

Diapresentatie Flexensie gemeente Utrecht

Dia 2

FNV heeft het verdienmodel Flexensie onderzocht. Niet alleen in Utrecht, maar op plaatsen waar Flexensie actief is (geweest). Ik ga u informatie geven over:

- Hoe het verdienmodel in de praktijk werkt (contractrelaties)
- Of het juridisch door de beugel kan:
 - Mag het van de participatiewet?
 - Is er sprake van een arbeidsovereenkomst of een uitzendovereenkomst?
 - Is er sprake van een schijnconstructie (bewust ontduiken van de cao)?
 - Is er sprake van concurrentievervalsing met de uitzendbureaus?
- Het effect van deze constructie op de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarkt (perverse prikkels)
- Wat de FNV hiervan vindt
- Alternatief voor Flexensie

Dia 3 “Plaatje”

FNV heeft bij verschillende gemeenten de stukken opgevraagd, om erachter te komen hoe het werkt en wat de onderlinge (contractuele) relaties zijn.

- WSP (sociale dienst) heeft het klantenbestand, daar kunnen uitzendbureaus niet zomaar in grasduinen om voor hen geschikte kandidaten eruit te vissen. Via een tussenpersoon, zogenaamd sociaalbedrijf met een re-integratiefunctie, heeft een uitzendbureau indirect wel ingang in het klantenbestand. Soms rechtstreeks (mag niet). De gemeente draagt kandidaten voor aan Flexensie. Hoe en op basis van welke criteria kandidaten worden voorgedragen, is niet altijd duidelijk. Per gemeente is dit verschillend.
- Flexensie heeft een netwerk van contacten met aantal grote uitzendbureaus (ABU/NBBU). Soms rechtstreeks contact met grote bedrijven zoals schoonmaakbedrijven, vakantieparken, Action, Hello Fresh, Albert Heijn. Met name ondernemingen met veel precair werk (flex werk, kleine baantjes), die sterk op kosten sturen. Werk waar niet al te veel scholing voor nodig is en mensen makkelijk te vervangen zijn en regelmatig op en af roep krachten voor kunnen gebruiken.
- De afspraken tussen Flexensie en het uitzendbureau zijn “mistig”. De kans is groot, dat ze via een uitzendbureau worden geplaatst en de werkgever het uitzendbureau betaalt. Het uitzendbureau krijgt de mensen “gratis” van Flexensie, zet ze weg tegen het minimum loon tarief. Dit kan, bijna geen toeval zijn. Deze doelgroep hoeft volgens de NBBU/ABU cao minder betaald hoeft te worden, dan een “reguliere” uitzendkrachten, n.l. het minimum loon i.p.v. het loon van de inlener. In de NBBU/ABU cao noemt men deze groepen allocatiegroepen. Flexensie en uitzendbureaus spelen waarschijnlijk onder één hoedje. Mogelijk is er sprake van een draaideurconstructie.
- Het uitzendbureau zet kandidaten “gratis en voor niets” weg. Ze hoeven geen loon te betalen. Er is geen sprake van een uitzendovereenkomst, zegt men
- Periode van uitzenden via Flexensie, 3 tot 6 maanden (voor 8 tot 28 uur per week) of voor 28 tot 40 uur per week, 6 tot 12 maanden.
- Sommige gemeenten beperken de inzet tot b.v. maximaal 2 tot 3 maanden en een minimale omvang van de opdracht b.v. 10 uur per week. Of veel langer. Vaak is onduidelijk wat de maximale tijd mag zijn. B.v. 2 maanden 20 uur gewerkt, dan moet men stoppen met inzet van Flexensie en moet men naar een reguliere baan worden toe geleid.

Dia 4 “Het verdienmodel”

