

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

2665

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de misstanden bij sociale werkplaats Berckenrode Groep Schiedam (BGS)* (ingezonden 8 mei 2013).

Antwoord van staatssecretaris **Klijnsma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 24 juni 2013)

Vraag 1

Wat is uw reactie op het rapport van de onafhankelijke commissie onderzoek integriteit BGS 2012, waaruit blijkt dat er binnen de sociale werkplaats BGS sprake was van (de schijn van) belangenverstrengeling, onzorgvuldig handelen en intimiderend gedrag alsmede onvoldoende aandacht voor de ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaan van WSW-medewerkers en overtredingen van wet- en regelgeving, met name van de cao, de wachtlijstverordening en de Arbowet?¹

Antwoord 1

De conclusies van de «Onafhankelijke commissie onderzoek integriteit BGS 2012» zijn zeer stevig. Vooral de conclusie, dat er geen sprake is van enkele incidenten of fouten, maar van een bedrijfsvoering en een werkcultuur die samen uitdrukking zijn van een structureel probleem, is niet mis te verstaan.

Vraag 2

Bent u met de commissie van mening dat er geen sprake is van enkele incidenten of fouten, maar van een bedrijfsvoering en een werkcultuur die samen uitdrukking zijn van een structureel probleem: een optelsom van onregelmatigheden, slordigheden, overtreding van regels, ongewenst gedrag en onvoldoende aandacht voor de kwetsbaarheid van de WSW-medewerkers die maakt dat er sprake is van een ernstige situatie?²

¹ Onafhankelijke Commissie Onderzoek Integriteit BGS Schiedam 2012 – 6 mei 2013 – Op afstand de beste...?

² Telegraaf – 6 mei 2013 – «Top werkvoorziening Schiedam intimideerde»

Antwoord 2

Ik ga ervan uit dat de commissie gedegen onderzoek heeft uitgevoerd op basis waarvan zij bovenstaande conclusie trekt, die, zoals ik reeds in de beantwoording bij vraag 1 onderken, niet mis te verstaan is.

Vraag 3

Bent u van mening dat – gezien de conclusies van het onderzoeksrapport – de afstand tussen de sociale werkplaatsen en verantwoordelijke gemeenten te groot is geworden, waardoor goed toezicht voor de lokale volksvertegenwoordiging bijna onmogelijk is? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen om de afstand tussen sociale werkplaatsen en verantwoordelijke gemeenten te verkleinen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

De algemene stelling dat de afstand tussen de sociale werkplaatsen en verantwoordelijke gemeenten te groot is geworden, deel ik niet. In de Wsw is het zo geregeld dat de gemeenten eindverantwoordelijk zijn. Hoe hier vorm en inhoud aan wordt gegeven, is aan de gemeente. Gemeenten hebben alle ruimte en mogelijkheden om zich goed op de hoogte te stellen van het functioneren van het betreffende sw-bedrijf in de uitvoering van de Wsw. Met de conclusies van het onderzoek van de commissie in de hand, kan ik niet anders dan concluderen dat er in het geval van BGS te weinig is gedaan met die mogelijkheden. Het is de verantwoordelijkheid van de gemeente Schiedam om hier adequaat op te reageren en verbeteringen door te voeren. De brancheorganisatie voor de sw-bedrijven, Cedris, heeft de gemeente aangeboden om haar daarbij van dienst te zijn. Gezien de ernst van het beeld dat uit het onderzoek naar voren komt, heb ik de Inspectie SZW gevraagd om BGS dit jaar opnieuw te inspecteren (zie vraag 4 voor de reikwijdte van het onderzoek van de Inspectie).

Vraag 4

Op welke wijze worden sociale werkplaatsen structureel gecontroleerd of zij voldoen aan de wettelijk zorgplicht voor hun werknemers zoals weergegeven in de Arbowet, waartoe behoren het opstellen van een gedragscode, het aanstellen van een vertrouwenspersoon, het inrichten van een meldings- en registratiesysteem, klachtenprocedures, een klachtencommissie en het (laten) verzorgen van training en onderricht van werkgevers en werknemers? Op welke wijze wordt de kwaliteit van deze maatregelen gecontroleerd?³

Antwoord 4

Werkgevers hebben een zorgplicht voor hun werknemers en zijn volgens de Arbowet verplicht om een beleid te voeren ter vermindering van psychosociale arbeidsbelasting, hetgeen de onderwerpen agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en werkdruk omvat. Tot de maatregelen binnen dit beleid behoren het opstellen van een gedragscode, het aanstellen van een vertrouwenspersoon, het inrichten van een meldings- en registratiesysteem, klachtenprocedure en klachtencommissie en het (laten) verzorgen van trainingen en onderrichten van werkgevers en werknemers. Het is aan de gemeente om toe te zien op de wijze waarop deze arbozorgelementen worden ingevuld.

De Inspectie SZW houdt geen structurele periodieke controles in de sector sociale werkplaatsen. In de meerjarenstrategie bepaalt de Inspectie waar en wanneer er inspecties worden gehouden. Vanuit deze meerjarenstrategie zijn er zowel in 2011 als in 2012 inspectieprojecten bij de sociale werkplaatsen gehouden. In het project van 2011 zijn de verplichtingen voor de werkgever aangaande psychosociale arbeidsbelasting gecontroleerd. De resultaten van deze controle gaven geen aanleiding dit onderwerp ook in het project van 2012 mee te nemen. Er waren wel enige tekortkomingen, maar er was geen aanleiding om aan te nemen dat er sprake was van een structureel tekortschieten op dit punt. De uitkomsten van het onderzoek zijn terug te lezen in het projectverslag sociale werkplaatsen 2011, projectnummer A1020.

