

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2906

Vragen van het lid **Lempens** (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat sociale werkplaatsen zonder werk zitten vanwege de economische crisis*. (Ingezonden 27 april 2009)

1

Kent u de uitzending «Sociale werkplaatsen zonder werk»¹, het artikel «Bij de BSW is het altijd lachen»² en «Al maandenlang in de standby-stand»³?

2

Deelt u de mening dat de crisis de zwaksten het meeste treft? Zo nee, waarom niet?

3

Is het beeld waar dat in veel werkplaatsen afdelingen zonder werk zitten? Zo ja, waarop baseert u deze mening? Zo nee, waarom niet?

4

Hoe beoordeelt u in dit licht de sluiting van vele afdelingen en het afstoten van werksoorten door veel sociale werkplaatsen de laatste jaren?

5

Gaan SW-bedrijven nu, zeker gezien de ruimer beschikbare tijd, aan de slag met het opstellen en uitvoeren van in samenwerking met de Wsw-er opgestelde opleidingsplannen? Zo ja, heeft u hier inzicht in, en zo nee, waarom niet? Zo nee, waarom niet?

6

Bent u van mening dat gemeenten een belangrijke taak hebben in het aan werk helpen van SW-bedrijven? Zo ja, hoe stimuleert u dit? Zo nee, waarom niet?

7

Bent u net als Cedris voor een verplicht quotum bij aanbestedingen van de overheid? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe stimuleert u dat?

8

Deelt u de indruk dat gedetacheerde SW-ers massaal worden teruggestuurd naar het SW-bedrijf en/of de wachtlijst vanwege de crisis en reorganisaties? Zo ja, waar baseert u dat op? Zo nee, waarop baseert u dat?

9

Is dit voor u reden om terug te komen op het fors inzetten op «de beweging van binnen naar buiten»? Zo ja, wanneer? Zo nee, waarom niet?

10

Bent u van mening dat het beter is om nu in te zetten op een quotum voor werkgevers waarbij werknemers niet gedetacheerd worden maar daadwerkelijk in dienst komen van gewone werkgevers? Zo ja, welke voorstellen komen wanneer naar de Kamer? Zo nee, waarom niet?

11

Vindt u de uitzending ook zo slecht voor het imago van de SW? Zo ja, ziet

u mogelijkheden om hier iets aan te doen? Zo nee, waarom niet?

12

Bent u van mening dat SW-bedrijven die nu zonder werk zitten onvoldoende zakelijke afspraken met klanten hebben gemaakt? Zo ja, hoe gaat u ervoor zorgen dat dit beleid veranderd? Zo nee, waarom niet?

13

Welke lessen worden getrokken uit het feit dat sommige SW-bedrijven weinig last hebben van de economische crisis, met andere woorden, wat kunnen andere SW-bedrijven en gemeenten daarvan leren, en gaat u hen op deze lessen wijzen?

¹ EénVandaag, 15 april 2009

http://www.eenvandaag.nl/index.php?module=PX_Story&func=view&cid=2&sid=34638&nav=34640,34639,34638,34637,0

² BN/De Stem, 20 april 2009.

³ AD, 21 april 2009.

Antwoord

Antwoord van staatssecretaris **Klijnsma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 11 juni 2009) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2008–2009, nr. 2665

1

Ja.

