

Sociaal Plan gesubsidieerde arbeid

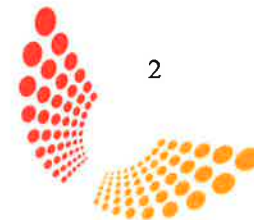
Inleiding

In 2004 heeft het Rijk de ID-banen (In - en Doorstroombanen) en de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW) (inclusief de zogenoemde oud-banenpool regeling) beëindigd. De Gemeente Amsterdam (hierna: de Gemeente) heeft op dat moment het besluit genomen dat het onwenselijk was de subsidie aan de werkgevers stop te zetten dan wel de werknemers te ontslaan.

In het verlengde hiervan heeft Stichting Pantar Amsterdam (hierna: Pantar Amsterdam) in 2005 de opdracht gekregen om de werknemers in deze regelingen te gaan begeleiden met als doel uitstroom naar regulier werk. Dit is voor een groot deel van deze werknemers ook gelukt.

In de loop van 2010 heeft het huidige kabinet vergaande bezuinigingsmaatregelen aangekondigd op de re-integratiemiddelen. De Gemeente heeft als gevolg hiervan in 2010 het besluit moeten nemen alleen nog te investeren in mensen in de Wet werk en bijstand (Wwb) die uitzicht hebben op een reguliere baan. De bezuiniging zet zich voort. Het totaal budget gaat voor de Gemeente naar ongeveer een derde van het oorspronkelijke budget. Dit maakt dat de Gemeente noodgedwongen het besluit heeft moeten nemen, met instemming van de Raad, om de gesubsidieerde arbeid af te bouwen. Gesubsidieerde arbeid is kostbaar en legt een relatief groot beslag op het re-integratiebudget.

Voor alle werknemers die in het kader van gesubsidieerde arbeid in dienst zijn bij de Gemeente (WWB-detachering, WIW inclusief oud-banenpool) en bij Stichting Sportbeheer, houdt dit in dat aan de inleners een inleenvergoeding voor 2012 wordt gevraagd ten hoogte van 40% van de totale loonkosten van de betreffende werknemer. Indien een inlener niet bereid of in staat is deze inleenvergoeding te betalen en er geen andere inleenplek voor handen is, wordt er overgegaan tot ontslag.



Juridische context

Werknemers Gemeente

De werknemers met een arbeidsovereenkomst in het kader van de Wwb en de WIW zijn in dienst bij de Gemeente.

Pantar Amsterdam is vanaf 1 januari 2006 gemandateerd om alle taken behorende bij het werkgeverschap uit te voeren namens de Gemeente. De mandatering laat onverlet dat de Gemeente formeel aangemerkt moet worden als werkgever. Pantar Amsterdam is vanuit deze mandatering gesprekspartner in de onderhandelingen met de vakbonden voor een Sociaal Plan.

De arbeidsverhouding tussen de betrokken werknemers en de Gemeente is een arbeidsverhouding naar burgerlijk recht. Het betreft een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW. Omdat er sprake is van een arbeidsovereenkomst met een publiekrechtelijk lichaam (de Gemeente), is het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) op grond van artikel 2 lid 1 onder a BBA niet van toepassing. De Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) is evenmin van toepassing omdat conform artikel 2 WMCO deze wet niet van toepassing is op opzeggingen waarvoor geen BBA-toestemming is vereist.

De arbeidsovereenkomsten met WIW-werknemers en WWB-werknemers kunnen dus zonder preventieve toestemming van het UWV WERKbedrijf afdeling Arbeidsjuridische Dienstverlening, en zonder de aan de WMCO verbonden formaliteiten, worden opgezegd.

