

Protocol

Voorkomen van verdringing en werken zonder loon



Den Haag



Rijswijk




Gemeente Delft



Protocol: voorkomen van verdringing en werken zonder loon

Tussen:

- De Federatie Nederlandse Vakverenigingen (FNV), vertegenwoordigd door Ruud Kuin, Vicevoorzitter FNV.

en

- Gemeente Den Haag, vertegenwoordigd door R. Baldewsingh, wethouder Sociale Zaken, Werkgelegenheid, Wijkaanpak en Sport.
- Gemeente Rijswijk, vertegenwoordigd door wethouder B. Lugthart, wethouder Sociale zaken, Zorg en Volksgezondheid.
- Gemeente Westland, vertegenwoordigd door M. el Mokaddem, wethouder Sociale Zaken, Sport, Dienstverlening, Duurzaamheid, P&O en Communicatie.

en

- Gemeente Delft, vertegenwoordigd door wethouder R. Baldewsingh, gemeente Den Haag, welke hiertoe is gevolmachtigd door de burgemeester van de gemeente Delft.
- Gemeente Midden-Delfland, vertegenwoordigd door wethouder R. Baldewsingh, gemeente Den Haag, welke hiertoe is gevolmachtigd door de burgemeester van de gemeente Midden-Delfland.

Overwegende dat voorkomen moet worden dat:

1. zittende werknemers hun baan verliezen of een achteruitgang in arbeidsvoorwaarden ervaren, door de inzet van werkzoekenden;
2. echte banen worden verdrongen door de inzet van mensen die zonder loon werken;
3. werkzoekenden zonder loon productief werk verrichten;
4. werkzoekenden werken zonder loon zonder realistisch perspectief op betaald werk;
5. door de inzet van Social Return mensen hun arbeidsplaats verliezen.

en

Overwegende dat gezamenlijke inzet nodig is om:

1. bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden aan betaald werk te helpen door een gelijk speelveld te creëren via de inzet van re-integratie, zoals trainingen, scholing, het aanleren van werknemersvaardigheden en het opdoen en behouden van werkervaring/arbeidsritme;
2. bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden die (nog) niet kunnen werken, te activeren, participeren en/of begeleiden bij hun ontwikkeling en het oplossen van belemmeringen.

Spreken het volgende af:

1: Algemeen

1. Arbeid hoort betaald te worden conform de geldende cao-afspraken cq het wettelijk minimum loon, indien er geen cao van toepassing is.
2. Alleen wanneer een werkzoekende naar het oordeel van de gemeente over onvoldoende vaardigheden of competenties beschikt om op een betaalde baan aangenomen te worden kan besloten worden om een proefplaatsing of leerwerkplek aan te bieden.

2: Proefplaatsing

1. Met een proefplaatsingsovereenkomst wordt vastgelegd dat de werkgever de intentie heeft om een deelnemer aansluitend op de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden.
2. De proefplaatsing duurt maximaal 1 maand, tenzij er objectieve redenen zijn om de duur van de proefplaatsing te verlengen (tot maximaal 2 maanden);
3. Voor kandidaten met een arbeidsbeperking waarvoor een indicatie voor de doelgroep banenafpraak niet binnen 2 maanden ontvangen is, kan de proefplaatsing met nog maximaal één maand verlengd worden.
4. Na de proefplaatsing mag geen proeftijd worden opgenomen in het contract.
5. De werkzaamheden tijdens een proefplaatsing moeten plaatsvinden onder gelijke arbeidsomstandigheden als die van betaalde medewerkers binnen de organisatie.
6. De werkzaamheden leiden niet tot achteruitgang in de arbeidsomstandigheden of –voorwaarden van betaalde medewerkers binnen de organisatie waar de proefplaatsing plaatsvindt.

3: Leerwerkplek

Wanneer de kandidaat naar het oordeel van de gemeente alleen in aanmerking komt voor een betaalde baan, na het ontwikkelen van competenties en werknemersvaardigheden onder methodische begeleiding op een arbeidsplaats, kan hij in aanmerking komen voor een leerwerkplek waar tijdelijk met behoud van uitkering wordt gewerkt, mits:

- a) de leerwerkplek erop gericht is om het perspectief op een betaalde baan aantoonbaar te vergroten;
- b) de duur van de leerwerkplek niet langer is dan een periode van 3 tot maximaal 6 maanden;
- c) er een, in overleg met de kandidaat tot stand gekomen ontwikkelplan ligt, waarbij rekening is gehouden met de voorkeuren van de kandidaat, mits aansluitend op de mogelijkheden van de kandidaat zelf en de arbeidsmarkt¹;
- d) het accent ligt op het ontwikkelen van vaardigheden en competenties, gericht op het verkrijgen van een betaalde baan;
- e) het uitgangspunt is dat de kandidaat tijdens de leerwerkplek een erkende vakopleiding, of modules kan volgen, met als doel een erkend diploma, of deelcertificaten te verwerven; de mogelijkheden hiertoe worden in het ontwikkelplan opgenomen;
- f) de werkzaamheden niet de vorm hebben van productieve arbeid;
- g) niet is gebleken dat daaraan voorafgaand werknemers zijn ontslagen die vergelijkbare werkzaamheden uitvoerden;
- h) de werkzaamheden niet plaatsvinden onder mindere arbeidsomstandigheden dan de omstandigheden waarin betaalde medewerkers binnen de organisatie werken;
- i) de werkzaamheden voldoen aan de vereisten van de Arbowet en de Arbeidstijdenwet;
- j) de werkzaamheden niet leiden tot achteruitgang in de arbeidsomstandigheden of –voorwaarden van betaalde medewerkers binnen de organisatie waar de leerwerkplek wordt uitgevoerd.

