkt. De beloning is op minimumloonniveau, waarbij niet altijd sprake hoeft te zijn van een minimummaandloon.

De aanpak in Voorschoten en Leiden is wat de gemeente Enschede „ongericht verlonen“ noemt. Daarnaast is er sprake van „gericht verlonen: „*Een combinatie van verlonen en werken aan een duurzaam arbeidsperspectief. Verloning vindt dan plaats bij bijvoorbeeld marktpartijen die gedurende de verloningsperiode actief met cliënten gaan werken aan vaardigheden zodat hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen. Cliënten worden bij reguliere werkgevers geplaatst, zodat ze in de verloningsperiode uit kunnen stromen. ‘Ongerichte’ verloning, daarentegen, is minder gericht op reïntegratie en lijkt vaak een cosmetische constructie: het effect ervan is dat bijstandsccliënten slechts kort uit de bijstand zijn om vervolgens weer terug te stromen in de bijstand.*“ (Bron: Gemeente Enschede).

Bij „gericht verlonen“ zou sprake kunnen zijn van duale trajecten, een combinatie van leren en werken. De Clëntenraad SoZA Leiden ziet dit als een betere aanpak, mits op basis van individueel maatwerk. Naar mening van de Clëntenraad SoZA Leiden moet het doel van verloning een daadwerkelijk verbetering van de mogelijkheden op de reguliere arbeidsmarkt zijn. Dit houdt in dat het traject iets zinvol aan het c.v. moet toevoegen en dat de kansen op echt duurzame uitstroom naar de steeds meer eisende arbeidsmarkt verbeteren. Het hoofddoel mag nooit bezuiniging of mooie WWB-statistieken voor de wethouder zijn.

Anders geformuleerd: een timmerman kan beter gaan timmeren en een aanvullende kwalificatie halen, dan zout en peper in zakjes doen, en een onderwijskracht kan beter les of trainingen gaan geven en zich verder kwalificeren, of zich anderszins verder bekwamen, dan met reclamefolders gaan zeulen.

Het spreekt vanzelf dat de omgang met en de bejegening van de klanten/werknemers fatsoenlijk en respectvol en dat de arbeidsomstandigheden goed moeten zijn. Helaas is dit niet altijd het geval.

(Het bovenstaande is niet bedoeld als een uitputtende inventarisatie, maar als korte notitie).