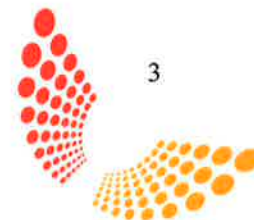
In de rechtspraak is consistent en herhaaldelijk geoordeeld dat een werknemer die zijn gesubsidieerde arbeidsplaats verliest als gevolg van het beëindigen van subsidieregelingen, geen aanspraak heeft op een beëindigingsvergoeding. Dit wordt onder meer gerechtvaardigd door het bijzondere karakter van de (gesubsidieerde) arbeidsverhouding, de in de regel gedurende de arbeidsovereenkomst verrichte inspanningen gericht op het verkrijgen van regulier werk en het feit dat de werknemer in de regel niet in een nadeliger positie komt te verkeren dan vóór het moment dat hij gebruik is gaan maken van gesubsidieerde arbeid.

Hoewel er dus, zoals uit bovenstaande blijkt, geen wettelijke plicht bestaat om met een werknemersvertegenwoordiging in gesprek te gaan, is de Gemeente van mening dat zij als werkgever zich wil inzetten om met elkaar tot een Sociaal Plan te komen vanuit haar rol als goed werkgever.

Werknemers Stichting Sportbeheer

De werknemers in dienst bij de Stichting Sportbeheer hebben een arbeidsverhouding naar burgerlijk recht. Het betreft een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW. Omdat Stichting Sportbeheer een private onderneming is, zijn het BBA en daarmee ook de WMCO hier wel van toepassing.

De Stichting Sportbeheer is een aparte stichting met een directeur die eveneens operationeel directeur is bij Pantar Amsterdam. De uitvoering van de begeleiding en de uitvoering van de werkgeverstaken zijn uitbesteed aan Pantar Amsterdam.



De Stichting Sportbeheer biedt eveneens werk aan werknemers in gesubsidieerd werk. Hiervoor geldt, net als bovenstaand is beschreven bij de werknemers van de Gemeente, dat in de rechtspraak consistent en herhaaldelijk is geoordeeld dat er bij het verlies van de arbeidsplaats als gevolg van het beëindigen van een subsidieregeling geen aanspraak bestaat op een beëindigingsvergoeding.

Doelgroep

Dit Sociaal Plan regelt de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van wie de arbeidsplaats als gevolg van het beëindigen van gesubsidieerde arbeid komt te vervallen.

Het betreft alle werknemers (arbeidsgeschikt of arbeidsongeschikt):

- met een Wwb-arbeidsovereenkomst;
- met een WIW-arbeidsovereenkomst (inclusief oud-banenpool), tegenwoordig een voorziening in het kader van de Wwb;
- in dienst bij de Stichting Sportbeheer.

Zoals reeds aangegeven gelden er juridisch verschillende bepalingen voor de verschillende werknemers. Met dit Sociaal Plan wordt niet voorbij gegaan aan de individuele rechten. Daar waar onderscheid gemaakt moet worden zal dit gedaan worden. Een verschil is bijvoorbeeld dat voor werknemers van de Stichting Sportbeheer een ontslagvergunning moet worden aangevraagd.

Ingangsdatum en geldigheid

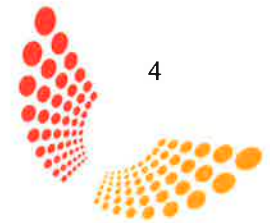
Het Sociaal Plan gaat in op 1 januari 2012 en zal geldig zijn tot het moment dat de volledige afbouw is afgerond. Naar verwachting zal dit zo'n 3 jaar in beslag nemen. Deze periode hangt onder meer samen met de nu door de Gemeente in het leven geroepen overgangsregeling waarbij de gesubsidieerde arbeid op een andere grondslag wordt voortgezet wanneer de inlener zelf 40% van de loonkosten van de betreffende werknemer voldoet. Naar verwachting zal het College volgend jaar overgaan tot een nieuwe stap in de afbouw gesubsidieerde arbeid. Te verwachten valt dat de gemeentelijke bijdrage verder wordt teruggebracht.

Tijdpad Sociaal Plan

In de tweede week van oktober 2011 zijn er in het kader van de informatievoorziening bijeenkomsten gehouden voor alle medewerkers waarin hen is uitgelegd wat de gevolgen zijn van het besluit van het college, eind juli 2011, en van de Raad, 21 september 2011. De Abvakabo FNV was hierbij uitgenodigd als vakbond met veruit de meeste leden.