- Flexensie heeft overal hetzelfde verkooppraatje.
- Sociaal bedrijf. Mooi als mensen mogen bijverdienen, ontzorgen van de gemeenten door te de administratie te regelen als mensen tijdelijk werken of af en toe een paar uur per week gaan werken. De verrekening is een hels karwij. Stel dat ze tijdelijk meer gaan verdienen dan de uitkering, dan is er via deze constructie geen wachttijd voor de uitkeringsgerechtigden bij het opnieuw aanvragen van een uitkering
- De gemeenten kunnen geld besparen op de uitkeringen en kunnen eraan “verdienen”. Ze krijgen geld toe. In tijden van bezuiniging een “offer you can’t refuse”.
- Het is onduidelijk welke uitkeringsgerechtigden op basis van welke criteria uit de kaartenbak worden geplukt en/of het vrijwillig is e.d. Onduidelijk of de baan wel voldoet aan de criteria die de Participatiewet en de ontwikkelde jurisprudentie stelt, aan het mogen werken met behoud van een uitkering. (De gemeentelijke verordeningen zijn vaak niet duidelijk op dit punt).
- Roept vragen op: Begeeft Flexensie zich niet op een juridisch hellend vlak? Zijn ze in feite niets meer dan een soort van koppelbaas, die commercieel mensen wegzet en hieraan verdienen? Het is een businessmodel?. Is hier niet sprake van een schijnconstructie (ketenaansprakelijkheid) n.l. het ontduiken van de cao (s)? Hadden deze uitkeringsgerechtigden mensen ook zonder Flexensie, niet rechtstreeks via het uitzendbureau werk kunnen vinden of op eigen kracht werk kunnen vinden?
- Wie verdient er hier nu aan, door het bewust in zo’n constructie te gieten?

Dia 5 De constructie/geldstroom (plaatje)

- Meest voorkomende afspraken in de contracten met de gemeenten. Flexensie brengt de werkgever het bruto minimum loon in rekening (inclusief de loonbelasting en de premies). Waarschijnlijk exclusief de werkgeverlasten die niet op de loonstrook staan. Zo’n **12 euro tot 12,50 per uur**.
- **Minimumloon juni 2017 1565,50 bruto per maand. Per uur 38 uur 9,51, 36 uur 10,04 en 40 uur 9,04**
- Van de rekening die de werkgever betaalt gaat tussen de 1 tot **2 euro per uur** naar de uitkeringsgerechtigde tot een max van 206 euro per maand. Maximale premie arbeidsinschakeling van 2.339 per jaar (Participatiewet art. 31 lid 2 onder j). Premie mag niet per maand of 2 maanden worden uitbetaald maar per 6 maanden (6 maanden voldoende hebben meegewerkt aan arbeidsinschakeling. Hier mag maar 1 keer per 6 maanden gebruik van worden gemaakt
- Flexensie krijgt 5 euro per uur en de gemeente 5 euro per uur. Ongeveer 50%/50% van het bruto uurloon- de premie (**2.339,-- per jaar**), die de werkgever in rekening wordt gebracht. . Soms worden de kosten van detachering via de gemeenten betaald. Wat ook voor komt is een jaarlijkse staffel van % van de omzet. *Wat ze niet in rekening brengen zijn de werkgeverskosten (n.l. de kosten die niet op de loonstrook staan, zoals premies werknemersverzekeringen WW en Premie Zorgverzekeringswet (zie achtergrondinformatie).*
- Extra cao kosten zijn er ook niet, zoals pensioenpremie, extra vrije dagen, loondoorbetaling bij ziekte etc.

DIA 7 Voorbeeld tabel casus schoonmaker “Rekening werkgever”

38-urige werkweek (gebaseerd op onderstaande gegevens) afgeronde bedragen, exclusief vakantiegeld (8%). Vaak laagste loonschalen, minimum loon tot 130% van het minimum loon.

Kosten	Flexpensie Brengt in rekening bij werkgever	In dienst minimum loon	CAO loon 11,58 per uur/ 165,20 per maand	Uitzend CAO (NBBU/ABU)
Bruto loon (inclusief loonbelasting en premies volksverzekering)	1.565,-	1.565,--	1.913,--	1.565,---
Werkgeverslasten (26,6%)	n.v.t.	394	509,	394,--
Werkgeverslasten	1.565,--	1.959,--	2.412,--	1.959,--
Fee uitzendbureau (25%)/Opslag Flexpensie (12,50 per uur)	335,--			391,--
Extra cao werkgeverskosten Verplichtingen cao (10 tot 25%) van het bruto loon. Pensioenpremie, vakantiegeld, WGA verzekering etc.		391,--	478,--	200,--
Totale kosten werkgever	1900,00	2350,--*	2890,-- *	2550,-- *

*LIV mogelijk (9,82 en 12,29 in 2018), minimaal 24 uur per week werken

De werkgever kan verdienen/besparen:

- Goedkoopste route is inhuur via Flexpensie.
- Verschil: Uitzendbureau en Flexpensie: 650
- Verschil: Cao loon en Flexpensie: 990 euro

*Achtergrondinformatie***Cao schoonmaak (1 juli 2017)**

11,35 per uur, 38-urige werkweek 1517,39 per maand afgerond 38x 52,18 (weken)=1982,84 per jaar:

12= 165,20 per maand x 11,58= 1913,02

Schaal 2 0 tot 7 (basis uurloon)

Werkgeverslasten werknemersverzekeringen 2017 (Bron ADP/.

