

Vergaderjaar 2004–2005

28 870

Vaststelling van een wet inzake ondersteuning bij arbeidsinschakeling en verlening van bijstand door gemeenten (Wet werk en bijstand)

Nr. 125

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 19 januari 2005

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft over de brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 5 november 2004 inzake jurisprudentie met betrekking tot werken met behoud van uitkering (kamerstuk 28 870, nr. 122), de navolgende vragen ter beantwoording aan de regering voorgelegd. Deze vragen, alsmede de daarop op 19 januari 2005 gegeven antwoorden, zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Smits

Adjunct griffier van de commissie,
Post

¹ Samenstelling:

Leden: Noorman-den Uyl (PvdA), Bakker (D66), De Vries (VVD), De Wit (SP), Van Gent (GL), Verburg (CDA), Hamer (PvdA), Bussemaker (PvdA), Vendrik (GL), Mosterd (CDA), Smits (PvdA), voorzitter, Örgü (VVD), Weekers (VVD), Rambocus (CDA), De Ruiter (SP), Ferrier (CDA), ondervoorzitter, Huizinga-Heringa (CU), Bruls (CDA), Varela (LPF), Eski (CDA), Koomen (CDA), Aptroot (VVD), Smeets (PvdA), Douma (PvdA), Stuurman (PvdA), Kraneveldt (LPF), Hirsi Ali (VVD).

Plv. leden: Depla (PvdA), Koşer Kaya (D66), Blok (VVD), Kant (SP), Halsema (GL), Smilde (CDA), Verbeet (PvdA), Timmer (PvdA), Tonkens (GL), Omtzigt (CDA), Adelmund (PvdA), Van Miltenburg (VVD), Visser (VVD), Algra (CDA), Vacature (algemeen), Vietsch (CDA), Van der Vlies (SGP), Hessels (CDA), Hermans (LPF), Van Oerle-van der Horst (CDA), Van Dijk (CDA), Van Egenschot (VVD), Van Dijken (PvdA), Blom (PvdA), Kalsbeek (PvdA), Van As (LPF), Schippers (VVD).

Vragen van de leden van de PvdA-fractie

1 en 2

Is het waar dat er niet langer dan 6 maanden gewerkt mag worden met behoud van uitkering? Op grond van welke regeling?

Kan de termijn van 6 maanden verlengd worden? Zo ja, hoe vaak? Zo neen, waarom niet?

De Wet werk en bijstand kent daarvoor geen vaste termijn.

3

Is er een beperking op de duur waarin in deeltijd gewerkt wordt met behoud van uitkering?

Voor deeltijdwerk met behoud van uitkering geldt eveneens dat er geen vaste wettelijke termijn is voor de duur waarin wordt gewerkt.

4

Is het de gemeenten toegestaan om een loonkostensubsidie te verstrekken aan een werkgever die een bijstandklant in dienst neemt?

Ja. Gemeenten hebben zelf de vrijheid om te bepalen welke reïntegratie-instrumenten zij inzetten in het kader van de Wet werk en bijstand (WWB).

5

Is er een limiet in de tijd dat die loonkostensubsidie verstrekt mag worden?

De WWB schrijft geen limiet voor. Gemeenten zijn zelf verantwoordelijk en worden door de financieringssysteem van de WWB gestimuleerd op effectieve en efficiënte wijze om te gaan met reïntegratiemiddelen.

6

Is er een regel dat er maximaal 1 jaar werken met behoud van uitkering gefinancierd uit het I-deel is toegestaan? Zo ja, hoe? Zo neen, waarom niet?

In het antwoord op vraag 1 is aangegeven dat er geen vaste, wettelijke termijnen zijn voor werken met behoud van uitkering. Dit is evenmin het geval voor het inzetten van uitkeringsgelden als loonkostensubsidie.

7

Mag een loonkostensubsidie uit het inkomensdeel worden verstrekt of moet dat uit het W-deel van de WWB?

In beginsel is het reïntegratiebudget (het W-deel) bedoeld om de kosten voor reïntegratie-activiteiten, zoals loonkostensubsidies, te dekken. Gemeenten kunnen ook overschotten op het I-deel inzetten; deze overschotten zijn immers vrij besteedbaar.