2

In economisch slechte tijden schrappen bedrijven in eerste instantie hun openstaande vacatures. Vervolgens vormen overwerk en de schil van tijdelijke en flexibele arbeidskrachten een buffer voor bedrijven om negatieve gevolgen op te vangen alvorens vast personeel wordt ontslagen. Dit betekent dat werknemers met een tijdelijk arbeidscontract (waaronder uitzendkrachten) dus als eersten worden ontslagen. Omdat veel jongere werknemers een tijdelijk arbeidscontract hebben, omdat zij zich nog moeten waarmaken in het arbeidsproces, worden jongeren meer dan proportioneel getroffen door de economische recessie. In de maanden februari-april 2009 was de jeugdwerkloosheid 10,7%. Dat is 1,7%-punt meer dan precies één jaar geleden. Dit percentage stemt overeen met 17.000 extra werkloze jongeren. De totale werkloosheid is gestegen tot thans 4,6%. Ten aanzien van de Wsw geldt dat het merendeel van de Wsw-ers (96% van het werknemersbestand) werkzaamheden verricht binnen het sw-bedrijf of gedetacheerd is bij een werkgever. De crisis kan er toe leiden dat een deel van de werkgevers de gedetacheerde wsw-ers zien als een flexibele schil en dat de werkzaamheden vervallen. De betrokken medewerkers behouden echter hun Wsw-dienstverband. Het wegvallen van werkzaamheden betekent dat de gemeenten en/of hun uitvoeringsorganisaties een inspanning moeten plegen om ander passend werk te vinden voor de Wsw-werknemers. Dit geldt ook voor Wsw'ers voor wie het werk binnen het sw-bedrijf wegvalt. Voor beide groepen heeft wegvallen van werk overigens geen rechtspositionele gevolgen: zij behouden hun Wsw-dienstverband met de gemeente.

3 en 4

Net als in het reguliere bedrijfsleven zijn de effecten van de economische crisis ook voelbaar bij de sw-bedrijven. Cedris geeft aan dat de mate waarin de crisis voelbaar is per bedrijf verschilt. Dit is afhankelijk van de sectoren en de regio waarin het sw-bedrijf actief is. Met name in de metaal en eenvoudig productiewerk zijn de effecten van de crisis merkbaar. Daar staat tegenover dat nog wel werk te vinden in de groenvoorziening en de dienstverlening. Veel sw-bedrijven slagen er in om mensen te herplaatsen in de meer kansrijke sectoren, waardoor zij toch kunnen doorgaan met de ontwikkeling en het zo regulier mogelijk plaatsen van mensen met een beperking. Hierbij wordt opgemerkt dat dit een momentopname is. Over de 2de helft van 2009 kan de sw-sector nog geen voorspellingen te doen.

5

Gemeenten voeren de Wsw in medebewind uit en zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw. Gemeenten bepalen binnen de regels van de wet op welke wijze zij de uitvoering van de Wsw ter hand nemen en welke organisaties daarvoor ingeschakeld worden. Daaruit volgt dat gemeenten eigen afspraken maken met hun uitvoerders waaronder de sw-bedrijven, over de wijze waarop zij de opleiding en ontwikkeling van de Wsw-werknemers gestalte geven. Het ministerie beschikt derhalve niet over informatie over opleidingsplannen van Wsw-werknemers.

6 en 7

Ik wil werkgevers niet verplichten om mensen in dienst te nemen. Ik zet in op het stimuleren van werkgevers zodat bij hen de bereidheid toeneemt om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Dat werkgevers de meer kwetsbare groepen in dienst willen nemen, is cruciaal voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking. Gemeenten kunnen daar in hun rol als werkgever ook een bijdrage aan leveren en Wsw'er in dienst nemen. Om gemeenten en sw-bedrijven behulpzaam te zijn, is in 2008 (april) een handreiking gepubliceerd over de

regelgeving op het terrein van overheidssteun, gescheiden boekhouding, BTW-plicht en aanbesteden in relatie tot de Wet sociale werkvoorziening. In deze handleiding is aandacht voor de regels op het gebied van aanbesteden.

Cedris heeft niet het standpunt ingenomen dat zij voorstander is van een verplicht quotum bij aanbestedingen van de overheid. Wel heeft Cedris aangegeven positief te staan tegenover de ontwikkeling dat in aanbestedingen een bepaald percentage van werk uitgevoerd moet worden door arbeidsgehandicapten.

8

Nee. Als gevolg van vraaguitval door de economische crisis zijn reguliere werkgevers soms genoodzaakt om de contracten van werknemers die op tijdelijke – of detacheringbasis werkzaam zijn, niet te verlengen of op te zeggen. Volgens Cedris slagen de meeste sw-bedrijven er nog in om mensen te herplaatsen in meer kansrijke sectoren. Zie ook het antwoord op vraag 2 en het antwoord op vraag 3 en 4.