Premie WAO/WIA exclusief opslag voor bijdrage kinderopvang	6,16%
Opslag kinderopvang op	0,50%
AWF-premie (n.b. per sector verschillend)	2,64%
UFO	0,78%
Vervangende premie voor sectorfondsen	<u>1,77</u>
Totaal	11,65%
Premie Zorgverzekeringswet (ZW)	<u>6,90%</u>
	18,55%
+ reservering vakantietoeslag	<u>8.0 %</u>
Werkgeverskosten (minimum loon)	26,66%

Volgens ADP: 1565,40 + 393,70= **1954,10 kosten werkgever**

Minimum loon 2017 (22 jaar en ouder)

Tabel minimumloon juli 2017, werkweek **1565,40** 361,25 per week en 72,25 per dag en voor 36 uur **10,04** , 38 uur 9,51 euro per uur en 40 uur **9,04** . Met bijkomende werkgevers kosten zou het tarief dat in rekening wordt gebracht door Flexensie bij de werkgever inclusief werkgeverskosten op 9,04 x 26,66% (2,67)= **11,42** . Is het 38 uur (cao) dan is bedrag: 9,51x26,77= **13,04** per uur. Blijkbaar is dit gebaseerd op het gemiddelde minimum uurloon tussen de 36 en 40 uur per week. Geen Uitzendbureau fee. Die ligt tussen de 20 en 30% in rekening (detacheringskosten). Men brengt dus een klein gedeelte van de werkgeverskosten(WN verzekering en ZW) in rekening. Men zit onder de "marktprijs" per uur.

Urenberekening cao

Bruto voltijdsnorm 36 -urige werkweek, 7,2 uur per dag (ADV ingeroosterd)/feestdagen/basisvakantie = 1878 uren per jaar/**156 uren per maand (relevant voor het berekenen van de premie Participatiewet)**

N.b. bij de toepassing van de cao worden de kosten hoger (vergoedingen, gratificaties, winstuitkering, pensioenpremie, adv-dagen etc.). Per cao verschillend. Zo ligt de pensioenpremie tussen de 20 en 25% .

Uitkeringen juli 2017 (netto)

Samenwonend 1338,84 plus vakantie-uitkering 70,47= **1409,31**

Alleenstaand en alleenstaande ouders 937,19 + vakantie-uitkering 49,33= **986,52**

8. Wat verdient Flexpensie?

Op basis van uurloon wat in rekening wordt gebracht bij de werkgever

Flexpensie	Optie 38 uur per week
Vergoeding die de werkgever in rekening wordt gebracht (11,75 per uur 40 uur)/ 12,,50 per uur	1.900,--
Premie participatiewet 2,-- euro per uur tot een maximum van 2.366 per jaar *	- 197
Opbrengst Flexpensie	1703,--
50% gemeente	852,--
Totale verdienen	851,--

- Bijstandsgerechtigde houdt per uur minder over. Had hij zij mogen bijverdienen dan was het bedrag hoger geweest. Naarmate er meer uren wordt gewerkt, houdt de bijstandsgerechtigde er minder per uur aan over.
- In veel gemeentelijke verordeningen is de premie is vaak lager in veel gemeentelijke verordeningen

Dia 9 Wat wordt er door wie verdiend?

Toelichting bij de bolletjes geven. Veel geld verdient over der “rug” van de bijstandsgerechtigde die een grote afstand heeft tot te arbeidsmarkt.

Het geeft te denken dat een commercieel bedrijf bijna even veel verdient aan een alleenstaande uitkeringsgerechtigde dan een alleenstaande aan een uitkering ontvang.?

Welk probleem wordt hier meer opgelost? Zit hier geen addertje onder het gras, zeker als een werkgever bereid is om “marktconform” te betalen voor iemand die een “enorme” afstand tot de arbeidsmarkt heeft en moet re-integreren. Te mooi om waar te zijn? Blijkbaar zijn het mensen, die in principe ook zonder inzet van Flexpensie een baan kunnen vinden. Geen verschil met mensen die op eigen kracht een baan vinden als de economie mee zit.

