

Regeling Voorkomen verdringing WerkSaam Westfriesland

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

Overwegende dat:

- WerkSaam verantwoordelijk is voor de begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk;
- Zonder recente werkervaring deze doelgroep nauwelijks een kans heeft op een reguliere baan en daarmee blijvend afhankelijk is van bijstand;
- De interventies die ingezet worden om dit te bereiken onderdeel zijn van een individueel re-integratieplan en altijd een leerdoel hebben;
- WerkSaam maximaal inzet op het creëren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor deze doelgroep;
- Daarvoor instrumenten, die de wetgever beschikbaar stelt, ingezet worden;
- Uitgangspunt daarbij is dat de interventie niet langer duurt dan nodig is;
- Als de afstand tot de arbeidsmarkt is overbrugd, het uitgangspunt geldt dat voor volwaardig werk een volwaardig loon betaald moet worden;
- Dit niet wegneemt dat zich in de praktijk situaties kunnen voordoen die zich op een grensvlak van verdringing van betaalde arbeid bevinden, of die ondanks alle voorwaarden en criteria toch tot een ongewenste situatie kunnen leiden.

B e s l u i t:

Vast te stellen de Regeling Voorkomen verdringing Westfriesland

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Melding: klachten, vragen en/of zorgen die betrekking hebben op mogelijke verdringing van betaald werk voor zover WerkSaam daar een rol in speelt.
- b. Verdringing: oneerlijke concurrentie die leidt tot een verschuiving van normaal – volgens cao of minimumloon – betaald werk naar (deels) onbetaald werk, ten gevolge van de inzet van mensen tegen een lager of geen loon, dan wel slechtere arbeidsvoorwaarden dan mensen met betaald werk.

Artikel 2. Doel

Het doel van deze regeling is het voorkomen van verdringing van betaald werk en oneerlijke concurrentie als gevolg van de inzet van re-integratietrajecten op de arbeidsmarkt. Het dagelijks bestuur wil verdringing voorkomen door:

- a. te toetsen of sprake is van verdringing.
- b. hiervoor een commissie Voorkomen verdringing Westfriesland in te stellen.
- c. het gebruik van een matrix. In de matrix zijn re-integratie instrumenten, waarmee WerkSaam werkt, beschreven. Hierin is aangegeven wat toelaatbaar is, wat niet en wat de voorwaarden zijn.

Artikel 3. Meldpunt Voorkomen verdringing Westfriesland

Belanghebbenden kunnen meldingen doen van onwenselijke situaties in het kader van verdringing en oneerlijke concurrentie als gevolg van re-integratietrajecten op de arbeidsmarkt. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van een digitaal meldpunt commissieverdringingwf@gmail.com of per post t.a.v. de commissie Voorkomen verdringing Westfriesland, p/a Dampten 26 te Hoorn.

Artikel 4. Bevoegdheden commissie Voorkomen verdringing Westfriesland

1. De commissie als bedoeld in artikel 2 onderzoekt meldingen die betrekking hebben op situaties van mogelijke verdringing die ontstaan door de inzet van re-integratie-instrumenten door WerkSaam of investeringstrajecten van de Westfriesse gemeenten.
2. De commissie toetst de gemelde situatie op basis van wet- en regelgeving, jurisprudentie en de matrix.

3. De commissie beoordeelt de voorgelegde melding en geeft een advies aan het dagelijks bestuur van WerkSaam.
4. De adviezen van de commissie zijn niet bindend. Het dagelijks bestuur maakt een eigen afweging op basis van het advies.