8

Kan de regering een vergelijking maken tussen de loonkosten suppletie-regeling (beperkte loonwaarde) van het UWV inzake WAJONG en WAO en de mogelijkheden die de gemeente heeft?

Bij wet/regelgeving is thans bepaald dat het UWV tegemoetkomingen verstrekt indien iemand vanuit de WAO of WAJONG aan het werk gaat bij een werkgever.

- *Loondispensatie:* op verzoek van de werkgever kan het UWV toestaan dat de werkgever (tijdelijk) minder loon betaalt dan het normale loon,

als de arbeidsprestatie van de werknemer als gevolg van ziekte of handicap duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie die in die functie als normaal wordt beschouwd. Deze loonvermindering (loondispensatie) kan ook van toepassing zijn op een werknemer die vanuit de bijstand aan het werk gaat mits voldaan is aan de voorwaarde dat zijn arbeidsprestatie als gevolg van ziekte of handicap minder is dan de arbeidsprestatie die in die functie als normaal wordt beschouwd. Deze loondispensatie brengt het loon omlaag en in overeenstemming met de waarde die de arbeidsprestatie heeft voor de werkgever.

- *Loonsuppletie*: indien iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in zijn werk minder verdient dan hij volgens de WAO-keuring zou moeten kunnen verdienen, dan kan het UWV aan de werknemer een loonsuppletie verstrekken. De werknemer behoudt dan zijn WAO-uitkering en krijgt een aanvulling op zijn loon en zijn uitkering. De aanvulling is tijdelijk, en loopt in een periode van ten hoogste vier jaar via een staffel terug naar nihil. Deze loonsuppletie kan ook van toepassing zijn op arbeidsgehandicapten die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering (meer) ontvangen, en vanuit de bijstand aan het werk gaan. Voorwaarde is wel dat eerder een WAO-keuring heeft plaatsgevonden en dat de werknemer minder verdient dan hij volgens de schatting zou kunnen verdienen.

De WWB biedt de gemeente de vrijheid om naar eigen inzichten tegemoetkomingen te verlenen aan de werkgever. In de wet zijn geen specifieke eisen opgenomen voor gesubsidieerde arbeid. Er geldt alleen de algemene bepaling dat alle voorzieningen moeten dienen om de belanghebbende uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

9

Kan voor de gemeente een vergelijkbare regeling ontwikkeld worden als het UWV die kent?

Uit het oogpunt van de decentralisatie die de WWB beoogt is het noch wenselijk noch nodig om een aanvullende regelgeving te ontwikkelen op dit terrein.

10 en 11

Is een terugploegregeling mogelijk zodat een ex-bijstandsgerechtigde die een aanstelling bij een bedrijf krijgt vanuit de bijstand het I-deel loonsuppletie krijgt? Zo neen, waarom niet?

Is de regering bereid, bij wijze van experiment gedurende één jaar deze optie mogelijk te maken?

Bij een reguliere aanstelling bij een werkgever gelden de algemene regels ten aanzien van arbeidsovereenkomsten en bijbehorende beloningen. De overheid treedt niet in de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer door aan de werknemer een aanvulling op het loon te geven. Wel kan de gemeente een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de reïntegratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. Zie ook het antwoord op vraag 7.

Gelet op de beleidsvrijheid van de gemeente terzake is deze tijdelijkheid niet aan nadere criteria gebonden. Een experiment is daarom niet nodig.

Vragen van de leden van de VVD-fractie

De aan het woord zijnde leden hebben met belangstelling kennisgenomen van de informatieverstrekking vanuit de regering ten aanzien van de jurisprudentie over het werken met behoud van een uitkering. De regering heeft de Kamer alleen geïnformeerd over de feitelijke aanwezigheid van

jurisprudentie. De leden van de VVD-fractie hebben echter nog enkele vragen die betrekking hebben op onderwerpen die betrekking hebben op de jurisprudentie en het werken met behoud van een uitkering.

12 en 15 (Vraag 15 is van de leden van de D66-fractie)

Uit de reactie van de regering blijkt dat er op dit moment nog geen jurisprudentie bestaat over het werken met een uitkering in relatie tot de Wet werk en bijstand. De leden van de VVD-fractie vragen de regering toe te lichten of er jurisprudentie bestaat die betrekking heeft op het werken met behoud van een uitkering in de tijd van de voormalige Algemene Bijstandswet en of deze doorwerkt op de huidige Wet werk en bijstand?