³ Aanhangsel van Handelingen, vergaderjaar 2012–2013, nr. 621

Werknemers kunnen een klacht indienen bij de Inspectie SZW als ze weten of vermoeden dat hun werkgever zich niet aan de wet houdt. De Inspectie zal daarop een onafhankelijk onderzoek instellen.

Tot het toezichtdomein van de Inspectie behoren wat betreft sociale werkplaatsen met name de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet en regelgeving, de Arbeidstijdenwet en de Wet Minimumloon. De in vraag 1 genoemde knelpunten, onder meer ten aanzien van de bedrijfsvoering en werkcultuur, behoren niet tot het toezichtdomein. Het is aan de gemeente daarop toe te zien.

Vraag 5

Bent u bereid om in te zetten op een structurele doorlichting van sociale werkplaatsen door de Inspectie SZW op arbeidsomstandigheden, veiligheid en ergonomische belemmeringen, zodat problemen kunnen worden voorkomen of vroegtijdig kunnen worden opgelost? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Zoals bij de beantwoording van vraag 4 gezegd houdt de Inspectie SZW geen vaste periodieke controles in de sector sociale werkplaatsen. Deze sector behoort wél tot de zogenaamde prioritaire sectoren. In de meerjarenstrategie bepaalt de Inspectie SZW waar en wanneer er onderzoeken in welke prioritaire sectoren worden uitgevoerd. Wanneer er aanleiding is om aan te nemen dat er mogelijk sprake is van structurele misstanden bij sociale werkplaatsen zal de Inspectie SZW daar capaciteit op in zetten.

Vraag 6

Behoort de sociale werkplaats BGS tot de groep van negen bedrijven in de sociale werkvoorziening die na herhaalde inspecties nog drie of meer tekortkomingen hadden? Kunt u de lijst met deze negen bedrijven aan de Kamer doen toekomen?⁴

Antwoord 6

BGS is inderdaad één van de bedrijven met drie of meer tekortkomingen. Het is niet gebruikelijk dat de individuele bedrijfsnamen worden gepubliceerd. De Tweede Kamer kan desgewenst – vertrouwelijk – inzage krijgen in deze lijst.

Vraag 7

Is er tijdens de specifieke inspecties door de Inspectie SZW in de periodes april – november 2011 en september – december 2012 ook geïnspecteerd bij de sociale werkplaats BGS? Zo ja, bent u bereid om de inspectierapporten over BGS uit de voorgaande vijf jaar aan de Kamer te zenden?⁵

Antwoord 7

BGS is één van de door de Inspectie SZW onderzochte bedrijven tijdens het inspectieproject van 2011. Het is gebruikelijk dat over de uitkomsten van individuele inspectietrajecten geen mededelingen worden gedaan. De Tweede Kamer kan desgewenst – vertrouwelijk – inzage krijgen in deze inspectierapporten.

Vraag 8

Bent u bereid om landelijke richtlijnen voor gemeenten en SW-bedrijven op te stellen met daarin aanwijzingen voor het meten van sociale prestaties middels een sociaal jaarverslag met regels voor de begeleiding op de werkvloer, voor de ontwikkeling van medewerkers, het voeren van jaarlijkse functioneringsgesprekken, het houden van regelmatige werkoverleggen en het geven van een overzicht van de beloning van werknemers en directie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Zoals ik met mijn antwoord op vraag 3 heb aangegeven is de wijze waarop gemeenten de uitvoering van de Wsw vormgeven een verantwoordelijkheid van gemeenten. Zij kunnen daarbij gebruik maken van sw-bedrijven, maar

⁴ 29 817, nr. 100 – veiligheid bij bedrijven in de sociale werkvoorziening

⁵ Aanhangsel van Handelingen, vergaderjaar 2012–2013, nr. 621

hebben daarin beleidsvrijheid. De reguliere wetgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden is ook van toepassing op sw-bedrijven. Het is niet aan mij om specifiek voor sw-bedrijven additionele regels te stellen. Dit is een bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de verantwoordelijke gemeente.

Vraag 9

Ziet u alsnog een relatie tussen de forse bezuinigingen op de sociale werkplaatsen van de afgelopen jaren op de begeleiding, het verminderen van budget voor werkplekaanpassingen en de onveilige situaties in sociale werkplaatsen? Zo ja, wat gaat u hiertegen doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 9

Nee, ik zie hier geen onmiddellijke relatie tussen. De commissie concludeert dat er bij BGS een sterke focus ligt op omzet draaien, kosten beperken en «zwarte cijfers» houden. Dit laat uiteraard onverlet dat BGS verantwoordelijk is voor een zorgvuldige bedrijfsvoering, goed werkgeverschap en behoorlijke omgangsnormen. Een correcte bejegening van werknemers door collega's of leidinggevenden dient in alle omstandigheden de normale standaard te zijn.

Vraag 10

Bent u bereid om een landelijk onafhankelijk meldpunt voor werknemers van de sociale werkplaats in te stellen, waar klachten over arbeidsomstandigheden, begeleiding, veiligheid en werkdruk kunnen worden gemeld? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 10

Gelet op het hiervoor geschetste ben ik van mening dat voldoende is geregeld waar werknemers van een Wsw-bedrijf met klachten gehoor kunnen vinden. Daarnaast staat voor een individuele werknemer, afhankelijk van het geschil, de gang naar de rechter open.