

Hockeyweg 5
Postbus 660
5400 AR Uden
T 0413 33 44 55
F 0413 33 44 50
E info@ibn.nl
I www.ibn.nl

KvK Oost-Brabant 16089226

Groepsdirectie per mail

Uden, 19 mei 2010

**Onderwerp: gesubsidieerde arbeid en
fatsoenlijk loon**

Ons kenmerk: DC-120633/ast

Op 13 januari 2010 heeft toenmalig staatssecretaris J. Klijnsma een bezoek gebracht aan IBN waarbij we van haar de opdracht hebben gekregen aan te tonen dat loonkostensubsidie in combinatie met functieloon net zoveel kosten met zich meebrengt als loondispensatie in de gesubsidieerde arbeid. In dit schrijven komen we hierop terug.

Zowel in de politiek als in de branche van de gesubsidieerde arbeid wordt het idee om te komen tot één regeling in plaats van diverse regelingen, zoals Wsw, Wajong en Wij breed onderschreven. Ook wordt breed onderschreven dat er sprake moet zijn van een fatsoenlijke beloning, in ieder geval op niveau van het minimumloon.

Vaak wordt in dit verband gesproken over loondispensatie ofwel de werkgever betaalt slechts de loonwaarde die overeenkomt met de werksterkte of inzetbaarheid van de medewerker. De rest van het inkomen moet dan gevonden worden in een eventuele uitkering, zoals bijstand, WGA-uitkering of Wajong-uitkering. De consequentie hiervan is dat iemand die is aangewezen op gesubsidieerde arbeid – ook als dat langdurig is – afhankelijk blijft van aanvulling van het loon vanuit een uitkering. Naast het argument dat er op deze wijze een prikkel wordt ingebouwd om uit gesubsidieerde arbeid te komen, is een belangrijk argument dat dit systeem van loondispensatie betaalbaarder is dan bijvoorbeeld het betalen van functieloon, zoals in de Wsw.

Beide argumenten snijden naar onze mening niet of onvoldoende hout. Het is onze absolute overtuiging dat een grote groep mensen die aangewezen is op ondersteuning in de vorm van gesubsidieerd werk, daar zeer langdurig op aangewezen zal zijn. Zij worden bij loondispensatie 'veroordeeld' tot blijvende uitkeringsafhankelijkheid. Het is een utopie te veronderstellen dat vanuit de doelgroep iedereen of nagenoeg iedereen door kan stromen naar regulier, ongesubsidieerd werk.

veronderstellen dat vanuit de doelgroep iedereen of nagenoeg iedereen door kan stromen naar regulier, ongesubsidieerd werk.

Het argument van de onbetaalbaarheid van de huidige (Wsw-)systematiek is naar onze mening evenmin houdbaar. Met in het achterhoofd het rapport van Nyfer 'De maatschappelijke kosten en baten van de Sociale werkvoorziening' (rapport van mei 1996, uitgegeven door Sdu uitgevers uit Den Haag) hebben wij een netto last berekening gemaakt voor een situatie van loondispensatie versus een situatie van functieloon en loonkostensubsidie. Zie daarvoor onderstaande tabel, die gevalideerd is door Deloitte. Het volledige rapport van feitelijke bevindingen is bij ons ter inzage beschikbaar.

gemiddeld loon (incl. sociale last)	€	27.358			
sociale last (wg)		25%			
gemiddeld loon (excl. Sociale last)	€	21.886			
		wg	wn		bel/pvv
brutoloon	€	21.886	€	21.886	
soc.lasten wg	€	5.472			€ 5.472
loonkosten	€	27.358			
soc.last wn/lb			€	5.034	€ 5.034
netto			€	16.853	
Opbrengst Rijk					€ 10.505
Loonkostensubsidie					€ (16.381)
Netto last Rijk					€ (5.876)
wettelijk bestaansminium (netto)	€	15.600	netto		
wettelijk minimum loon (incl. soc.lasten wg)	€	22.874			
sociale last		25%			
gemiddeld loon (excl. Sociale last)	€	18.299	bruto		
Loondispensatie					
uitgaande van gemiddelde inzetbaarheid van		38%			
brutoloon	€	6.954	€	6.954	
soc.lst wg	€	1.738			€ 1.738
loonkosten	€	8.692			
sociale lasten wn			€	362	€ 362
netto			€	6.592	
Aanvulling tot wettelijk minimumsbestaanrecht ?			€	9.008	€ (9.008)
Totaal netto			€	15.600	
Netto last Rijk					€ (6.908)
PM					
Aanspraak op allerlei subsidies					PM
Uitvoeringskosten uitkeringsinstanties					PM
verminderde arbeidsproductiviteit					PM

