

VRAGEN

door de leden van de raad gesteld overeenkomstig artikel 32 van het Reglement van Orde voor de vergaderingen van de raad van de gemeente Groningen.

1999/2000.
Nr. 18.

VRAGEN van mevrouw R.L. van Gijlswijk
betreffende opleggen maatregelen in het kader van
de ABW.
(Binnengekomen 23 september 1999.)

Onlangs besloot de president van de Groningse rechtbank in voorlopige voorziening dat u een bijstandsgerechtigde ten onrechte een maand volledig lang uitsloot van uitkering omdat hij geweigerd zou hebben passend werk te aanvaarden. Kort geschetst is de achtergrond als volgt: in mei van dit jaar is er bij de Dienst SoZaWe een melding van Stichting Weerwerk binnengekomen dat er diverse Melkertbanen en werkervaringsplaatsen beschikbaar waren voor de functie van glazenwasser. Vervolgens werd de betrokken bijstandsgerechtigde door SoZaWe verwezen naar Weerwerk, die vervolgens doorverwees naar schoonmaakbedrijf C. Daar verliep het sollicitatiegesprek bepaald niet soepel, vooral omdat de cliënt te horen kreeg dat het ging om een werkervaringsplaats, dat wil zeggen werken met behoud van uitkering. De bijstandsgerechtigde, een ervaren glazenwasser, drukt hierover zijn ongenoegen uit, en het gevolg was dat u de uitkering met 100 procent kortte gedurende één maand. De gang van zaken roept bij mij veel vragen op. Een deel daarvan heb ik geprobeerd beantwoord te krijgen bij Weerwerk. Daar was men echter niet bereid informatie te geven. Vandaar dat ik mij nu tot u wend.

Naar aanleiding van bovenstaande heb ik de volgende vragen aan u:

1. Hoe vaak hebt u de maatregel van 100 procent korting van de bijstandsuitkering toegepast sinds de inwerkingtreding van het Maatregelenbesluit? In hoeveel gevallen ging het hierbij om iemand die geen betaalde baan, maar een werkervaringsplaats “weigerde”?
2. Is het juist dat u in het verleden hebt afgesproken nooit over te gaan tot een korting met 100 procent van de bijstandsnorm, maar altijd tenminste 1 procent uitkering over te laten, zodat de betrokkene nog verzekerd is voor de Ziekenfondswet? Indien ja, wanneer en waarom hebt u het beleid gewijzigd? Is de raadscommissie SAW over deze wijziging geïnformeerd? Indien nee, bent u bereid het beleid dan nu te wijzigen, zodat die 1 procent uitkering in de toekomst wel behouden blijft?
3. Bent u van mening dat het redelijk is mensen te straffen met inhouding van de volledige uitkering als zij een werkervaringsplaats weigeren?
4. Welke conclusie trekt u uit het vonnis van de rechter ten aanzien van de zorgvuldigheid van de onderzoeken die u verricht voordat u overgaat tot volledige inhouding van de uitkering?
5. Wat is uw beleid als het gaat om het verlenen van medewerking aan verzoeken van werkgevers die werknemers zoeken en hen slechts werkervaringsplaatsen aanbieden? Hoe vaak hebt u de laatste jaren werklozen verwezen naar werkgevers die geen echte baan aanboden, maar slechts een werkervaringsplaats? Onderzoekt u

of werkgevers mogelijk misbruik maken van het fenomeen werkervaringsplaats? Zo ja, hoe dan? Is er mogelijk bij de werkgever waar het hier om gaat sprake van misbruik van werkervaringsplaatsen. Hoe vaak hebt u werklozen naar hem toegestuurd voor een werkervaringsplaats?

Burgemeester en wethouders beantwoorden deze vragen als volgt:

Groningen, 5 november 1999.

Naar aanleiding van een uitspraak in een individuele zaak van een bijstandsgerechtigde heeft u vragen gesteld over de Groningse toepassing van het Maatregelenbesluit Abw, Ioaw en Ioaz van 19 juni 1996, Staatsblad 360. Het gaat hier om uitvoering die de gemeente geeft aan op rijksniveau vastgestelde wetgeving. Wij gaan verder niet in op de individuele zaak, maar kunnen wel aangeven wanneer gebruik wordt gemaakt van de zwaarste maatregel van 100% geen uitkering gedurende 1 maand.

Het Maatregelenbesluit noemt 2 situaties, waarin deze maatregel kan worden toegepast:

- a. het niet aanvaarden van passende arbeid;
- b. het door eigen toedoen niet behouden van arbeid in dienstbetrekking.

Een werkervaringsplaats kan worden beschouwd als passende arbeid.

De term werkervaringsplaats leidt soms tot verwarring. Het gaat niet om werken met behoud van uitkering. De WIW-werkervaringsplaats bestaat sinds 1 januari 1998. De werkgever neemt een werknemer in loondienst, waarbij de eigen arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, inclusief de salariering. De werkgever kan hierbij in aanmerking komen voor een eenmalige loonkostensubsidie van maximaal f 12.000,-. Het dienstverband is bedoeld voor mensen die langer dan 1 jaar werkloos zijn en van wie verwacht wordt dat zij op korte termijn een reguliere baan kunnen verwerven. De werkervaringsplaats biedt hun de gelegenheid voldoende ervaring op te doen, zodat zij doorstromen naar die reguliere baan.

De persoon die werkzaam is op een WIW-werkervaringsplaats ontvangt loon en heeft geen recht op een bijstandsuitkering.

T.a.v. de vragen:

1. In 1999 is tot nu toe op een totaal aantal maatregelen van 660, variërend van 5 tot 100%, 123 keer een maatregel van 1 maand 100% opgelegd. Een maatregel van 1 maand 100% is de zwaarste maatregel die opgelegd kan worden. Deze maatregel wordt opgelegd indien er sprake is van het door eigen toedoen niet behouden van arbeid in dienstbetrekking, of het verwijtbaar niet aanvaarden van passende arbeid. In hoeveel gevallen het bij de maatregel van 1 maand 100% gaat om het weigeren van een werkervaringsplaats wordt niet geregistreerd;
2. ja, we hadden in afwijking van het Maatregelenbesluit de zwaarste maatregel gesteld op 99%, zodat de cliënt verzekerd bleef van zijn ziekteverzekering. Deze afwijking is niet meer nodig, omdat ook bij een maatregel van 100% de cliënt verzekerd blijft voor zijn ziektekosten;
3. ja, wanneer een werkervaringsplaats voor de cliënt als passende arbeid wordt beschouwd vinden wij een maatregel van 100% op zijn plaats. Het verwerven van

- eigen inkomen gaat altijd voor op een bijstandsuitkering;
4. het opleggen van een maatregel gebeurt aan de hand van alle bekend zijnde feiten en omstandigheden. De interpretatie van die feiten en omstandigheden moet zeer zorgvuldig gebeuren. En voordat wordt overgegaan tot het opleggen van een maatregel moet ook een oordeel zijn geveld over de zwaarte van de overtreding, de verwijtbaarheid en de individuele omstandigheden van de cliënt en/of zijn gezin. Wij kunnen geen conclusies trekken uit het oordeel van de rechter in een individueel geval;
 5. uw laatste vraag behelst 6 afzonderlijke vragen. In zijn algemeenheid hebben wij geen aanwijzingen dat er door werkgevers misbruik wordt gemaakt van het fenomeen werkervaringsplaats. Zodra daarvan wel sprake mocht zijn, zal de samenwerking met die werkgever worden beëindigd.