Achtergrond informatie

Flexpensie tarieven en premie Participatiewet

Wat is de tegemoetkoming? 346, 67 (premie die de uitkeringsrechtige mag houden van de Participatiewet of LIV (lager inkomensvoordeel van de belasting?) . Volgens de belastingdienst, brief aan gemeente Utrecht/contract mag er **2.366,00** (2016) per kalenderjaar worden verstrekt, mits er ook geen vergoeding wordt verstrekt voor vrijwilligerswerk. Bedragen zijn vaak lager dan in de verordening van de gemeenten. Gebonden aan strikte voorwaarden n.l.. 6 maanden hebben gewerkt e.d.

Belasting zegt dat het maximaal 6 maanden mag duren m.b.t. de premiebetaling die belastingvrij mag worden vergoed en ook geen gevolgen heeft voor de zorgpremie en huursubsidie, omdat het niet als inkomen wordt gezien.

Flexpensie betaalt 50% aan de gemeente van het bedrag, die ze in rekening brengen van de werkgever. De reiskostenvergoeding wordt buiten beschouwing gelaten.

- Minimumloon en de werkgeverslasten = x bedrag hiervan gaat 50% naar de gemeente en 50% naar Flexpensie (stukken van Flexpensie). Of ze het bedrag het bruto minimum loon delen of bruto minimum loon plus de werkgeverskosten is onduidelijk. Er zijn dus 2 varianten mogelijk. Hoog en een laag tarief.

- N.b. duurt dit langer dan een half jaar en wordt er substantieel gewerkt, dan kan uitzendbureau mogelijk LIV aanvragen (= normale uitzendkracht, die conform uitzendbureau minimum loon krijgt uitbetaald).
- Norm marktconform tarief, voor interpretatie vatbaar n.l.1. het minimum bruto loon2. Het brutoloon verhoogd met de werkgeverslasten (werkgeverspremie en premie zorgverzekeringswet) of 3. De tarieven van het uitzendbureau of re-integratiebureaus.
- Vrijlating premie arbeidsinschakeling participatiewet artikel 31, lid 2, onder j 2.416 in 2018 . Is ongeveer 201 per maand (bedrag loopt ongeveer gelijk op met max. periode bijverdienen). N.b. deze premie mag volgens de belastingdienst belastingvrij worden gegeven aan de uitkeringsgerechtigden. Voordeel het telt niet mee bij de inkomsten, die van invloed zijn op een aantal toeslagen (huur-en zorgtoeslag).
- Mogen bijverdienden, normbrief gemeenten, max 6 maanden per jaar, 25% van het inkomen met max van **201** per maand (is de normale verrekening met bijverdienen in de bijstand).
- N.b. 12 euro is **niet marktconform**/vergelijk uitzendbureaus (minimum loon plus uitzendmarge) en zeker niet in vergelijking met het cao loon. Vaak voldoen de functies niet aan de criteria die de participatiewet stelt= geen controle op. Vaak is het structureel werk, werk wat gedaan kan worden door een uitzendkracht. Is er sprake van oneerlijke concurrentie?

Dia 9 Mag het van de Participatiewet/ Jurisprudentie

Uit de jurisprudentie en de kamerstukken n.a.v. het onderzoek naar Flexensie blijkt dat het kan mits:

- Het de concurrentieverhouding niet aan tast (Participatiewet art.7lid 9 lid 9)
- De participatieplaats (additioneel is). Er geen verdringing plaats vindt (Participatiewet artikel 10-lid)
- Werkervaringsplaats max 6 maanden (beperkt van duur), vak leren, ervaring op te doen, noodzakelijke begeleiding wordt geboden (onderdeel van een re-integratietraject)
- Movisie heeft richtlijnen voor gemeenten uitgewerkt voor werken zonder loon

Wat is de praktijk

- Participatiewet wordt op deze punten vaak niet goed uitgevoerd (onderzoek Inspectie SZW) Zie een aanbevelingen Movisie (werkwijzer van de programmaraad).
- Structureel werk, geen begeleiding, geen scholing (het leren staat niet voorop). De beste uitkeringsgerechtigde worden er uit gepikt. Kortere dan een jaar werkloos. Geen onderdeel van een maatwerk re-integratietraject. Geen controle of er begeleiding op de werkplek (Is geen zicht op bij Flexensie). Vaak geen perspectief op vast werk.
- Niet altijd beperkt in omvang , of draaieurconstructie met uitzendbureaus
- Type werk lijkt op gewoon uitzendwerk/gewone vacatures bij uitzendbureaus.
- Geen marktconforme beloning/vergoeding in vergelijking met het uitzendbureau/detacheringsbureaus te laag. Mogelijk sprake van concurrentievervalsing met uitzendbureaus en re-integratiebedrijven.
- Gevolg: het is onduidelijk wat Flexensie is en onder welke titel mensen gratis worden weggezet (proefplaatsing/werkervaringsplaats of participatieplaats (additioneel, kans op inschakeling arbeidsproces gering is)
- Is hier sprake van concurrentievervalsing en de orkestratie van een constructie om WML te omzeilen en het optuigen van een schijnconstructie om de cao's te omzeilen ? Wordt hier de wet markt en overheid niet overtreden? Gemeenten werken onder de kostprijs 5 euro per uur, kan zo nodig dwang uitoefenen op uitkeringsgerechtigden en zo in strijd handelen met het mededingingsrecht (kosten lager dan via het uitzendbureau) . Ook al is het vrijwillig, de morele druk kan hoog worden ervaren.

