

Gemeente Groningen  
T.a.v. gemeenteraad

raad@groningen.nl

**Datum**

24 september 2020

**Ons kenmerk**

MvdP006

**Betreft/ Onderwerp**

Schakelkans Groningen

**Doorkiesnummer**

088-3680222

**Email contactpersoon**

maureen.vanderpligt@fnv.nl

**Bijlage(n)**

-

Geachte heer, mevrouw,

### Schakelkans Groningen

De gemeente Groningen heeft in 2019 een nieuw fenomeen voor bijstandsgerechtigden in het leven geroepen: 'Schakelkans'. Op dit moment nog als pilot en de gemeenteraad zal in oktober een nieuwe re-integratieverordening vaststellen waarin Schakelkans als regulier instrument wordt opgenomen. De FNV zet daar grote vraagtekens bij.

Schakelkans is de opvolger van Flextensie, een methode waar de FNV ook al grote bezwaren tegen had. Het verschil tussen Schakelkans en Flextensie is dat bijstandsgerechtigden nu rechtstreeks bij een werkgever worden geplaatst, in plaats van een in een poule. De bedenker van Schakelkans, Bureau voor Arbeidsinschakeling (BVAI), <https://schakelkans.nl> is van Arnold Kremer, voormalig regiomanager in het Noorden van Flextensie.<sup>1</sup>

Schakelkans zegt de arbeidskansen van mensen te vergroten door werk te doen door middel van tijdelijke opdrachten van reguliere werkgevers (brief gemeente Groningen aan de raad<sup>2</sup>). Om meerdere redenen vindt de FNV het inschakelen van Schakelkans onwenselijk.

### Financiering

Het deelnemende bedrijf betaalt 12,75 euro per uur, gebaseerd op het Wettelijk Minimumloon *en loonwaarde cliënt* zegt de raadsbrief. Hoe kan dat dan 1 tarief zijn? Of hebben alle cliënten in Groningen een gelijke loonwaarde?

Werkgevers ontlopen het risico op loondoorbetaling bij ziekte en betalen ook geen werkgeverslasten, pensioen etc.

---

<sup>1</sup> <https://www.rtvnoord.nl/nieuws/174582/Uitrol-Flextensie-gaat-door-ondanks-protesten-vakbond>

<sup>2</sup> <https://docplayer.nl/166723117-De-leden-van-de-raad-van-de-gemeente-groningen-te-groningen-ons-kenmerk-uw-brief-van-uw-kenmerk.html>

### **Verdringing**

Verdringing wordt zo veel mogelijk voorkomen; aldus de gemeente. Maar de vraag is *hoe*? Dit wordt niet uitgelegd. In deze constructie is niet de verplichte toets op verdringing van toepassing zoals bij een participatieplaats, dus welke middelen gaat de gemeente inzetten om de toetsing te waarborgen?

### **Jobcoach**

De jobcoach wordt ingezet gedurende het schakelkans traject. En daarna dan als het echt nodig is *wellicht* op een reguliere baan? Maar goed, die jobcoach verdient je in feite zelf bij elkaar want een gedeelte (minstens 5/6 euro per uur als er nog een bemiddelaar als bureau BVAI tussen zit) komt naar de gemeente als inkomsten en daar wordt dan iemands eigen jobcoach van betaald. Maar de brief zegt niet of je als bijstandsgerechtigde die deelneemt aan Schakelkans ook recht op scholing, coaching etc. hebt. Dat wordt niet genoemd. Er wordt alleen gesteld dat de inkomsten geormerkt worden voor begeleiding en scholing voor *de doelgroep* van Schakelkans. Dus geen potje voor de degene die aan de slag gaat met Schakelkans, maar een algemene pot voor scholing en begeleiding.

Voor wat de FNV betreft is Schakelkans de zoveelste vorm waarbij de cao wordt ontdoken en werkgevers gebruik kunnen maken van een goedkoop verdienmodel. Indien een werkgever bereid is 12,75 per uur te betalen waarom neemt de werkgever dan niet iemand in dienst, desnoods op een tijdelijk contract? Met de inzet van het instrument Schakelkans onttrek je (uitzend-) banen aan de arbeidsmarkt.

We zien de advertenties nu al overal verschijnen na het invoeren van de WAB van bureaus hoe werkgevers de WAB kunnen ontduiken: inzetten van gepensioneerden en straks dan ook dit model Schakelkans?