Voetnoot

1. In bovenstaande tabel is uitgegaan van gehuwden.
2. In bovenstaande tabel is geen rekening gehouden met vormen van andere inkomsten.

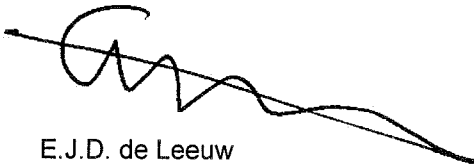
Het verschil in netto last voor het Rijk is behoorlijk. Het verschil voor de gesubsidieerde medewerker is groot, waarbij wij niet eens gerekend hebben met het feit dat meer inkomen ook meer koopkracht betekent en met het feit dat minder inkomen leidt tot een peperdure pensioenvoorziening. De keuze voor loondispensatie zou daarmee macro-economisch wel eens kunnen leiden tot meer kosten voor het Rijk in plaats van de beoogde bezuiniging uit hoofdstuk 9 van de ambtelijke bezuinigingsvoorstellen.

Kortom, wij adviseren om goed en gedegen onderzoek te doen naar de gevolgen van de keuze voor loondispensatie versus de keuze voor functieloon en loonkostensubsidie (aan de werkgever).

Ter informatie voegen wij een korte schets van de IBN-werkwijze toe. IBN is in staat om binnen de bestaande regelgeving, waaronder betaling van functieloon, een renderend bedrijf te voeren.

Op basis van deze gegevens willen we – zoals afgesproken met toenmalig staatssecretaris Klijnsma – graag deelnemen aan pilot 4 (het toetsen van een nieuw systeem waarbij de inzet van het instrument loondispensatie centraal staat). Natuurlijk zijn we altijd bereid een en ander in een persoonlijk onderhoud nader toe te lichten.

Hoogachtend,



E.J.D. de Leeuw
Algemeen directeur

Bijlage: IBN-casus

Casus IBN

Bij onze IBN-bedrijven wordt al meer dan 15 jaar een systeem van budgetdifferentiatie gehanteerd, waarbij het rijksbudget op individueel niveau wordt toegekend op de componenten loonkostensubsidie, begeleidingskosten, kosten werkplekaanpassing en de extra kosten die het bedrijf moet maken voor de inzet van sw-werknemers t.o.v. de situatie in normale bedrijfsvoering (bij een gemiddelde inzetbaarheid/ werksterkte van de gesubsidieerde medewerker van 30 % zijn drie gesubsidieerden nodig, waar in een normale bedrijfsomgeving dat werk door één persoon wordt gedaan).

Deze methodiek draagt bij tot een focus op persoonsniveau binnen onze organisatie met als doel herstel, behoud of bevordering van de inzetbaarheid van de medewerkers en een gezonde financiële bedrijfshuishouding. Zie de bijlage voor de meerjarige ontwikkeling van de bedrijfsresultaten van IBN. Voor iedere medewerker wordt zo als het ware een persoonsgebonden budget bepaald. Hun betrokkenheid als volwaardige medewerkers bij een normale bedrijfsvoering in de bedrijven wordt gestimuleerd door de medewerkers aan te spreken op wat ze kunnen met daarbij een functieloon, zo veel mogelijk binnen de branche CAO van de sector waarin men werkzaam is (Begeleid werken). Deze aansluiting bij de branche CAO van het reguliere bedrijfsleven heeft – ook van onze ondernemingsraad – verre de voorkeur boven toepassing van de CAO Wsw, die meer het oude zorgkarakter van de sector kenmerkt.

Bij of via de IBN-bedrijven zijn 3.100 geïndiceerde medewerkers actief (2.655 SE's). Hiervan werkt 39 % extern (Begeleid werken en detachering), 40 % op projecten bij derden onder onze leiding en slechts 21 % in de beschutte omgeving.

Nieuwe medewerkers werken aan hun arbeidsbehoud, -herstel en –bevordering door middel van training en opleiding in het werk (leer-, werktrajecten). Gedurende die periode van in principe maximaal 2 jaar hanteren wij een tijdelijke arbeidsovereenkomst en fixeren de inzet op tenminste 15 % (loonkostensubsidie 85 %). Na deze leerwerkperiode wordt de feitelijke inzetbaarheid vastgesteld, per situatie getoetst en zonodig herzien. Begeleiding in het werk is van cruciaal belang gebleken. Bij een individuele plaatsing worden de inlener en de werknemer door de consultant en/ of jobcoach van IBN begeleid. Bij de projecten onder eigen leiding is veelal sprake van permanente/ dagelijkse begeleiding. De begeleiding draagt bij in de realisatie van een zo hoog mogelijke inzetbaarheid (= een zo laag mogelijke loonkostensubsidie).

De bedrijfsvoering bij de IBN-bedrijven is gebaseerd op reguliere bedrijfsnormen. De extra kosten die gemaakt worden als gevolg van de beperkte inzetbaarheid en hogere begeleidingsbehoefte van de medewerkers met een beperking worden gecompenseerd waarmee de arbeidskosten voor de normale bedrijfsvoering zijn genormaliseerd. Dit geldt ook voor de inzet van medewerkers, die wordt niet beperkt tot alleen sw-geïndiceerden (ook inhuur niet gesubsidieerd productiepersoneel).

De gegevens over 2009 laten het volgende zien:

Eindstand 31 december 2009				dienstverband (personen)			dienstverband (fte)		
Klasse	Werksterkte%	Klasse%	gem.	tijdelijk	vast	totaal	tijdelijk	vast	totaal
1	0 % - 24 %	15%	17%	143	296	439	95	225	320
2	25 % - 35 %	30%	31%	269	936	1.205	187	766	953
3	36 % - 44 %	40%	40%	61	393	454	46	338	384
4	45 % - 54 %	50%	48%	86	537	623	65	452	517
5	55 % - 65 %	60%	60%	25	240	265	20	204	224
6	66 % - 74 %	70%	70%	12	41	53	9	34	43
7	>75%	85%	81%	5	45	50	4	41	45
Totaal			38%	601	2.488	3.089	426	2.060	2.486

Budgetdifferentiatie per fte (€)	Arbeids-integratie	Facilitair	Productie	Holding/Kader/WVS	Totaal
Loonkostenvergoeding	15.348	16.667	17.260	9.200	16.381
Begeleidingsvergoeding	3.147	5.115	5.545	1.000	4.560
Werkplekcompensatie, -aanpassing	5.595	6.176	7.559	10.800	6.416
Uitvoering wettelijke taak	1.481	479	564	266.400	1.384
Totaal	25.571	28.438	30.928	287.400	28.741

Eindstand 31 december 2009			Gem. loonkosten	loonkosten-vergoeding	%	Begeleidings-vergoeding	%	Werkplek-compensatie	%	Totaal	totale vergoeding als % van loonkost
Klasse	Werksterkte%	Klasse%									
1	15 % - 24 %	15%	24.904	21.168	58%	5.967	16%	9.393	26%	36.529	147%
2	25 % - 35 %	30%	25.626	17.938	58%	5.521	18%	7.317	24%	30.777	120%
3	36 % - 44 %	40%	27.421	16.453	62%	3.935	15%	6.322	24%	26.709	97%
4	45 % - 54 %	50%	28.556	14.278	62%	3.310	14%	5.272	23%	22.860	80%
5	55 % - 65 %	60%	30.453	12.181	63%	2.602	14%	4.446	23%	19.230	63%
6	66 % - 74 %	70%	31.647	9.494	61%	2.659	17%	3.447	22%	15.600	49%
7	75 % - 100 %	85%	35.549	5.332	48%	2.560	23%	3.289	29%	11.181	31%
Totaal			27.358	16.381	60%	4.560	17%	6.416	23%	27.357	100%
										wettelijke taak	1.384
										totale vergoeding per fte	28.741

De gemiddelde loonkosten voor de sw-geïndiceerde bedragen € 27.358 per fte. De loonkostensubsidie bedraagt € 16.381 per fte (60% van de loonkosten).