Proefplaatsing: de proefplaatsing is bedoeld voor bijstandsgerechtigden die direct geschikt zijn voor de arbeidsmarkt. Er is sprake van een vacature bij een reguliere werkgever en deze werkgever heeft de intentie om de bijstandsgerechtigde aan te nemen. Om het laatste beetje twijfel bij de werkgever weg te nemen, kan de bijstandsgerechtigde een tijdje (meestal 1 tot 3 maanden) met behoud van uitkering op de proef werken.

- **Werkervaringsplaatsen:** een externe werkervaringsplaats is bedoeld voor bijstandsgerechtigden waarbij werknemersvaardigheden aanwezig zijn, maar de beroepsvaardigheden nog (verder) ontwikkeld moeten worden. De bijstandsgerechtigde voert productief werk uit bij een externe werkgever. Er wordt al een redelijke prestatie verricht, maar er is nog wel begeleiding nodig.
- **Participatieplaatsen:** bedoeld voor bijstandsgerechtigden voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor nog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Deze mensen mogen maximaal twee jaar met behoud van uitkering additionele werkzaamheden verrichten. Onder voorwaarden mag de termijn nog met twee jaar verlengd worden.
- **Additioneel versus regulier**
Volgens de Inspectie SZW, die zich daarbij baseert op de [werkwijzer](#) van de Programmaraad, gaat het bij additioneel werk om speciaal gecreëerde functies of bestaande functies die de bijstandsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. De bijstandsgerechtigde is daarbij minder productief dan collega's op reguliere arbeidsplaatsen. Wanneer de bijstandsgerechtigde deze begeleiding niet meer ontvangt en even productief geworden is, omdat hij bijvoorbeeld de werkzaamheden al langere tijd verricht, is er sprake van reguliere werkzaamheden.
- Er zijn uitzonderingen: re-integratie instrumenten waarbij concrete werkervaring wordt opgedaan door het verrichten van regulier werk (proefplaatsing, werkervaringsplaats etc.). **Deze plaatsingen dienen beperkt te zijn in tijd en omvang.** In de overige gevallen waarbij bijstandsgerechtigden langdurig of zelfs permanent reguliere werkzaamheden verrichten, is er sprake van verdringing.

Dia 13 Is er sprake van een arbeidsovereenkomst?

Ook al mag het van de participatiewet, dan wil dat nog niet zeggen dat er een arbeidsovereenkomst of een uitzendovereenkomst is ontstaan. Om dit te kunnen bepalen wordt door de juristen gekeken naar de feitelijke situatie en wordt dit getoetst aan de hand van een drietal criteria n.l. loon, arbeid en gezag. Als er sprake is van een uitzend- of arbeidsovereenkomst dan moet het cao loon worden betaald. Men mag dan niet met behoud van een uitkering werken.

In een artikel van een juridisch tijdschrift heeft Mr. Dr. A. Elerveld de inhoud van het contract met de gemeente en Flexensie beoordeeld op de elementen loon, arbeid en gezag.

Getoetst aan deze criteria is haar conclusie, dat er een uitzendovereenkomst/arbeidsovereenkomst is ontstaan: Alle elementen loon, arbeid en gezag lijken aanwezig te zijn in de partijen overeenkomst tussen de bijstandsgerechtigde, de inlener en de gemeente en Flexensie. Dit moet altijd worden beoordeeld aan de hand van de feitelijke situatie.

Flexensie gedraagt zich feitelijk als een uitzendbureau. “ Bij een uitzendovereenkomst zijn drie partijen betrokken de werkgever, de werknemer en een derde aan wie de werknemer door de werkgever en een derde aan wie de werknemer door een werkgever ter beschikking wordt gesteld. Artikel 7:690 bepaalt dat de werknemer krachtens een overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde ter beschikking wordt van de derde om arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van deze derde”. Als er sprake is van een uitzendovereenkomst, dan is de WAADI artikel 8 van toepassing. De uitkeringsgerechtigde heeft recht op loon en een beloning conform de cao van het bedrijf en de bedrijfstak. Juridisch is de materie vrij complex, omdat er diverse wetgeving van toepassing zijn. Flexensie in Utrecht zoekt werk voor uitkeringsgerechtigde, plaatst ze bij een werkgever, er is geen begeleiding en men werkt onder direct toezicht van toezicht van een derde. Het maakt niet uit of flexensie zich presenteert als re-integratiebedrijf of iets anders (payroll). Er sprake van doorlening . Hier is de nodige jurisprudentie over ontwikkeld.

Achtergrondinformatie bij de dia

1. Loon

- De premie “stimuleringspremie voor arbeidsinschakeling” in de zin van art. 31 lid 2 onder j is bedoeld voor het voor het aanvaarden uitbreiden of behouden van regulier werk en het behouden van regulier werk en het volgen of afronden van scholing. De wetgever heeft het bij participatieplaatsen nadrukkelijk geregeld dat de bijstandsgerechtigde die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op arbeidsmarkt. De vergoeding **van 2 euro per gewerkt uur heeft het karakter van een tegenprestatie voor de door de uitkeringsgerechtigde verrichte werkzaamheden**= voldaan aan het vereiste van loon art. 7:610.

2. Arbeid

Onder omstandigheden kan er sprake zijn van arbeid als de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk wordt uitgeleend aan een reguliere werkgever waar hij, economisch gezien, waardevolle arbeid verricht. Dan kan er een uitzendovereenkomst ontstaan of arbeidsovereenkomst. B.v. als de betrokkene daadwerkelijk gaat werken bij de inlener waar hij activiteiten verricht die economische waarde hebben (Kans is groot als leren niet centraal staat, ook niet het opdoen van basale werknemersvaardigheden op tijd op staan e.d.)
Stage/leerdoel: **Het feit dat de werkgever bereid is het minimum loon te betalen , plus de werkgeverskosten en mensen in staat zijn 100% van het minimum loon te verdienen is er wel degelijk sprake van werk met een economische waarde.**

Om dit uit te sluiten goed kijken wat dan de individuele leerdoelen zijn/ staan die in het gemeentelijk besluit en/of dit wordt gecontroleerd .Het leerdoel van de

uitkeringsgerechtigde staat hier voorop. De vraag van de werkgever staat voorop.

Flexensie geeft aan dat **de werkgeversbenadering voorop staat**. Adverteert: dat Flexensie ondernemers helpt die tijdelijk extra werk nodig hebben, of zieke medewerker te vervangen of om piekmomenten op te vangen. Duur van het traject wordt bepaald door de behoefte van de werkgever aan personeel (max 6 maanden). Het werkt eindigt als bijstandsgerechtigde werk vindt. Indicatie dat voor het werk ook wordt gewoon wordt geadverteerd (normale vacature bij het uitzendbureau).

3. Gezag

Er is sprake van een gezagsrelatie. Het is moeilijk voor te stellen dat als de opdrachtgever iemand inhuurt om piekmomenten zonder dat hij/zij bevoegd is deze bijstandsgerechtigden te instrueren op de werkvloer. Tussen de gemeente en bijstandsgerechtigde is ook een gezagsrelatie: verplicht om mee te werken als hij/zij hier “vrijwillig” voor kiest, misdraagt hij zich riskeert hij/zij zich een gemeentelijke sanctie. Is een gezagsrelatie tussen bijstandsgerechtigde Flexensie. Plaatsing is vrijwillig, modelcontract tussen bijstandsgerechtigde en de gemeente (voorwaarden gebruik). En Flexensie stelt aanvullende voorwaarden die aan de inleners wordt meegestuurd bij opdrachtbevestiging, verzorgt de urenfacturatie, verricht de “loonbetaling” aan de uitgeleende bijstandsgerechtigden, ziekmelding zowel bij inlener als Flexensie. Niet alleen een bemiddelende en ook een administratieve rol, maar dat mogelijk sprake is van gezagsuitoefening in de zin van art.

7:610BW

Gemeente twijfelt zelf ook of er sprake is van een schijnconstructie. Risico heeft ze uitgesloten door in het contract met Flexensie de volgende zin op te nemen (contract 2016). Artikel 8.1

Arbeidsrechtelijke wet-en regelgeving “De Opdrachtnemer houdt zich in de uitvoering van de **Overeenkomst aan de geldende wet-en regelgeving en van toepassing zijnde cao. De Opdrachtnemer vrijwaart de Opdrachtgever tegen alle aanspraken ter zake, waaronder aanspraken op grond van de ketenaansprakelijkheid voor verschuldigd loon**”.

