

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

### 324

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *korting op het arbeidsloon bij een re-integratiebedrijf vanwege een dienstverband elders* (ingezonden 11 oktober 2010).

Antwoord van staatssecretaris **De Krom** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 29 oktober 2010).

#### Vraag 1

Kent u de constructie waarbij een gerechtigde voor de Wet werk en bijstand (WWB) in dienst wordt genomen bij een re-integratiebedrijf op basis van het principe «loon voor uitkering» en waarbij de WWB-uitkering wordt beëindigd per gemeentelijke beschikking in verband met dit contract?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Is het waar dat bij deze constructie het arbeidsloon wat wordt ontvangen van het re-integratiebedrijf is gebaseerd op het wettelijk minimumloon tot op de hoogte van de bijstandsnorm en dus in feite een parttime arbeidscontract is? Zo nee, vindt u het wenselijk dat mensen hierdoor de facto onder het minimumloon komen te werken? Kunt u dit toelichten?

#### Antwoord 2

Op grond van de Wet werk en bijstand (WWB) treed ik niet in de besluitvorming van individuele gevallen.

In algemene zin geldt dat een werkgever gehouden is tot betaling van het minimumloon. Indien minder uren wordt gewerkt dan het aantal uren dat hoort bij de normale arbeidsduur, zoals in casu kennelijk het geval is, wordt

<sup>1</sup> Casus van de heer K. te E. onderhands verstrekt aan de bewindspersoon met daarin de volgende documenten:

- arbeidsovereenkomst met re-integratiebedrijf
- loonbelastingverklaring
- beëindigingbeschikking WWB d.d. 1 juni 2010
- toekenningbeschikking WWB d.d. 27 januari 2010
- beschikking WWB inzake aanbod WWB-voorziening re-integratie d.d. 28 januari 2010 + trajectovereenkomst d.d. 22 januari 2010-10-05
- loonstroken re-integratiebedrijf (omgekeerd chronologisch)
- personeelsreglement re-integratiebureau (relevante fragmenten).

de beloning ook evenredig lager. De normale arbeidsduur en de omvang van het aantal uren in de arbeidsovereenkomst (in dit geval 28 uur per week) bepalen dus uiteindelijk de hoogte van het loon.

#### Vraag 3

Kunt u toelichten welke rechten mensen met bovengenoemde constructie opbouwen als het gaat om pensioen, verlofmogelijkheden, etc?

#### Antwoord 3

Er bestaat voor een werkgever geen wettelijke verplichting om een pensioenvoorziening te treffen. In beginsel geldt dat werknemers die in een bedrijf dezelfde werkzaamheden verrichten ook dezelfde arbeidsvoorwaarden zullen hebben tenzij er objectieve redenen zijn om daarvan af te wijken. Bij een geschil daarover is het aan de rechter om daar een oordeel over te geven.

#### Vraag 4

Is het juridisch houdbaar en wenselijk dat – in betreffende casus – het re-integratiebedrijf in zijn rol als werkgever de extra inkomsten van deze persoon – uit een dienstverband elders – in mindering brengt op het uit te betalen loon? Zo nee, wat gaat u doen om deze constructie in de toekomst te voorkomen?

#### Antwoord 4

In een arbeidsovereenkomst met een re-integratiebedrijf kunnen afspraken worden gemaakt dat een werknemer zoveel als mogelijk bij een ander bedrijf werkzaamheden verricht. Als een werknemer daarbij inkomsten verwerft, kan tevens overeengekomen worden dat deze verrekenend kunnen worden met het loon dat de werknemer van het re-integratiebedrijf ontvangt. Of in deze casus verrekening volgens de regels heeft plaatsgevonden kan ik niet beoordelen en is ook niet aan mij om te beoordelen. Het betreft hier een arbeidsovereenkomst en eventuele geschillen over de uitvoering daarvan kunnen worden voorgelegd aan de rechter.

#### Vraag 5

Hoeveel mensen in Nederland hebben een arbeidsovereenkomst met een re-integratiebedrijf op basis van het principe «loon voor uitkering»? Staan mensen met een dergelijk contract nog geregistreerd als werkloos of werkzoekend? Kunt u dit toelichten?

#### Antwoord 5

De inzet valt binnen de verantwoordelijkheid die gemeenten vanuit de toepassing van de WWB hebben. Daarnaast hebben gemeenten diverse andere instrumenten tot hun beschikking (zie ook het antwoord op vraag 6). Vanuit de systematiek van de WWB hoeven gemeenten zich niet specifiek te verantwoorden over de inzet van de afzonderlijke instrumenten. Het is daardoor niet bekend hoeveel mensen landelijk via deze constructie werken. Uit een rapportage van de Inspectie Werk en Inkomen en Divosa «MaatWerk First» (2009) onder 42 (intergemeentelijke) sociale diensten blijkt dat ongeveer een gelijk deel van de personen die deelnemen aan work first, werken met behoud van uitkering of regulier loon ontvangen (47%, respectievelijk 42%). Overigens staan personen met een arbeidsovereenkomst niet langer geregistreerd als bijstandsgerechtigde. Of zij geregistreerd staan als werkzoekende, is afhankelijk van de vraag of een persoon zich ingeschreven laat staan als werkzoekend bij het UWV Werkbedrijf.

#### Vraag 6

Bent u van mening dat publiek re-integratiegeld voor bovenstaande constructies bedoeld is? Kunt u dit toelichten?

#### Antwoord 6

In de WWB is de verantwoordelijkheid voor een doelmatig en doeltreffend re-integratiebeleid en oordeel hierover gelegd bij de gemeente zelf. Door gemeenten voor zowel het WWB inkomensdeel als het participatiebudget te budgetteren, is in het stelsel een prikkel voor gemeenten ingebouwd om de re-integratiemiddelen efficiënt en effectief te besteden.

Gemeenten hebben daarbij de mogelijkheid om verschillende instrumenten in te zetten om personen te laten re-integreren. Een van de mogelijkheden daarbij is om een cliënt in dienst te laten treden van de gemeente of een re-integratiebedrijf en deze werkzaamheden bij een bedrijf of organisatie te laten verrichten. Zo kunnen cliënten werkritme opdoen. Het is aan de gemeente om te bepalen of en voor welke cliënten dit instrument wordt ingezet.

Uit bovengenoemde rapportage MaatWerk First van de Inspectie Werk en Inkomen en Divosa blijkt dat in projecten waarin gewerkt wordt met een regulier contract betere uitstroom naar werk wordt gerealiseerd dan bij constructies waarin wordt gewerkt met behoud van uitkering (44 procent in geval van een regulier contract, 26 procent in geval van werken met behoud van uitkering).

#### Vraag 7

Bent u bereid deze vragen voor het algemeen overleg re-integratie op 27 oktober 2010 te beantwoorden?

#### Antwoord 7

Ja.

Overigens heb ik begrepen dat dit algemeen overleg tot nader order is uitgesteld.