Gemiddeld betekent dit een loonkostensubsidie van 66 % van het minimumloon (uitgaande van € 24.740 wettelijk minimumloonkosten) en 57 % van het rijksbudget (rijksbudget per fte bedraagt € 28.740). Gelet op de volwaardige toekenning van functieloon mag aangenomen worden dat er sprake is van alle werknemersafdrachten (= inkomsten op rijksniveau) en een beperkte toepassing van aanvullende bijdragen/ subsidies, waaronder huursubsidie, zorgtoeslag e.d.

Deze situatie van loonkostensubsidie zal vergeleken moeten worden met de effecten van de voorgestane loondispensatiemethodiek. Bij een langdurige loondispensatietoepassing zal de werknemersmotivatie/ betrokkenheid geringer zijn dan die bij een volwaardige functieloontoekenning. Dit zal de inzetbaarheid in normale werksituaties bemoeilijken en dus de verdien capaciteit per medewerker negatief beïnvloeden. Ten aanzien van de financiële situatie blijven de uitkeringskosten (incl. de organisatiekosten van uitkerende instanties) gehandhaafd en zal het merendeel van betrokkenen beroep blijven doen op de aanvullende voorzieningen/ uitkeringen hetgeen de totaalkosten aanzienlijk verhoogd. In het Nyfer-rapport 'de maatschappelijke kosten en baten van de sociale werkvoorziening' (mei 1996) is een soortgelijke situatie geschetst en komt men ook tot de conclusie dat de feitelijke kosten zo mogelijk in het voordeel van de loonsubsidiemethodiek uitvallen.

In het rapport De Vries is aangenomen dat de kosten van begeleiding en werkplekaanpassing/ -compensatie maximaal € 17.000 op jaarbasis per persoon zal bedragen. Dit komt overeen met de meerjarige ervaring bij IBN. De gemiddelde kosten bedragen € 11.000 per fte in 2009. Daar deze kosten circa 38 % van het totale budget per fte bedragen is een regelmatige effectiviteitstoetsing op zijn plaats (loonsom 57 % - Begeleiding/werkplekaanpassing 38 % - wettelijke taak 5 %).

Het is zeer wel denkbaar dat voor de tijdelijke leerwerkperiode een loondispensatiemethode wordt ingevoerd i.p.v. loonkostensubsidie op basis van minimumloon (naast vergoeding van begeleidingskosten/ werkplekaanpassingen). Het stimuleert betrokkenen extra om zijn of haar arbeidsvermogen te herstellen/ bevorderen. Denkbaar is ook om de ondergrens van het loonkostensubsidiesysteem te koppelen aan een minimale inzetbaarheid van 30 %, zoals dit vroeger gold voor de zogenoemde B-categorie. Dit zal de betaalbaarheid van het systeem ten goede komen. Een kostenbesparing op het rijksbudget Wsw per fte ad 15 à 20 % is haalbaar te achten.

De gunstige financiële cijfers bij IBN wijken nogal af van de gemiddelde cijfers bij vele andere Sw-organisaties. Bij hantering van dezelfde bedrijfsfilosofie met gedifferentieerde budgettoekenning (à la PGB/ BW en met toepassing van de branche CAO zal een sterke verbetering van de resultaten elders mogelijk zijn, dan wel tot een betere

samenwerking met het bedrijfsleven vanzelfsprekend zijn. Daar waar men dit niet wenst te onderschrijven en meer het accent op zorg –lees gehandicapt – wenst te leggen is het niet onlogisch te kiezen voor het systeem van loondispensatie. Immers, het is dan geen volwaardig werk wat rechtvaardigt dat er sprake is van functieloon en loonkostensubsidie.