¹ De vastgelegde voorziening is voor bezwaar vatbaar.

4: Social Return

1. Aanvullend op de re-integratie en participatie instrumenten biedt Social Return mogelijkheden om bij aanbestedingen het wervingsgedrag van werkgevers te beïnvloeden. De gedachte bij Social Return is dat een werkgever door het aanvaarden van een opdracht behoefte heeft aan extra personeel.
2. Het is niet toegestaan om personeel te ontslaan om Social Return mogelijk te maken.
3. Als de werkgever geen ruimte heeft om extra personeel aan te nemen, wordt de werkgever gevraagd opleidingsplaats en/of stageplaatsen aan te bieden. Ook mag de werkgever zijn Social Return verplichting invullen met een maatschappelijke activiteit. Het uitgangspunt is dat het gaat om activiteiten die bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsparticipatie van de Social Return doelgroepen.

5: Regionaal meldpunt Verdringing/Interventieteam

Om de nakoming van de afspraken over het tegengaan van verdringing en het werken zonder loon, te waarborgen, registreren gemeenten welke leerwerkplekken ze aanbieden en maken gemeenten in de arbeidsmarktregio Haaglanden, UWV en FNV (het zogenaamde interventieteam) gebruik van een gezamenlijk digitaal meldpunt. Via dit meldpunt kunnen werkzoekenden, werknemers en werkgevers melding doen van onwenselijke situaties. Meldingen worden in het interventieteam en waar nodig in overleg met werkgeversorganisaties besproken. Als er aanleiding blijkt te zijn, wordt vervolgens actie ondernomen om de ongewenste situatie te veranderen en deze in het vervolg te voorkomen.

Tussen de FNV en de gemeente Den Haag gelden ten aanzien van de proefplaatsing (onderdeel 2) en het uitvoeren van vrijwilligerswerk aanvullend de volgende bepalingen:

Ad 2: Proefplaatsing

7. De gemeente verstrekt aan de kandidaat, die 27 jaar of ouder is, na afloop van de proefplaatsing een eenmalige premie ter hoogte van het verschil tussen de van toepassing zijnde bijstandsnorm en het wettelijk minimumloon.
8. De gemeente verstrekt aan de kandidaat die jonger is dan 27 jaar, na afloop van de proefplaatsing, nadat de bijstandsuitkering beëindigd is, een eenmalige premie, ter hoogte van het verschil tussen de van toepassing zijnde bijstandsnorm en het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon.
9. Bovenstaande onderdelen omtrent proefplaatsing treden in werking onder voorbehoud dat de gemeenteraad van Den Haag met het voorstel heeft ingestemd.

6: Vrijwilligerswerk

De gemeente ondersteunt de bijstandsgerechtigde bij het zoeken naar passend vrijwilligerswerk en stemt in met de uitvoering van vrijwilligerswerk, met behoud van uitkering, mits:

- a) de werkzaamheden normaal gesproken niet door betaalde werknemers worden verricht;
- b) niet is gebleken dat daaraan voorafgaand werknemers zijn ontslagen die vergelijkbare werkzaamheden uitvoerden;
- c) werkzaamheden anders niet, of significant minder vaak worden gedaan;
- d) werkzaamheden niet worden verricht bij bedrijven met winst als hoofddoel;
- e) er geen resultaatverplichtingen worden opgelegd aan de vrijwilliger; de keuze voor het soort vrijwilligerswerk wordt in nauw overleg met de kandidaat gemaakt, waarbij de gemeente ernaar streeft het vrijwilligerswerk op basis van vrijwillige keuze te laten plaatsvinden.

Dit protocol en de aanvullende bepalingen gelden voor de duur van één jaar vanaf datum ondertekening en worden jaarlijks stilzwijgend verlengd, tenzij een van de partijen het protocol of de aanvullende bepalingen tenminste drie maanden voor het einde van het jaar schriftelijk opzegt.

Aldus overeengekomen op 15 juni 2016 te Den Haag

R. Kuin

(met de aantekening dat FNV tegen de verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is)

Vice-voorzitter FNV

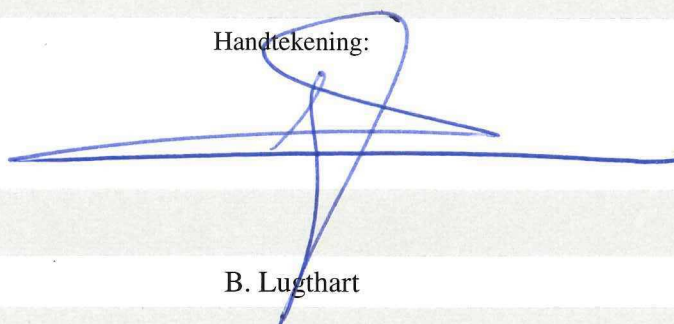
Handtekening:



R.S. Baldewsingh

wethouder Sociale zaken, Werkgelegenheid, Wijkaanpak en Sport
Gemeente Den Haag

Handtekening:



B. Lugthart

wethouder Sociale zaken, Zorg en Volksgezondheid
Gemeente Rijswijk

Handtekening:



M. el Mokaddem

wethouder Sociale Zaken, Sport, Dienstverlening, Duurzaamheid, P&O en
Communicatie
Gemeente Westland

Handtekening:

