

Agendaformulier B&W-vergadering 24 januari 2023

Portefeuillehouder	Arjan Kampman Agendaletter D		
Onderwerp	Eenmalige uitkering medewerkers CAO SW en CAO Aan de Slag		
Openbaar	<i>Openbaar: ja, in principe zijn alle besluiten en bijlagen openbaar en publiceren wij die actief op enschede.nl</i>		
Organisatieonderdeel (cluster of afdeling)	Cluster Werk & Inkomen	Corsanummer:	2200120835
Schrijver	J.C.R. van Straaten	Casenummer	BV22000649
Urgentie			
Raadsbesluit nodig	Nee		
Raad informeren	Nee		

Mee geadviseerd door	DCW/Femke Koster, Lilian Hollegien en Erik Lensink (PZ), PB-SD/Menno Oppedijk, P&O/Martin Smeijers, Angelique Vermeer (JZ). Daarnaast is Peter Hamelink (Voorzitter OC) geïnformeerd over dit voornemen.
Advies gemeentesecretaris	

Conceptbesluit

Portefeuillehouder stelt voor te besluiten om:

1. De medewerkers die vallen onder de CAO SW en de CAO Aan de Slag een eenmalige uitkering van €100 (netto) uit te keren.
2. Hierbij geen onderscheid te maken naar de omvang van het dienstverband.
3. Deze uitkering te betalen onder de Werkkostenregeling.
4. De dekking van deze eenmalige uitkering (maximaal ca. €170.000) te dekken uit het product Sociale Werkvoorziening en Nieuw Beschut.

Publieksvriendelijke samenvatting

Ambtenaren hebben eind 2022 op basis van CAO-afspraken een eenmalige uitkering van €750 of €375 ontvangen in verband met de gestegen kosten. Voor medewerkers die vallen onder de CAO SW of onder de CAO Aan de slag zijn geen afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering. Aangezien deze medewerkers ook met hogere prijzen geconfronteerd worden, heeft het college besloten deze medewerkers los van de CAO zelfstandig een eenmalige uitkering van € 100 toe te kennen.

B&W besluit dd.

(In te vullen na de vergadering door gemeentesecretaris)

Inleiding en voorgeschiedenis

Ambtenaren hebben eind 2022 op basis van CAO-afspraken een eenmalige uitkering van €750 of €375 (afhankelijk van hun inkomen) ontvangen in verband met de gestegen kosten. Voor andere medewerkers van de gemeente Enschede die vallen onder de CAO SW of onder de CAO Aan de slag zijn geen landelijke afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering. Reden daarvoor was dat hier geen financiële ruimte voor is. Wel vinden hierover landelijk nog overleggen plaats, o.a. met de vakbonden. Mogelijk komt hier dus nog een wijziging op. De verwachting is echter dat dat niet op korte termijn zal zijn, terwijl de medewerkers wel nu al met hogere kosten voor levensonderhoud te maken hebben.

Gewenst effect van het besluit in relatie tot de strategische opgaven

Met een eenmalige bijdrage aan deze groep medewerkers leveren we – vooruitlopend op een eventuele CAO-afpraak – ook zelfstandig als werkgever een bijdrage aan de financiële situatie van deze werknemers.

Argumenten

1.1. Alle medewerkers tellen mee

De medewerkers die onder de CAO SW of Aan de Slag vallen zijn, net als de medewerkers die onder de CAO Gemeente vallen, medewerkers van de gemeente Enschede. Dat een deel van de medewerkers wél een eenmalige uitkering krijgt op grond van de CAO en de andere niet voelt daardoor niet evenwichtig. Zelfs ondanks dat er nog wordt gesproken over een mogelijke aanpassingen van de eerste twee CAO's vindt het college het redelijk ook voor de medewerkers die onder die CAO's vallen iets extra's te doen. Het is namelijk nog onzeker of deze gesprekken iets opleveren en de medewerkers worden nu al geconfronteerd met hogere kosten.

Het is ook mogelijk om als werkgever iets te doen. De CAO SW kent artikel 7.8: *Tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden*. De werkgever kan een regeling treffen op grond waarvan aan een werknemer, indien bijzondere omstandigheden van het geval daartoe aanleiding geven, een geldelijke tegemoetkoming kan worden verstrekt in ten behoeve van hemzelf of de tot zijn huishouding behorende personen noodzakelijk te maken kosten. CAO aan de Slag kent art. 7.3 met dezelfde tekst.

Omdat er een kans is dat er ook landelijk nog besloten kan worden tot een eenmalige uitkering o.b.v. de CAO's is het logisch het bedrag van de nu door de gemeente zelf toe te kennen eenmalige uitkering op een lager niveau vast te stellen dan dat van de ambtenaren (dat was €750 voor werknemers tot en met schaal 8 en €375 in schaal 9 en hoger). Daarom is het voorstel de eenmalige uitkering te beperken tot € 100 (netto).

1.2. Goed werkgeverschap

Het college ziet steeds meer werkgevers die los van CAO-afspraken hun medewerkers financieel ondersteunen in deze dure tijden en juicht dit ook van harte toe. Zeker voor medewerkers die in de lagere inkomensschalen zitten. Dat geldt ook voor de medewerkers die onder de CAO SW of Aan de Slag vallen. Vanuit de voorbeeldfunctie van de gemeente als goed werkgever vindt het college dat zij – los van CAO-verplichtingen – niet kan achterblijven om ook iets te doen voor haar medewerkers. Uiteraard volgt het college de landelijke ontwikkeling. Mocht er uiteindelijk géén of slechts een heel beperkte landelijke (CAO-) afspraak komen dan zal het college beoordelen of de gemeente als werkgever zelf nog een keer iets extra's wil en kan doen.