Vergelijking met bijvoorbeeld Duitsland (Werkstätte für behinderte = loonsdispensatie en Reintegrationsfirm = loonkostensubsidie en normale branche CAO) is aan te bevelen. Ook in Denemarken werkt men op zeer succesvolle wijze met een systeem van loonkostensubsidie.

Het moge duidelijk zijn dat wij op basis van onze kennis en ervaring pleiten voor een budgetteringssysteem met een loonkostensubsidiecomponent. Voor zij die meer het zorgmodel prefereren boven echt werk is een loondispensatiesysteem aan te raden.

Wij bieden u aan de IBN-gegevens nader te laten bestuderen en benutten in een pilot opdat t.z.t. een volwaardige afweging mogelijk is te maken tussen de mogelijke systemen, waarbij wij – herhaald – bepleiten niet te kiezen voor het één of het ander maar voor én-én.

Voor nadere informatie kunt u zich wenden tot de heer E.J.D. de Leeuw.

Hoogachtend,

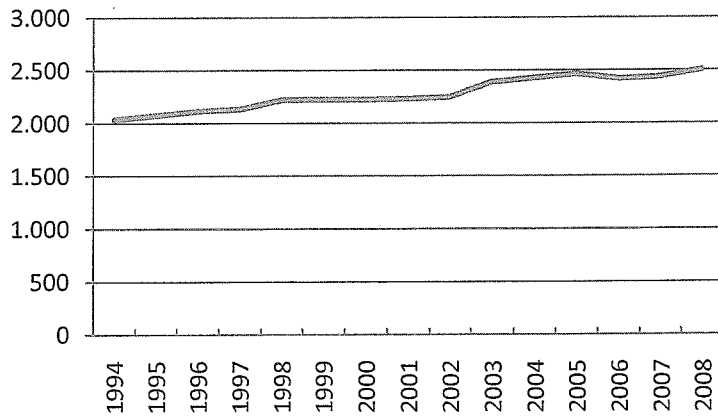
E.J.D. de Leeuw

Algemeen directeur

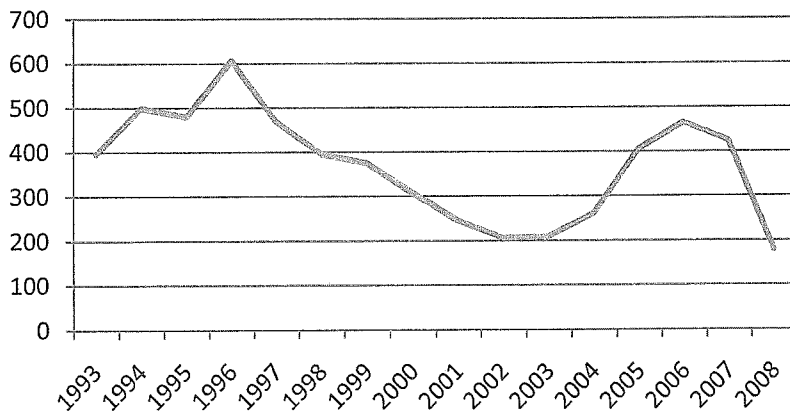
Bijlage: Meerjaren kengetallen IBN