Op 19 oktober jl. zijn Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak (hierna: de vakbonden) uitgenodigd om in gesprek te gaan. Pantar heeft aangegeven dat het van belang was om vóór 1 december 2011 overeenstemming te bereiken. Op deze wijze kunnen de werknemers vervolgens in december 2011 door medewerkers van Pantar Amsterdam persoonlijk geïnformeerd worden over de inhoud van het Sociaal Plan en de gevolgen van het opzeggen van de arbeidsovereenkomsten.

Tussen Pantar en de vakbonden hebben gedurende november 2011 diverse gesprekken plaatsgevonden die hebben geresulteerd in overeenstemming over het onderhavige Sociaal Plan.



Inhoud

1. Herplaatsing

Gelet op de doelgroep, waarbij het veelal gaat om werknemers die al geruime tijd afhankelijk zijn van gesubsidieerde arbeid, is er voor gekozen om ons met name te richten op het in stand houden van de huidige detacheringen tegen een inleenvergoeding van 40% van de loonkosten. Daartoe zijn alle inleners schriftelijk geïnformeerd over het besluit van de Gemeente. Inleners dienden vóór 1 november 2011 aan te geven of zij bedoelde vergoeding gaan betalen of niet. Teneinde een zo groot mogelijke respons te krijgen hebben de consultants van Pantar Amsterdam in de laatste week van oktober 2011 en de eerste week van november 2011 actief de inleners benaderd om uitsluitel te krijgen.

In aanvulling op de hiervoor omschreven inspanningen heeft Pantar Amsterdam extra accountmanagers ingezet om in 2011 een nieuwe inleenplek te vinden voor werknemers waarvan de inlener de gevraagde vergoeding niet gaat betalen. Deze accountmanagers zijn al begin oktober gestart en reeds actief aan het zoeken naar passende inleenplekken. De eerste herplaatsingen zijn reeds gerealiseerd.

2. Ondersteuning

Gelet op de doelgroep en het feit dat een groot aantal werknemers al jaren lang via gesubsidieerde arbeid werkzaam is, valt te verwachten dat de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen extra (individuele) ondersteuning behoeven.

Om deze reden, en omdat de beschikbare financiële middelen uiterst beperkt zijn, heeft Pantar Amsterdam primair gekozen voor individuele ondersteuning op een aantal specifieke hieronder toe te lichten gebieden. Bijkomend voordeel is dat de beschikbare middelen in beginsel terecht komen bij die werknemers die het het hardst nodig hebben.

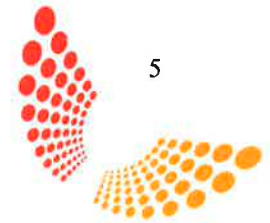
Los van de aan te bieden individuele ondersteuning is er ruimte voor een beperkte vergoeding om de terugval in inkomsten op te vangen zoals hierna zal worden toegelicht.

2.1 Bijeenkomsten medewerkers

Pantar Amsterdam zal in december 2011 de werknemers persoonlijk informeren over de inhoud van het Sociaal Plan en de gevolgen voor de werknemer van het opzeggen van de arbeidsovereenkomst.

2.2 Aanvraag UWV

De verwachting is dat een deel van de werknemers moeite zal hebben met het aanvragen van een werkloosheidsuitkering (WW). Pantar Amsterdam is daarom bereid medewerkers in te zetten om de eerdergenoemde werknemers, te ondersteunen bij het invullen van de digitale aanvraagformulieren. Pantar Amsterdam is, om dit zo veel als mogelijk te stroomlijnen, hierover in overleg met het UWV WERKbedrijf.



2.3 Maatschappelijk werk

Indien daar behoefte aan bestaat worden werknemers in de gelegenheid gesteld om gedurende de opzegtermijn maximaal drie gesprekken te voeren met een maatschappelijk werker om zo ondersteund te worden bij eventuele persoonlijke gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor zover Pantar Amsterdam daarin zelf niet kan voorzien, zal zij daartoe een overeenkomst sluiten met een ter zake gespecialiseerde onderneming.