### **Goedkoop verdienmodel**

We gaan nog nader in op het argument waarom wij Schakelkans een goedkoop verdienmodel vinden. De gemeente brengt de werkgever 12,75 per uur in rekening, dat komt om en nabij neer op het brutominimumloon, inclusief de loonbelasting en de premies. In dat bedrag zitten **niet** de kosten inbegrepen die de werkgever anders zou moeten betalen, zoals vergoedingen, gratificaties, winstuitkering, pensioenpremie, adv-dagen etc. Het exacte bedrag verschilt per cao, maar duidelijk is dat het altijd minder is dan wanneer een cao van toepassing zou zijn.

### **Wat houdt de deelnemer aan de plaatsing over?**

Van de rekening die de werkgever betaalt gaat 2 euro per uur naar de uitkeringsgerechtigde tot maximaal 2500 euro per jaar, dat komt overeen met de maximale premie arbeidsinschakeling per jaar (Participatiewet art. 31 lid 2 onder j). De premie wordt niet per maand of 2 maanden uitbetaald maar per 6 maanden. Over de verdeling van de rest van het bedrag (minimaal 10 euro p/u) wordt geen duidelijkheid gegeven in de raadsbrief welk gedeelte naar de gemeente komt voor de scholing/begeleiding pot en welk gedeelte naar BVAI gaat.

### **Is deze constructie juridisch houdbaar?**

Uit eerdere jurisprudentie en de kamerstukken blijkt dat zo'n constructie alleen mogelijk is, mits:

- Het de concurrentieverhouding niet aantast (Participatiewet art.7lid 9 lid 9)
- De participatieplaats additioneel is. Dus geen verdringing plaatsvindt (Participatiewet artikel 10-lid)

De FNV vindt dat aan beide voorwaarden niet wordt voldaan omdat een werkervaringsplaats bedoeld is om een vak te leren bijvoorbeeld via een BBL-traject, ervaring op te doen en er noodzakelijke begeleiding wordt geboden (onderdeel van een re-integratietraject). Is er bij Schakelkans sprake van een vak leren? De werkzaamheden die genoemd worden zijn laaggeschoolde werkzaamheden.

Er wordt ook alleen maar gesproken over netwerk opbouwen, contacten hebben, werkervaring opdoen etc. De gemeente Groningen levert op deze manier werkgevers goedkope arbeidskrachten die ingehuurd kunnen worden na 6 maanden.

### **Proefplaatsing**

Er wordt in de raadsbrief gemeld dat Schakelkans een alternatief is voor de proefplaatsing. Bij de proefplaatsing moet de werkgever tenminste uitspreken te gaan voor een duurzame plaatsing dus die vergelijking gaat hier niet op. Door Schakelkans wordt niet eens de schijn opgehouden dat er een vaste baan in het verschiet ligt.

Als FNV zeggen wij: waar werk is moet er een minimumloon, dan wel volwaardig cao-loon voor betaald worden. Ook voor zogeheten laaggeschoold werk. Daarvoor is in de cao van NBBU/ABU een apart cao-artikel in het leven geroepen (minimumloon i.p.v. cao-inlener, Waadi) voor allocatie groepen. De gemeente Groningen ontnemt door het inschakelen van Schakelkans mensen een perspectief op een volwaardige beloning.

### **Wat betekent dit voor de deelnemers aan Schakelkans?**

Ook al is het vrijwillig, wij weten uit de praktijkverhalen dat de morele druk als hoog kan worden ervaren. Zeker als je 1 op 1 met je klantmanager aan tafel zit. En dan hebben we het nog niet over de arbeidsrechtelijke kant. Eigenlijk ben je in een dergelijke constructie rechteloos.<sup>3</sup>

Tot slot wordt de suggestie gewekt dat het "bijverdienen" van 2 euro per uur voor de uitkeringsgerechtigde een uitgelezen kans is omdat je op die manier niet met verrekening te maken krijgt en de administratieve rompslomp beperkt wordt. Maar dat kan ook met een regelvrije bijstand! Laten we daar ons gezamenlijk voor inzetten in plaats van een verdienmodel waarvan bureau BVAI en de gemeente de vruchten plukken en de uitkeringsgerechtigde het met de kruimels moet doen en van het ene baantje in het andere blijft belanden.

### **De FNV roept u als gemeenteraadslid op om:**

Als raadslid te kiezen voor de werknemer. Wie voor een ander werkt, krijgt in beginsel een arbeidsovereenkomst en is werknemer met alle bijbehorende rechten. Door verder te gaan met Schakelkans legt u de rode loper uit voor werkgevers en zet u de deur open om de cao te ontduiken. Uiteindelijk wordt niemand daar beter van, zeker niet de deelnemers aan Schakelkans.

Met vriendelijke groet,  
Maureen van der Pligt,

Bestuurder FNV Uitkeringsgerechtigden  
Email: [maureen.vanderpligt@fnv.nl](mailto:maureen.vanderpligt@fnv.nl)