Meerjaren kengetallen IBN

FTE WSW

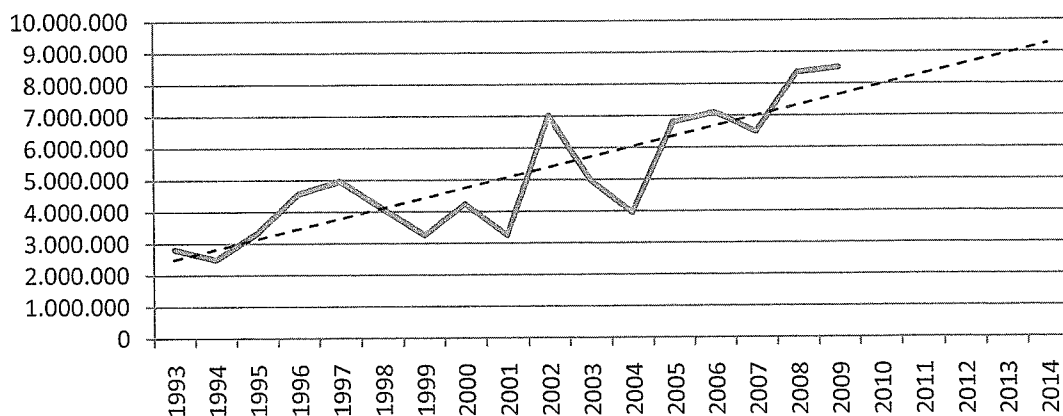


Wachlijst

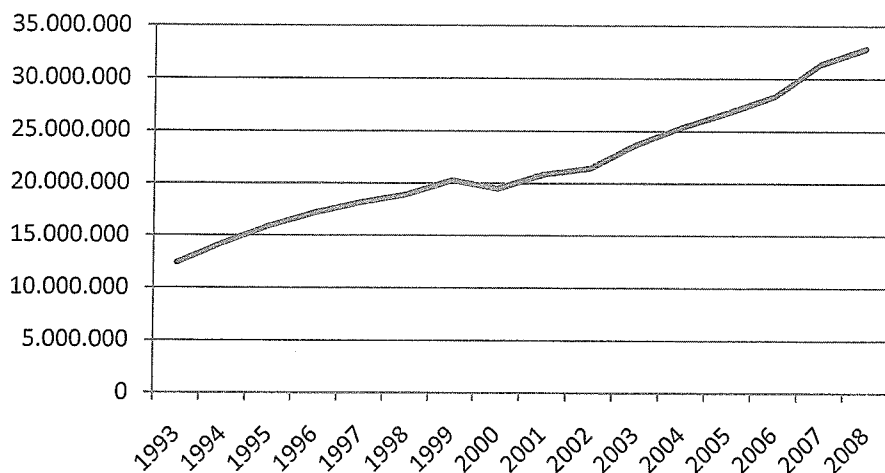


Financiële kengetallen

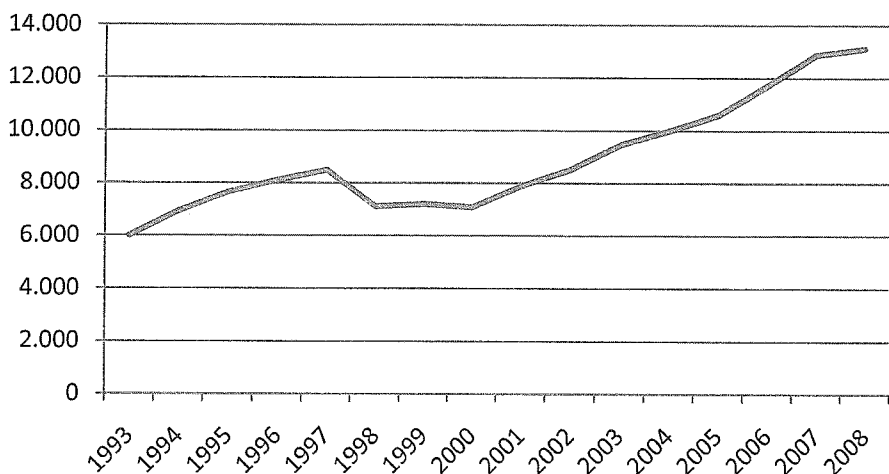
Resultaat



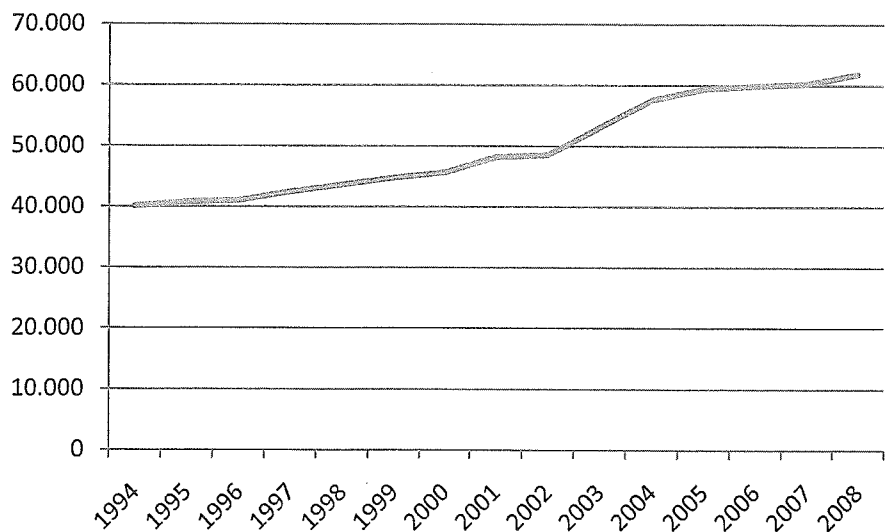
Toegevoegde waarde



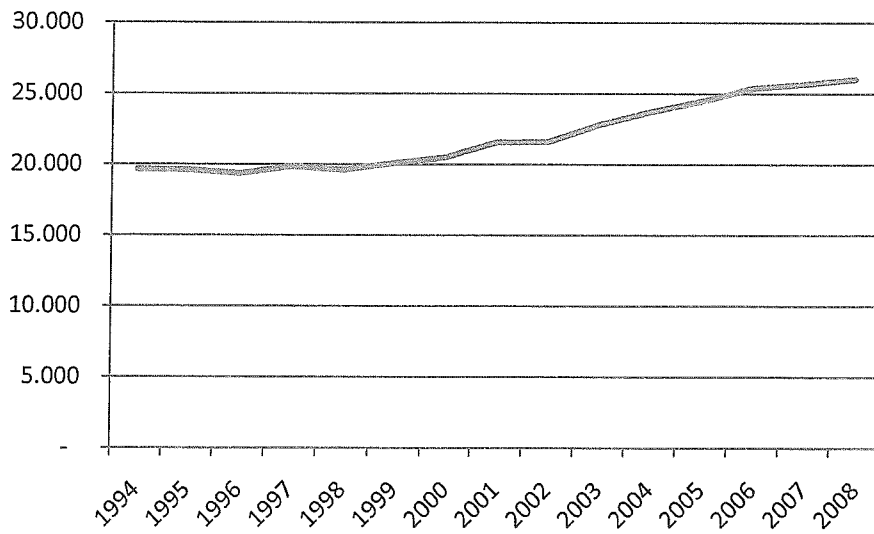
Toegevoegde waarde per fte



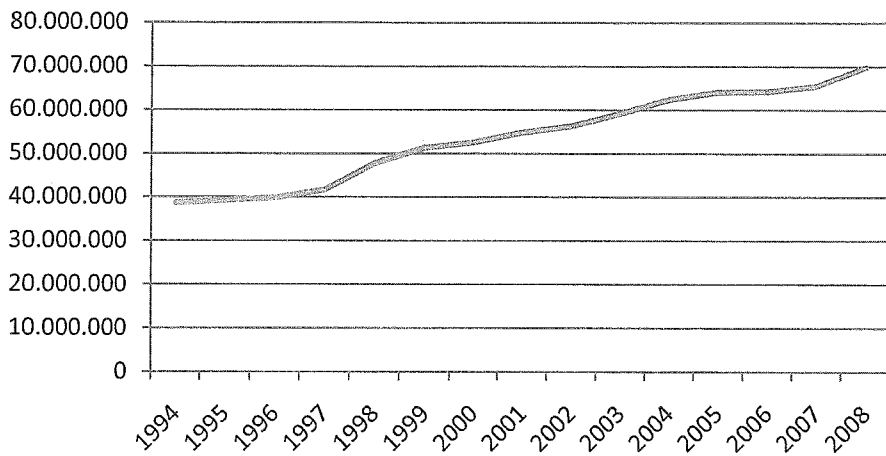
Loonkosten Wsw



Loonkosten per fte (Wsw)



Vergoedingen en bijdragen



Vergoedingen en bijdragen per fte

