

# DE **PARTICIPATIEWET** EN **VERDRINGING** OP DE **ARBEIDSMARKT**



**VOOR MEER ECHTE BANEN**

## In de Participatiewet is geregeld dat participatieplaatsen niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De spelregels voor verdringing zijn niet altijd duidelijk. Dit protocol van de FNV voor gemeenten en werkgevers helpt daarbij.

### FNV: GELIJKE KANSEN EN VERDRINGING

De FNV wil dat de samenstelling van een bedrijf een afspiegeling is van de samenleving. In een bedrijf moeten werknemers evenredig vertegenwoordigd zijn, vrouwen en mannen, met en zonder arbeidsbeperkingen. Om dit te bereiken is het soms nodig een voorkeursbeleid te voeren, ook wel positieve discriminatie genoemd. Dan kan het gebeuren dat iemand met een beperking voorrang heeft op iemand met betere papieren.

### ACTUELE INGREPEN OP DE ARBEIDSMARKT

Er zijn verschillende ontwikkelingen die van invloed zijn op verdringing:

- het sluiten van de toegang tot de Sociale Werkvoorzieningsbedrijven (SW-bedrijven);
- bezuinigingen op het re-integratiebudget;
- ingreep in de Wajong, waardoor meer arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt komen;
- de banenafpraak uit het sociaal akkoord om in tien jaar tijd 125.000 extra banen voor werkzoekenden met een arbeidshandicap te realiseren.

## WANNEER IS VERDRINGING VOLGENS DE FNV NIET TOEGESTAAN?

Verdringing is niet toegestaan als het leidt tot:

- **verlies van Echte banen;**
- **neerwaartse druk op arbeidsvoorwaarden;**
- **verslechtering van arbeidsomstandigheden.**

### DE BANENAFSPRAAK

De banenafpraak is een vrijwillige afspraak tussen werkgevers en werknemers. Deze houdt in dat in 2026 125.000 mensen met een arbeidshandicap meer aan het werk moeten zijn dan nu het geval is. Dat betekent een verschuiving van werk naar mensen met een arbeidshandicap ten koste van mensen zonder een arbeidshandicap.

Werkgevers ontvangen voor mensen met een arbeidshandicap loonkostensubsidie (of loondispensatie) naar loonwaarde. De loonwaarde wordt vastgesteld een half jaar nadat iemand een arbeidsovereenkomst heeft. Dit kan zijn na een proefplaatsing van maximaal drie maanden, waarin men werkt met behoud van uitkering.

Als de werkgelegenheid niet (genoeg) groeit, leidt dat dus per definitie tot verdringing. **Wat is daarbij wel en niet toelaatbaar?**

WAT IS TOELAATBAAR?	WAT IS ONTOELAATBAAR?
De invulling van een vacature door iemand met een arbeidshandicap. Dit draagt bij aan een 'inclusieve arbeidsmarkt', waarbij iedereen meedoet.	Ontslag van een werknemer om plaats te maken voor een iemand met een arbeidshandicap.
Een noodzakelijke proefplaatsing van maximaal 3 maanden voor iemand met een arbeidsbeperking, met behoud van uitkering, gevolgd door een arbeidsovereenkomst.	Proefplaatsing zonder concreet uitzicht op een baan uit de banenafpraak. Proefplaatsing in aansluiting op een stage.

### DETACHERING EN BEGELEID WERKEN VANUIT SW-BEDRIJVEN

Bezuinigingen op de sociale werkvoorziening geven gemeenten een impuls om hun inkomsten te verhogen. Daardoor verschuift bij een aantal gemeenten de focus van de mens centraal naar de kosten centraal.

Het gaat dan om:

- Meer detachering of 'begeleid werken';
- Meer investering. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld besluiten om de schoonmaak van eigen kantoren aan SW-medewerkers te gunnen. Of het onderhoud van de plantsoenen.

WAT IS TOELAATBAAR?	WAT IS ONTOELAATBAAR?
Detachering en begeleid werken zijn prima vanuit de SW, mits de cao van de SW-bedrijven een veilig vangnet is.	Begeleid werken zonder terugkeergarantie naar de SW(-cao).
Bij investering het personeel overnemen uit het bedrijf dat de opdracht niet meer krijgt.	Investering dat leidt tot ontslag van bestaand personeel (in ander bedrijf) zonder afspraken over de overgang van personeel.