Dia 14 Praktijk Pakketsorteerders PostNL (draaideur)

Uitleg van het schema dia:

Voorbeeld : Pakketsorteerders PostNL in Kolham

- 3 maanden werken met behoud van uitkering via re-integratiebedrijf “Werk bedrijf en Re-integratie” 18 uur per week aan het werk werden gezet. Re-integratiebedrijf had een vergelijkbare rol als FLeXensie (zocht werk , bracht vraag en aanbod bij elkaar en plaatste de uitkeringsgerechtigden in het bedrijf in het kader van re-integratie).
- Daarna konden sommige uitkeringsgerechtigden na 3 maanden tijdelijk 6 maanden via uitzendbureau in de vorm van “contracting” tegen het minimum loon via het uitzendbureau365Werk.
- Na 6 maanden WW en de bijstand weer in (draaideurconstructie). Er werden steeds nieuwe mensen aangenomen, die met behoud van uitkering gingen werken. Geen dienstverband structureel werk. Kort in de bijstand, leren,

FNV heeft de arbeidsinspectie ingeschakeld om deze juridisch ingewikkelde constructie te laten onderzoeken. FNV meende dat de uitkeringsgerechtigden die in het kader van hun re-integratie vanaf dag 1 (ook de periode dat met behoud van de uitkering wordt gewerkt), mensen recht hebben op het loon. Gemeenten meende dat niet het geval was.

Vervolgens heeft SZW de zaak onderzocht en een rapport uitgebracht, waarin ze keek naar de feitelijke situatie (loon, gezag en arbeid) . Volgens SZW was er sprake van een schijnconstructie. Het ontduiken van het betalen van het cao loon. De Waadi artikel 8 was van toepassing. De mensen hadden de mensen recht op het cao loon van PostNL. De argumenten dat het “goed en fijn” was voor de mensen en de gemeente hier hele goede bedoelingen mee had, daar maakte SZW gehakt van. Ondanks het rapport van SZW weigerde de gemeente alsnog het loon aan mensen uit te betalen. Gemeente is gedagvaard door de FNV. De inschatting van de gemeente was dat men de zaak ging verliezen en er is vervolgens geschikt. Post NL is gestopt met dezen ”constructie. Mensen kregen een vast contract.

Dia 15 Gevolgen voor de arbeidsmarkt

- **Oneerlijk speelveld**
 - **Oneerlijke concurrentie:** met uitzendbureaus en andere re-integratiebureaus (geen marktconform tarief)
- **Oneerlijke concurrentie tussen uitkeringsgerechtigden:** deze is er niet voor WW’ ers, WIA, WAO en Wajong). .Waarom zal de werkgever iemand in dienst nemen die niet in staat is het minimum loon te verdienen en wel het aanbod krijgt om via deze constructie goedkoop mensen te krijgen? Mensen uit de doelgroep zijn minder productief en dan moet ook nog begeleiding en het werk worden aangepast.

Draagt bij naar de race naar de bodem en meer werkende armen, vergroot concurrentie onder de werkenden:

- **Opknippen van baantjes (stapelbaantjes)**
- **Moeite om het minimum loon te verhogen in sectoren met veel uitzendwerk en ruim aanbod op de arbeidsmarkt. Minimum loon is leefbaar als dit 130% van het minimum loon is.**
- **Groep werkenden, die volkomen rechteloos is**

Er ontstaat een groep van werkenden, die volkomen rechteloos is. Alles maar moet accepteren op straffe van (angst is groot). Komt veel voor in bedrijven die al niet zo'n geweldige reputatie hebben. Kwalitatief slechte banen/slechtere arbeidsomstandigheden. **Omdat er aan verdiend kan worden neemt men het niet altijd zo nauw**