2.4 Financieel advies

Indien daar behoefte aan bestaat worden werknemers in de gelegenheid gesteld om gedurende de opzegtermijn één gesprek te voeren met een financieel adviseur om zo inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor zover Pantar Amsterdam daarin zelf niet kan voorzien, zal zij daartoe een overeenkomst sluiten met een ter zake gespecialiseerde onderneming.

2.5 Psychologische ondersteuning

Indien daar behoefte aan bestaat worden werknemers, op advies van bedrijfsmaatschappelijk werk, totdat de opzegtermijn is verstreken in de gelegenheid gesteld drie gesprekken te hebben met een psycholoog om zo de eventuele psychische gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te kunnen bespreken. Pantar Amsterdam zal daartoe een overeenkomst sluiten met een ter zake gespecialiseerde onderneming.

Mocht de psycholoog van oordeel zijn dat verdere behandeling als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geïndiceerd is, dan zal Pantar Amsterdam de betreffende werknemer ondersteunen bij een eventuele verwijzing.

3. *Vrijstelling arbeid*

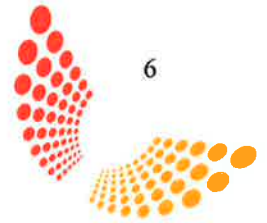
Gedurende de opzegtermijn zijn werknemers vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van de volledige arbeidsvoorwaarden. Deze periode kan dan benut worden om de WW-uitkering aan te vragen, desgewenst gebruik te maken van de door Pantar Amsterdam aangeboden ondersteuning en om te solliciteren naar een reguliere baan.

4. *Vergoeding*

Om de gevolgen van de inkomensachteruitgang zo gelijkmatig mogelijk op te vangen wordt de beëindigingsvergoeding maandelijks uitgekeerd bij wijze van aanvulling op een WW- of ZW-uitkering, aldus dat bedoelde uitkering maandelijks wordt aangevuld tot 90% (respectievelijk 15% en 20% aanvulling op ongekorte uitkering) van het laatst verdiende bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag voor het eerste jaar WW- of ZW-uitkering, 90% (20% aanvulling op ongekorte uitkering) van het laatst verdiende bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag voor het tweede jaar WW- of ZW-uitkering en 85% (is 15% aanvulling op ongekorte uitkering) van het laatst verdiende bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag voor het derde jaar WW-uitkering. Telkens te rekenen vanaf de datum van beëindiging arbeidsovereenkomst.

Terugkeerregeling vergoeding

Voor de WW of ZW-gerechtigde die een arbeidscontract aanvaardt en binnen een half jaar wederom werkloos wordt, is er een terugkeerregeling. Het recht op de aanvulling WW of ZW blijft tot een half jaar na het aanvaarden van een regulier dienstverband gelden. Dit houdt in dat wanneer een werknemer binnen een half jaar na ingang van het arbeidscontract bij een werkgever zijn dienstverband verliest, hij wederom aanspraak kan maken op de ZW- of WW aanvulling als ware deze niet gestopt.



5. SW dienstverband

Aan de werknemers met een sw-indicatie van voor 15 mei 2011 die op 1 januari 2012 in staat zijn tot regelmatige arbeid en beschikbaar zijn, zal een dienstverband in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening worden aangeboden. Voorwaarde is wel dat er voldoende formatieruimte is. Op basis van de gegevens van 10 november 2011, is er voldoende formatieruimte. De werknemer zal in sommige gevallen minder gaan verdienen. De eerste twee jaar kan er aanspraak worden gemaakt op de Compensatieregeling Inkomensderving van de Gemeente. Pantar Amsterdam zal het eerste jaar bij de aanvraag ondersteuning bieden.

Amsterdam,

Datum: 21-12-2011

Pantar Amsterdam,

E.J.C. Schut
Operationeel directeur

Datum: 22-12-2011

Abvakabo FNV,

R. Splint
Bestuurder

Datum: 2-1-2012

CNV Publieke Zaak,

A.B. Schnoor
Bestuurder