9

Nee. Op de eerste plaats is het terugdraaien van de «beweging van binnen naar buiten» geen oplossing voor de problemen als gevolg van de kredietcrisis. Door de crisis hebben sw-bedrijven niet alleen te maken met werknemers die van buiten terugkomen, maar is het voor hen ook lastiger om voldoende opdrachten te verwerven voor de werknemers die binnen het bedrijf werkzaam zijn. De mate waarin dit effect merkbaar is, is afhankelijk van de regio en sector waarin men actief is. Zie ook het antwoord op vraag 3 en 4. Op de tweede plaats is de beweging «van binnen naar buiten ingezet» om de doelen van de Wsw beter te realiseren, namelijk dat aangepaste arbeid wordt gerealiseerd die past en aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde, in een zo regulier mogelijke omgeving. Het mag niet zo zijn dat Wsw-ers vanuit financieel belang van het sw-bedrijf worden binnengehouden, terwijl ze de capaciteiten hebben om bij een reguliere werkgever aan de slag te

gaan. Mensen die regulier kunnen werken via detacheren of begeleid werken moeten die kans ook krijgen.

10

Het instellen van quota acht ik niet opportuun. Als we de doorstroom naar regulier werk willen bevorderen, is in de eerste plaats de medewerking van werkgevers essentieel. Dwang kan dan juist een averechts effect hebben. De inzet moet vooral liggen op het stimuleren en verleiden van werkgevers.

11 t/m 13

Het realiseren van (vervangende) aangepaste arbeid voor de Wsw-doelgroep, alsook de voorwaarden waaronder die arbeid wordt verricht, is de verantwoordelijkheid van gemeenten. Voor het realiseren van aangepaste arbeid voor de Wsw-doelgroep ontvangen gemeenten rijkssubsidie (gemiddeld circa 26.500 euro per persoon) en een taakstelling (minimaal te realiseren Wsw-plaatsen). De rijkssubsidie kan ingezet worden voor het realiseren van arbeidsplaatsen zowel binnen het eigen sw-bedrijf (beschut) als daarbuiten (detacheren en begeleid werken). Uitgangspunt hierbij is dat binnen de capaciteiten van de Wswgeïndiceerde dit in een zo regulier mogelijke omgeving gebeurt. Als een deel van de werkzaamheden van het eigen sw-bedrijf wegvalt dan moet de gemeente zorg dragen voor het aanbieden van nieuwe werksoorten aan haar Wsw-geïndiceerden. Het feit dat arbeid wordt verplaatst of wegvalt heeft geen directe budgettaire consequenties voor gemeenten. Gemeenten blijven de Wsw-rijksubsidie ontvangen voor het realiseren van arbeidsplaatsen en hebben daarmee de plicht om zorg te dragen voor nieuwe arbeidsplaatsen. Uiteraard betekent dit wel dat de gemeenten en/of hun uitvoeringsorganisaties extra inspanningen moeten plegen om ander passende arbeid te vinden voor hun werknemers. Verder kan het verplaatsen of wegvallen van werkzaamheden een verlies aan inkomsten betekenen voor het sw-bedrijf en/of de gemeente. Als dit tekorten tot gevolg heeft, is het aan de gemeente deze op te vangen uit de algemene middelen. Daar staat tegenover dat gemeenten en sw-bedrijven in goede tijden

inkomsten genereren die hen ten goede komen.

Of vervangend werk voor handen is, is afhankelijk van de regio of sectoren waarin men werkzaam is. Dat geldt zowel voor sw-bedrijven als voor reguliere bedrijven. Positief is echter dat veel sw-bedrijven er in slagen om mensen te herplaatsen in de meer kansrijke sectoren zoals de dienstverlening, waardoor zij toch kunnen doorgaan met de ontwikkeling en het zo regulier mogelijk plaatsen van mensen met een beperking. Daarnaast worden trainingen en opleidingen versneld of vervroegd ingezet om te voorkomen dat mensen naar huis gestuurd moeten worden. Ook dat draagt bij aan de arbeidsontwikkeling. Hoe sw-bedrijven daarin slagen en welke lessen daaruit te trekken zijn, zijn uitvoeringsvragen waar sw-bedrijven, gemeenten en hun koepelorganisaties VNG en Cedris verantwoordelijk voor zijn.