Jrir

Dia 16 Wat vindt de FNV

- Gratis werken via Flexensie onzin. Is een de cao van NBBU/ABU speciaal hiervoor een apart cao artikel in het leven geroepen (minimum loon i.p.v. cao inlener, Waadi), voor allocatie groepen. Is een onzin om via Flexensie nog goedkoper te gaan leveren.
- Kortsluiten door zelfde betaling van uitzendkrachten cao te regelen en misbruik van cao allocatieartikel ABU/NBBU te voorkomen (doelgroep beperken, niet in staat het minimum loon te verdienen) n.l. doelgroep die niet in staat is het minimum loon te verdienen
- Biedt geen duurzame banen . Maakt geen verschil of mensen wel of geen werk vinden.
- Toegevoegde waarde Flexensie nihil (geen meerwaarde, behalve de "zoekfunctie" om vraag en aanbod gericht bij elkaar te brengen)
- Omzeilt verrekening loon met uitkering door geen loon te betalen. De "premie" is nietet bedoeld om verrekening deeltijd met de bijstand te omzeilen door geen volwaardig werk/salaris te verstrekken.
- *Verdienmodel met perverse prikkels:*
 - o Overheid loop sociale zekerheidspremies mis
 - o Trekt "foute" werkgevers aan / geen duurzame plaatsing
 - o Ondermijning cao's
 - o Teveel ruimte voor oneigenlijk gebruik

Achtergrondinformatie

Allocatiegroepen in Uitzendcao's (ABBU/NBU worden samengevoegd)

-12 maanden werkloos te zijn geweest

-re-integratiedoelgroepen (WIA, WAO, WAJONG en WWB. Voor zover er sprake is van een beperkte verdien capaciteit

-Werkzoekenden die in het kader van de Participatiewet zijn aangewezen op loonkostensubsidie(niet in staat het minimum loon te verdienen/ in staat zijn het minimum loon te verdienen (tussen de 101 en 120%)

- geen startkwalificatie hebben/ en kwalificerende opleiding volgen

Druk in cao- onderhandeling om het loon te verlagen (onder minimum loon) en de doelgroepen te beperken en beperkt in duur. Wordt via deze constructie ook ondergraven.

Dia 17 Alternatief

Stel jezelf eerst de vraag: Welk probleem wil je voor wie oplossen?

1. Toewerken naar duurzame werk bij “goede” werkgevers, die de intentie hebben om mensen in dienst te nemen?
2. Tijdelijk werk verrichten en op een klantvriendelijke de inkomsten kunnen verrekenen, zonder dat mensen in de financiële problemen komen?
3. Makkelijker maken voor werkzoekenden om tijdelijk via een uitzendbureau te gaan werken en niet opnieuw een wachttijd te hebben om opnieuw een uitkering aan te vragen?

De alternatieven

Om uit het juridisch mijnenveld weg te blijven en de rollen zuiver te houden, beperk de rol “en inzet van Flexensie tot de bemiddelende rol. Zij zoeken een (tijdelijke) baan bij een werkgever, de gemeente betaald hiervoor een vergoeding. Vervolgens kan de uitkeringsgerechtigde tijdelijk in dienst worden genomen of via een uitzendbureau te werk worden gesteld. De gemeente kan loonkostensubsidie geven en zo wordt ook “hetzelfde resultaat bereikt.

Op de langer termijn:

1. Maatwerktrajecten bij goede werkevers, intentie om mensen in dienst te nemen (in dienst 2 maanden op proef, inzetten van loonkostensubsidie/ begeleiding , normaal verrekenen
2. Mogen bijverdienen en klantvriendelijk verrekenen. Hier is Flexensie niet voor nodig. In andere gemeenten zijn hiervoor alternatieven ontwikkeld.
3. Makkelijk maken om tijdelijk werk te accepteren, zonder dat er sprake is van een wachttijd bij het opnieuw aanvragen van een uitkering

Geef klanten goede financiële voorlichting over hoeveel ze maximaal bij kunnen en mogen verdienen met tijdelijk werk per jaar, zonder dat ze hiermee last krijgen met hun huursubsidie en de zorgtoeslag e.d.

Achtergrondinformatie

- Brief kamer simpel switchen in de Participatieketen en het brede Offensief. Tijdelijk werk aanvaarden, verkorte aanvraagprocedure(uitkering minder dan 6 maande geleden is beëindigd). Goede en snelle aanvraagprocedure (goede praktijkvoorbeelden van gemeenten hoe die hun werkproces hebben ingericht)
- Beter inzicht in de inkomsten en gevolgen die het mogen bijverdienen heeft voor het aanvaarden van tijdelijk werk van beperkte duur voor de diverse toeslagen (wonen, zorg en kinderen). Rekenhulp of andere manier van verrekenen ; Surplus, vrijwillige deelname van een persoon en volmacht van de werkgever waarin gebruik gemaakt wordt van een tussenrekening van de gemeente waarop de werkgever het salaris stort (geen wisselend inkomen, minder terugvorderingen etc.