2. Eenvoudige uitvoering

Gezien de beperkte omvang van het bedrag en om de uitvoering eenvoudig te houden wordt voorgesteld de omvang van deze eenmalige uitkering *niet* naar rato van het dienstverband te verstrekken. Dit is dus afwijkend van de eenmalige uitkering aan ambtenaren die wél naar rato van het dienstverband is uitgekeerd. Een aanvullende overweging hierbij is dat voor deze groep medewerkers de omvang van het dienstverband vaak géén vrije keuze is, maar bepaald wordt door hun persoonlijke mogelijkheden.

3. Nadelige effecten voor de medewerkers voorkomen

Door de uitkering als eindheffingsbestanddeel voor de WKR aan te wijzen maakt de uitkering geen onderdeel uit van het loon van de medewerker. De uitkering telt dan dus niet mee voor het inkomen voor de WIA en Wajong. Er wordt derhalve niet gekort op de uitkering die de werknemer van het UWV ontvangt. Ook maakt de uitkering geen onderdeel uit van het toetsingsinkomen voor de berekening van toeslagen. De vergoeding heeft hierdoor geen gevolgen voor het maandelijkse toeslagbedrag.

4. Omzetdoelstelling SW wordt ruimschoots gehaald

In 2022 heeft de SW (Detacheringen en Beschutte Bedrijf) haar omzetdoelstelling ruimschoots behaald. In totaal is ruim € 0,8 mln meer omzet behaald dan begroot. Deze 'meer-omzet' valt vrij voor de algemene middelen. Ook voor 2023 verwacht het college de omzetdoelstelling weer te gaan overschrijden, waardoor er ruimte is om een (beperkte) eenmalige uitkering te verstrekken.

Risico's

1. Indien door onvoorziene omstandigheden de omzet toch achterblijft en er geen 'meer-omzet' wordt gerealiseerd zal de nu voorziene dekking van dit voorstel moeten worden gevonden binnen de andere beschikbare budgetten van SW en Werk en Inkomen, zoals eventuele ruimte in de budgetten voor de BUIG, Bijzondere Bijstand of het Participatiebudget.
2. De gemeente neemt door de keuze wel deze uitkering onder de WKR te brengen de eventuele belastingheffing voor eigen rekening. Een vergoeding van € 100 valt binnen de doelmatigheidsgrens van de Belastingdienst waardoor deze onbelast via de WKR aan de medewerker kan worden uitgekeerd. De vergoeding valt in de vrije ruimte van de WKR. Deze vrije ruimte omvat een percentage (1,18%) van de fiscale loonsom van de gemeente wat neerkomt op circa €1.2 mln. Overschrijding van de vrije ruimte heeft tot gevolg dat over het meerdere 80% eindheffing afgedragen moet worden. De maximale extra kosten bedragen circa € 75.000. Dit echter alleen in de situatie dat het bedrag van de vrije ruimte overschreden wordt. Door andere uitgaven binnen de WKR te monitoren kan deze eindheffing geheel dan wel gedeeltelijk voorkomen worden. Omdat de vrije ruimte in 2022 bijna volledig is benut is de kans echter aanwezig dat deze extra kosten wel gemaakt gaan worden.

Kosten en financiële dekking van het voorstel

Het gaat om 970 medewerkers en een eenmalige (netto) uitkering van € 100 per medewerker. De totale kosten hiervan bedragen dus minimaal eenmalig circa € 97.000 in 2023. Indien de vrije ruimte van de WKR overschreden wordt kunnen de kosten oplopen tot maximaal € 170.000. Al deze kosten kunnen gedekt worden uit het product door de omzetdoelstelling voor 2023 met dit bedrag te verhogen. De afgelopen jaren heeft de SW namelijk steeds met een fors positief saldo het jaar afgesloten. Door nu de doelstelling te verhogen ten behoeve van deze eenmalige uitkering wordt voorkomen dat de ook voor 2023 verwachte extra omzet eind van het jaar vrijvalt.

Afweging en alternatieven

1. Alternatief is af te wachten of er landelijk nog besloten wordt tot een eenmalige uitkering voor deze medewerkers. Dit betekent wel dat de medewerkers die het financieel het zwaarst hebben langer moeten wachten op een (beperkte) financiële ondersteuning.
2. Ander alternatief is de eenmalige uitkering te verstrekken als loon. Dan telt deze niet mee voor de WKR, maar moet de uitkering wel gebruteerd worden. Tot totale kosten bedragen dan circa € 153.000. Nadeel van dit alternatief is dat de uitkering dan gevolgen heeft voor de WIA- of Wajong-uitkering die een medewerker van het UWV ontvangt. De medewerker wordt mogelijk gekort op de uitkering. Ook maakt de vergoeding dan onderdeel uit van het toeslaginkomen van de medewerker. Ontvangt de medewerker zorg-, huur- en/of kinderopvangtoeslag en/of kindgebonden budget dan heeft dit een verlaging van het maandelijks toeslagbedrag tot gevolg. De maandelijks verlaging blijft beperkt tot enkele euro's, tezamen neemt dit echter wel een groot deel van het voordeel voor de medewerker weg. Wordt het maximale toeslaginkomen voor de zorgtoeslag door de gebruteerde vergoeding overschreden (€ 38.520 in 2023), dan heeft de medewerker geen recht meer op zorgtoeslag.

Participatie

Niet van Toepassing

Communicatie met direct betrokkenen:

Vindt plaats via het DCW-weetje en de DETA Nieuwsbrief.

Interne communicatie

Niet van Toepassing.

PR over besluit:

Ja, College kan hier haar goed werkgeverschap mee laten zien.

Persbericht, ja of nee: Ja

Vervolg

Na akkoord wordt de eenmalige uitkering uitbetaald.

Bijlagen:

geen