Artikel 5. Samenstelling commissie Voorkomen verdringing Westfriesland

1. De commissie is als volgt samengesteld:
 - a. Een vertegenwoordiger van de vakbond;
 - b. Een vertegenwoordiger van werkgeversorganisatie regio Westfriesland;
 - c. Een vertegenwoordiger van het UWV;
 - d. Een vertegenwoordiger van WerkSaam;
 - e. De voorzitter van de cliëntenraad WerkSaam Westfriesland;
 - f. De voorzitter van de cliëntenraad WerkSaam Westfriesland is tevens de voorzitter van de commissie Voorkomen verdringing.
2. Alle leden van de commissie hebben stemrecht. De stemmen wegen even zwaar.
3. Het dagelijks bestuur benoemt de leden van de commissie voor een periode van vier jaar. Dit is gelijk aan de bestuursperiode, behoudens tussentijds aftreden.
4. Benoeming van nieuwe leden van de commissie vindt plaats op aanbeveling van de commissie. Herbenoeming van leden is mogelijk op aanbeveling van de commissie.
5. De commissieleden die deelnemen aan de commissie buiten werktijd ontvangen een vergoeding voor het bijwonen van vergaderingen en/of een reiskosten-vergoeding conform de regeling die van toepassing is voor de cliëntenraad van WerkSaam Westfriesland.
6. Het lidmaatschap eindigt:
 - a. met onmiddellijke ingang indien het lid daar zelf om verzoekt, of;
 - b. naar aanleiding van een gemotiveerd verzoek van de commissie en met instemming van het dagelijks bestuur, of;
 - c. door een besluit van het dagelijks bestuur na advies van de commissie, of;
 - d. na een periode van vier jaar, tenzij sprake is van een herbenoeming, of;
 - e. bij verhuizing buiten de regio Westfriesland en of wijziging van functie/werkgever, waardoor er geen binding meer is met het onderwerp en/of de regio.
7. Jaarlijks voor 1 april brengt de commissie aan het dagelijks bestuur verslag uit van de activiteiten en bevindingen over het voorgaande jaar.

Artikel 6. Bijeenkomsten

1. De commissie komt viermaal per jaar bij elkaar en behandelt de dan binnengekomen meldingen.
2. De commissie kan betrokken partijen horen.
3. WerkSaam levert een secretaris/notulist voor deze bijeenkomsten.

Artikel 7. Matrix

In de matrix zijn re-integratie instrumenten, waarmee WerkSaam werkt, beschreven, waarbij is aangegeven wat toelaatbaar is, wat niet en wat de voorwaarden zijn. De matrix is een leidraad voor managers en coaches van WerkSaam die afspraken maken met werkgevers. De matrix is tevens toetsingskader voor de commissie Voorkomen verdringing Westfriesland.

Dit is de matrix. De matrix bestaat uit de volgende instrumenten:

Leer-werkplek <i>Re-integratie instrument met verplicht karakter</i>	
Een leerwerkplek is een re-integratietraject, waarbij leren en werken centraal staat. Het gaat hier om trajecten in het kader van de campusaanpak van WerkSaam.	
Kenmerken	Wat kan niet/mag niet?
Dit instrument kan maximaal 2 maanden met behoud van uitkering (MBU) ingezet worden, waarbij altijd wordt	Een MBU periode langer dan 2 maanden.

ingezet op verkrijgen en/of onderhouden van arbeidsvaardigheden.	
Beroepsopleiding als eerste stap naar doorstroming reguliere arbeid.	Een plaatsing zonder baangarantie.
Bij succesvol afronden van de opleiding volgt certificering.	Een contract korter dan 6 maanden.
Na succesvolle afronding van de opleiding is een arbeidsplek gegarandeerd en volgt een contract voor minimaal 6 maanden.	Betaling onder het wettelijk minimumloon.
Vergoeding op arbeidsplek waarbij minimaal het wettelijk minimumloon wordt betaald.	Afwijken van CAO bedrijfstak (de primaire arbeidsvoorwaarden worden gevolgd. De secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen wel afwijken).

Arbeidsgroei & Arbeidsfit <i>Re-integratie instrument met verplicht karakter</i>	
Re-integratietraject gericht op het krijgen en/of behouden van arbeidsvaardigheden. Dit traject is altijd met behoud van uitkering (MBU).	
Kenmerken	Wat kan niet/ mag niet?
De periode van MBU is beperkt tot maximaal 6 maanden MBU + mogelijkheid van vrijwillige verlenging van 6 maanden MBU op 1 werkplek.	Een MBU periode die langer is dan 12 maanden (2 x 6 maanden) op 1 werkplek.
Het instrument moet bijdragen aan re-integratiedoel en kan alleen onderbouwd worden ingezet.	Dit instrument inzetten als dit niet bijdraagt aan het re-integratiedoel.
Arbeidsgroei richt zich op verbeteren van de (arbeids)vaardigheden.	Misbruik van MBU door de werkgever door de bedrijfsvoering hierop te baseren.
Arbeidsfit richt zich op het behoud van (arbeids)vaardigheden.	Betaling onder het wettelijk minimumloon.
Bij externe MBU plaatsen gaat het om boven formatieve arbeidsplaatsen.	
De werkgever is verantwoordelijk voor de begeleiding.	
Dit instrument wordt ingezet zonder baangarantie.	
De werkgever heeft geen directe loonkosten.	