De regering schrijft dat er vooralsnog geen jurisprudentie toegespitst op werken met behoud van uitkering voorhanden is. Geldt dit alleen voor jurisprudentie in relatie tot de Wet Werk en Bijstand (WWB)? Is er wel jurisprudentie over werken met behoud van andere uitkeringen of in relatie tot de voorganger van de WWB? Zo ja, hoe luidt deze in hoofdlijnen?

Er is geen jurisprudentie toegespitst op werken met behoud van uitkering in relatie tot de WWB voorhanden. Er zijn wel enkele rechterlijke uitspraken in de tijd van de voormalige Abw die raakvlakken hebben met het onderwerp werken met behoud van uitkering. Hieronder worden deze uitspraken in hoofdlijnen weergegeven.

Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst een rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon¹ en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en hetgeen al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Onbeloond werk mag niet leiden tot verstoring van de concurrentieverhoudingen².

Ook kunnen gemeenten zelf als ondernemer in de zin van de Mededingingswet opereren. De wet verbiedt misbruik van een economische machtspositie door ondernemingen. Indien ondernemers gebruik maken van de inzet van (onbetaalde) bijstandsgerechtigden bestaat het risico dat zij misbruik maken van een economische machtspositie.³

Zoals ik in mijn brief van 5 november 2004 heb aangegeven, zal ik de Kamer, bij het zich voordoen van uitspraken die zijn toegespitst op werken met behoud van uitkering onder de WWB, hierover te zijner tijd desgewenst informeren.

13

Kan de regering toelichten welke voorwaarden er gelden voor het werken met behoud van een uitkering en welke constructies er in het land worden gebruikt om het werken met behoud van uitkering mogelijk te maken? Kan de regering meer duidelijkheid verschaffen over de belemmeringen die er bestaan om mensen met een uitkering aan het werk te stellen?

Bij de inzet van werken met behoud van uitkering dient rekening gehouden te worden met een aantal algemene randvoorwaarden. De voorwaarden zijn ontleend aan de WWB en het arbeidsrecht en zijn in de verzamelbrief van december 2003 toegelicht. Deze verzamelbrief is op 10 december 2003 aan de gemeenten en aan Uw Kamer aangeboden.

De constructies die in het land gebruikt worden om werken met behoud van uitkering mogelijk te maken verschillen per gemeente. De gemeenten bepalen of en hoe ze, afhankelijk van hun lokale situatie, invulling geven

¹ Onder loon wordt verstaan: de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd terzake van de bedongen arbeid HR 18 december 1953, NJ 1954, 242 en HR 12 oktober 2001, JAR 2001/217.

² Rechtbank Rotterdam JABW 1998/8. zie ook Pres. Rechtbank Zutphen JABW 2000/53.

³ Positie van een of meer ondernemingen die hun in staat stelt de instandhouding van een daadwerkelijke mededinging op de Nederlandse markt of een deel daarvan te verhinderen door hun de mogelijkheid te geven zich in belangrijke mate onafhankelijk van hun concurrenten, hun leveranciers, hun afnemers of de eindgebruikers te gedragen.

aan het concept werken met behoud van uitkering. Het is de verantwoordelijkheid van de gemeenteraden om dit te controleren. SZW volgt gemeenten geïnteresseerd, maar heeft geen volledig overzicht. De verscheidenheid van de constructies blijkt onder meer uit een inventarisatie van bijna zestig reïntegratieverordeningen door de VNG.

Vanuit de gemeenten heeft SZW geen geluiden vernomen over belemmeringen die door de WWB zelf worden opgelegd. Een aantal gemeenten constateert wel belemmeringen, maar die worden veroorzaakt door lagere regelgeving op gemeentelijk niveau.

14

Kan de Regering toelichten of de mensen die werken met behoud van een uitkering betaald worden tegen het minimumloon? Hoe wordt de wet op het minimumloon toegepast voor mensen die werken met behoud van een uitkering?

Bij werken met behoud van uitkering vindt geen loonbetaling plaats en is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag dus niet van toepassing.