

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

2836

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *onrust in de sociale werkplaats* (ingezonden 19 juni 2013).

Antwoord van staatssecretaris **Klijnsma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 juli 2013)

Vraag 1

Wat is uw reactie op de radiuitzending van Argos over onrust op sociale werkplaats Delta in Zutphen?¹

Antwoord 1

Ik heb hiervan kennisgenomen.

Vraag 2

Wat bedoelt u met dat «de sociale werkplaats blijft zoals die is, met dien verstande dat per 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer zal plaatsvinden»? Hoeveel arbeidsplekken moeten in de sociale werkvoorziening vanaf 2015 verdwijnen om aan de bezuinigingsdoelstelling te voldoen?

Antwoord 2

Daarmee bedoel ik dat er geen nieuwe instroom meer is vanaf 1 januari 2015, maar dat de Wsw van toepassing blijft op mensen die op 31-12-2014 een dienstverband hebben. Het aantal plekken zal daarmee geleidelijk afnemen tot nul (na 2050). Tegelijk bouwt het aantal plekken van de nieuwe voorziening beschut werk geleidelijk op (zie pagina 9 van de hoofdlijnenbrief Participatiewet van 21 december 2012 voor nadere toelichting, TK 2012/13, 29 817, nr. 98).

Vraag 3

Deelt u de mening van Jos Verhoeven van de Start Foundation dat werkgevers helemaal niet zitten te wachten op mensen met een arbeidsbeperking voor een redelijk normaal tarief? Zo nee, waarom niet?

¹ Argos Radio 1, <http://weblogs.vpro.nl/argos/>

Antwoord 3

Ik weet niet in hoeverre de heer Verhoeven deze mening huldigt. Ik ben het ermee eens dat nog te weinig werkgevers mensen met een beperking in dienst hebben. Maar het is niet zo, dat werkgevers niet willen of niet bereid zijn stappen te zetten.

Het is de ervaring van sw-bedrijven dat mensen met een beperking goed tot hun recht kunnen komen bij gewone werkgevers. Sw-bedrijven investeren fors in het zoeken en geschikt maken van werkplekken en de begeleiding van werkgevers en werknemers. Bijna 30.000 van de ruim 100.000 mensen in de Wsw werkt bij een gewone werkgever. Het aantal mensen dat werkt bij gewone werkgevers is – ondanks de crisis – de afgelopen jaren gestegen. Verder bewijst het sociaal akkoord dat werkgevers wel degelijk bereid zijn stappen te zetten (zie hoofdlijnenbrief van 27 juni 2013 over de vormgeving van de Participatiewet en het quorum na de totstandkoming van het sociaal akkoord).

Vraag 4

Deelt u de mening van een voormalig lid van de ondernemingsraad van Delta dat vooruitgelopen wordt op nieuwe wetten en regels? Zijn de spanningen inderdaad toegenomen met de komst van een nieuwe directeur, die een hoger salaris verdient dan de burgemeester? Welke gevolgen heeft dit gehad voor de medewerkers van sociale werkvoorziening Delta behalve het afschaffen van de Sinterklaasviering?

Antwoord 4

Ik kan voor dit specifieke geval niet beoordelen welke maatregelen op grond waarvan zijn getroffen. In algemene zin geldt dat SZW de afgelopen jaren heeft uitgedragen dat de sw-sector herstructurering behoeft, inkomsten kunnen omhoog en kosten omlaag, meer mensen kunnen bij reguliere werkgevers via detachering of begeleid werken aan de slag. Het is goed mogelijk dat ook dit bedrijf bezig is met herstructurering en herpositionering. Het is positief als gemeenten en sw bedrijven zich richten op de toekomst en de benodigde herstructurering.

Al in 2009 is bij Delta, met instemming van de 5 betrokken gemeenteraden, de koers ingezet om zo veel mogelijk sw-medewerkers op een reguliere werkplek te plaatsen. De directeur heeft van het bestuur de opdracht gekregen deze transitie door te voeren. Dit is van belang om ook in de toekomst goede begeleiding te kunnen blijven bieden aan mensen met een beperking.

Ik constateer uit de berichtgeving dat de veranderingen, die dit voor sw-personeel betekent, de nodige spanning hebben gegeven. In 2011 heeft dit binnen Delta geleid tot een verstoorde relatie tussen directeur en OR (zie ook antwoord op vraag 5).

De spanningen staan los van de komst van de nieuwe directeur en zijn salaris, zo heeft de gemeente Zutphen mij laten weten. De directeur van Delta is na een gebruikelijke sollicitatieprocedure geselecteerd op basis van zijn kennis en kwaliteiten. Het salaris voor deze functie past volgens de gemeente binnen de geldende normen.

Vraag 5

Klopt het bericht dat mails en correspondentie van de ondernemingsraad zijn gecontroleerd door de directie en dat mediation 200.000 euro heeft gekost?

Antwoord 5

Ik heb hierover navraag gedaan bij de gemeente Zutphen. Mij is aangegeven dat de kosten van mediation € 56.000,- bedroegen. Daarnaast zijn er, ten gevolge van het conflict met de OR, juridische kosten gemaakt doordat de ondernemingsraad zich juridisch liet bijstaan. Na de mediation is weer constructief overleg met de OR mogelijk zonder juridische advisering, zo meldt de gemeente.

Vraag 6

Heeft de inspectie SZW onderzoek gedaan naar de arbeidsomstandigheden bij Delta in Zutphen? Zo nee, zou u bereid zijn om hiernaar onderzoek te laten verrichten?

Antwoord 6

Ja, de inspectie SZW heeft onderzoek gedaan. Dat betrof onderzoek naar toezicht op (veilig) gedrag en machineveiligheid. Overigens geldt dat werknemers een klacht kunnen indienen bij de Inspectie SZW als ze weten of vermoeden dat hun werkgever zich niet aan de wet houdt. De Inspectie zal daarop onafhankelijk een onderzoek doen. Er is geen aanleiding voor additioneel nader onderzoek.

Vraag 7

Hoeveel mensen zijn wanneer gedetacheerd vanuit Delta naar de Westrik Groep? Zijn deze werknemers nog altijd gedetacheerd bij de Westrik Groep? Zo ja, komen deze werkers ook in dienst van het bedrijf, op welke termijn? Zo nee, waarom niet? Hoe zit het met de verloningsconstructie van de werknemers?

Antwoord 7

Uit informatie van de gemeente Zutphen komt het volgende naar voren: Bij Westerik Groep is in eerste instantie een groep van 7 medewerkers gedetacheerd. Deze groep betrof sw-medewerkers met een relatief grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, zich uitend in gedragsproblematiek. In de praktijk bleken enkele van deze medewerkers niet goed te passen op de nieuwe werkplek. Dit had verschillende achtergronden variërend van toegenomen gezondheidsklachten tot ongeschiktheid voor de minder beschutte omgeving of onvoldoende werknemersvaardigheden. Het aantal bij Westerik gedetacheerde medewerkers is weer aangevuld tot 7. Vanuit Delta blijft er een consultant betrokken om waar nodig te bepalen of extra begeleiding wenselijk is.

Het sw-bedrijf ontvangt een vergoeding voor de geleverde werkzaamheden, rekening houdend met de beperkingen van deze mensen. Zolang de detachering succesvol verloopt, is er voor de werkgever geen aanleiding de detachering te beëindigen.