Flex tensie <i>Re-integratie instrument met vrijwillig karakter</i> <i>Wordt niet ingezet voor niet-bijstand gerechtigden</i>	
Re-integratie instrument met het doel het eenvoudiger te maken voor mensen in de bijstand om gebruik te maken van de mogelijkheden van flexibele arbeid. Flexwerken wordt gemakkelijker en aantrekkelijker.	
Kenmerken	Wat kan niet/mag niet?
Een plaatsing kan tot maximaal 6 maanden op 1 plek.	Een plaatsing langer dan 6 maanden op 1 plek.
De bijstandsgerechtigde ontvangt de bijstandsuitkering + een premie per uur.	Een tarief voor de werkgever dat onder het wettelijk minimumloon is (<i>door de kostendelersnorm ontvangt de cliënt niet altijd het WML</i>).
De deelname is vrijwillig.	Onvrijwillige deelname.
Dit instrument is alleen voor bijstands-gerechtigden die langer dan 3 maanden bijstand ontvangen.	Benadeling en/of oneerlijke concurrentie met de uitzendbranche.
De werkgever betaalt een tarief conform wettelijk minimumloon.	Misbruik door de werkgever door de bedrijfsvoering hierop te baseren.

Dit instrument is beschikbaar voor alle werkgevers, inclusief de uitzendbranche.	
--	--

Proefplaatsing <i>Re-integratie instrument met verplicht karakter</i>	
Tijdelijke plaatsing bij een werkgever met behoud van uitkering vooruitlopend op een arbeidsovereenkomst. Eventuele twijfels bij een werkgever over de kandidaat kunnen door de proefplaatsing worden weggenomen.	
Kenmerken	Wat kan niet/mag niet?
De plaatsing duurt maximaal 2 maanden,	Verlenging van de proefplaatsing (na de proefplaatsing van maximaal 2 maanden wordt cliënt wel of niet in dienst genomen. Uitzondering is dat de kandidaat bijvoorbeeld door ziekte niet heeft kunnen laten zien wat hij/zij in huis heeft. Dan is een eventuele korte verlenging mogelijk).
Er is sprake van een reguliere vacature.	Misbruik door de werkgever door de bedrijfsvoering hierop te baseren.
De intentie is om na een geslaagde proefplaatsing door te stromen naar regulier werk, waarbij wettelijk minimumloon de ondergrens is.	
De werkgever is verantwoordelijk voor de begeleiding.	
De werkgever heeft geen directe loonkosten gedurende de plaatsing van maximaal 2 maanden.	

Inbesteden <i>Gemeenten kunnen, om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven, opdrachten gunnen/inbesteden.</i>	
Dit is een instrument van de gemeenten en niet van WerkSaam. Onderstaande voorwaarden worden door de Westfriese gemeenten in acht genomen.	
Kenmerken	Wat kan niet/mag niet?
De activiteiten bestaan uit reguliere arbeid bij of voor de gemeente.	Werken zonder loon (behoudens een eventuele beperkte periode MBU).
Inbesteden wordt gerealiseerd met een specifieke opdracht en contract.	Geen mens volgt werk bij overgang van de opdracht naar WerkSaam Westfriesland.
De gemeente betaalt een marktconform tarief voor de opdracht en het wettelijk minimum loon.	
Inbesteden kan gecombineerd worden met de deelname van cliënten van WerkSaam Westfriesland die een beperkte periode op MBU basis werken.	
De mogelijkheid van een opleidingstraject voor cliënten is optioneel.	
WerkSaam Westfriesland treedt op als werkgever of als opdrachtgever richting een uitzendbureau.	
Doelgroep: cliënten van WerkSaam Westfriesland.	
Er bestaat een Inspanningsverplichting bij de oude en nieuwe werkgever om ontslag van bestaande medewerkers te voorkomen	
Doel: uitstroom naar reguliere arbeid buiten de opdracht.	

De cao van WerkSaam Westfriesland wordt gevolgd omdat WerkSaam Westfriesland verloont.	
--	--

Artikel 8. Onvoorziene situaties

In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Artikel 9. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na de dag van bekendmaking.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling Voorkomen verdringing Westfriesland.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 12 juli 2017,

De voorzitter, A.J. de Jong

De directeur, M.J. Dölle