### WERKEN ZONDER LOON ALS RE-INTEGRATIE

Gemeenten verplichten bijstandsgerechtigden te werken zonder loon, met behoud van uitkering. Dit zou meer kans bieden op een reguliere baan. Men werkt dan bij de gemeente, in het bedrijfsleven of bij een SW-bedrijf. Dit leidt tot oneerlijke concurrentie en tot verlies van Echte banen.

Het gevaar op verdringing blijkt bij gemeenten in de praktijk enorm. Gratis handen zijn verleidelijk om daarmee het financiële plaatje van gemeenten rond te krijgen. Het re-integratiedoel komt dan op de tweede plaats of is zelfs niet meer aanwezig.

Gevolg kan zijn dat er concurrentie ontstaat tussen 'eigen' bijstandsgerechtigden en SW-medewerkers. De gemeente heeft werk, maar niet genoeg voor beide doelgroepen. De verleiding is dan groot dat de gemeente kiest om de bijstandsgerechtigde – vaak via het SW-bedrijf – te laten werken, terwijl de SW-medewerker zijn werk verliest. De bijstandsgerechtigde werkt dan zonder loon, terwijl de SW-medewerker met cao-loon thuis op de bank zit ...

WAT IS TOELAATBAAR?	WAT IS ONTOELAATBAAR?
Werken op basis van de cao-beloning of wanneer er geen cao is op basis van het wettelijk minimum-loon.	Alle vormen van werk waarbij niet betaald wordt volgens de cao of - indien er geen cao is - op basis van het wettelijk minimum-loon.
Bij investering het personeel overnemen uit het bedrijf dat de opdracht niet meer krijgt.	Proefplaatsing voor elke bijstandsgerechtigde die een (vermeende) afstand tot de arbeidsmarkt heeft, behalve voor mensen die vallen onder de banen-afspraken.

## WERKEN ZONDER LOON ALS TEGENPRESTATIE

De Participatiewet verplicht gemeenten beleid te ontwikkelen om bijstandsgerechtigden een tegenprestatie te laten leveren aan de maatschappij. De FNV kent maar twee soorten werk, betaald werk en vrijwilligerswerk. Een tussen-vorm bestaat niet.

TOELAATBAAR	ONTOELAATBAAR
Uitsluitend als er sprake is van: - vrijwilligheid en onder strikte voorwaarden; - additioneel werk, de vrijwilliger moet 'misbaar' zijn; - geen verdringing (de toets op verdringing is negatief).	Een verplichting tot tegenprestatie.
	Er is niet getoetst op verdringing.
	Werk dat economische waarde oplevert.

## INBESTEDING

Bij investering door overheden en particuliere bedrijven geldt de Wet Overgang van Ondernemingen niet voor de overheid, waaronder gemeenten. Ook aanbestedingsregels hoeven niet in acht genomen te worden bij investering. Werk dat eerst was uitbesteed, mogen gemeenten gewoon weer zelf gaan doen.

TOELAATBAAR	ONTOELAATBAAR
Mens volgt werk. Pas bij vacatureruimte kan voorkeursbeleid gelden.	Ontslag van personeel in functie.

## SOCIAL RETURN BIJ INKOOP

Bij inkoop en investeringen vraagt de overheid leveranciers om sociale prestaties te leveren. Social return is een instrument om de arbeidsparticipatie te vergroten. Ook hier is het risico op verdringing en oneerlijke concurrentie groot.

TOELAATBAAR	ONTOELAATBAAR
Plaatsing als gevolg van een vacature	Ontslag van personeel om social return mogelijk te maken.
Werken op basis van de cao-beloning of wanneer er geen cao is op basis van het wettelijk minimum-loon.	Werken zonder loon. Plaatsing in zogenaamd 'additioneel werk' dat voorheen een echte baan was.
Duurzame baan voor de werkzoekende.	Draaideur. De ene werkzoekende komt erin en gaat er even later weer uit voor een volgende, zonder perspectief op een echte baan.
	Ongelijke arbeidsvoorwaarden voor hetzelfde werk.
	Leerwerkplek zonder leerdoelen.

## INTERVENTIETEAM

Om verdringing te voorkomen, op te sporen en te beëindigen wil de FNV per gemeente een zogenaamd 'interventieteam' oprichten. Een interventieteam bestaat uit vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers en werknemers. De leden van het interventieteam hebben een actieve rol bij het opsporen en signaleren van verdringing en hebben de taak om ervoor te zorgen dat dit stopt.

## MEER INFORMATIE EN VRAGEN?

Heb je vragen over verdringing of wil je meer informatie over wat wel en niet toelaatbaar is? Neem dan contact op met de FNV via

..... of bel met .....

