

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
www.rijksoverheid.nl

**Contactpersoon**

**Onze referentie**  
2014-0000094716

**Uw referentie**  
2014Z09381

Datum 29 augustus 2014

Betreft Kamervragen van de leden Ulenbelt en Siderius (beiden SP) over ontslagen  
zorgmedewerkers als vakantiekracht.

Hierbij zend ik u, mede namens de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn  
en Sport, de antwoorden op de Kamervragen van de leden Ulenbelt en Siderius  
(beiden SP) over "zorgmedewerkers die na ontslag als vakantiekracht bij hun  
oude werkgever aan de slag moeten gaan".

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

## 2014Z09381

Vragen van de leden Ulenbelt en Siderius (beiden SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over zorgmedewerkers die na ontslag als vakantiekracht bij hun oude werkgever aan de slag moeten gaan (ingezonden 22 mei 2014)

**Datum**  
29 augustus 2014

**Onze referentie**  
2014-0000094716

1

Wat is uw reactie op deze vorm van voortzetting van arbeid bij dezelfde werkgever? 1)

2

Wat is uw opvatting over de werkwijze van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) in deze? Acht u het wenselijk dat voormalig werknemers worden gedwongen om tegen een lager loon bij de oude werkgever aan de slag te gaan? Kunt u uw antwoord toelichten?

3

Acht u de ontslagvergunning voor deze medewerkers terecht aangezien er in de zomerperiode klaarblijkelijk een tekort aan werknemers is? Zo ja, waarom? Zo nee, wat gaat u hieraan doen?

4

Is bij het verlenen van de ontslagvergunning rekening gehouden met personeelstekorten in de zomerperiode? Zo ja, waaruit blijkt dat? Zo nee, waarom niet?

5

Bent u van mening het aantal werknemers dat in de zomerperiode nodig blijkt te zijn niet ontslagen had moeten worden en tenminste in dienst had moeten blijven tot na de zomerperiode? Zo ja, wat gaat u hieraan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoorden 1, 2, 3, 4 en 5

UWV verleent een ontslagvergunning wanneer een werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van een bedrijfseconomische reden op grond waarvan arbeidsplaatsen structureel (zijn) komen te vervallen. Er is sprake van verval van arbeidsplaatsen als de arbeid structureel niet meer voor het aantal overeengekomen uren beschikbaar zal zijn. Onder structureel wordt verstaan: bezien over een periode van ten minste zes maanden. Het is aan de werkgever om aannemelijk te maken dat het verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Ik heb geen aanwijzingen dat UWV ten onrechte ontslagvergunningen heeft verleend. Tijdens een vakantieperiode kan een voormalig werkgever er behoefte aan hebben om in die periode tijdelijke vervanging te regelen. De werkgever kan hiervoor de ontslagen werknemers benaderen. Dit is geen ongebruikelijke gang van zaken en doet niet af aan het verlenen van een ontslagvergunning door UWV, omdat ook dan nog steeds sprake kan zijn van structureel verval van arbeidsplaatsen.

Een werknemer die beroep doet op de WW heeft de verplichting passende arbeid te zoeken en te aanvaarden. Wat wordt verstaan onder passende arbeid is geregeld in de Richtlijn passende arbeid 2008 (Staatscourant, 2008, 123). In de

Richtlijn is onder meer opgenomen dat werk passend is, als dit werk betreft op hetzelfde niveau als waarvoor betrokkene zich door opleiding of werkervaring heeft gekwalificeerd. Ook geldt dat werk in het eerste jaar van de werkloosheid passend is als de beloning daarvoor niet (veel) lager is dan het voorheen verdiende loon. Arbeid waarvoor de beloning lager is dan het uitkeringsniveau is in beginsel niet passend.

**Datum**  
29 augustus 2014

**Onze referentie**  
2014-0000094716

Dit alles betekent dat de WW'er verplicht is het aangeboden werk door de zorginstelling te aanvaarden mits het niveau overeenkomt met het oude werkniveau en de beloning niet (veel) lager is dan het voorheen verdiende loon. Conform de richtlijn is betrokkene in het eerste jaar van de WW-uitkering niet verplicht werk te aanvaarden (bij de oude werkgever) tegen een veel lager loon.

6

Kunt u aangeven hoeveel medewerkers worden ontslagen en hoeveel medewerkers als vakantiekracht terug in dienst worden genomen? Bent u bereid dit uit te zoeken en de Kamer hierover te informeren? Zo nee, waarom niet?

7

Wat is uw reactie op de uitspraak van de bonden die aangeven dat deze situatie ook bij diverse zorgaanbieders in de provincie plaatsvindt? Kunt u aangeven hoeveel en welke zorgaanbieders momenteel medewerkers ontslaan om hen vervolgens aan te nemen als tijdelijke vakantiekracht? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoorden 6 en 7

De cijfers onttrekken zich aan mijn waarneming en aan die van UWV. Het is de werkgever die gebruik maakt van een ontslagvergunning en het dienstverband met de werknemers opzegt. Het is ook de werkgever die de ontslagen werknemers benadert voor de vacature voor het vakantiewerk. Gezien mijn antwoorden op de voorgaande vragen, zie ik geen aanleiding hier verder onderzoek naar te doen.

8

Wat is uw reactie op de uitspraak van het UWV Limburg dat aangeeft dat de terugkeer van ontslagen medewerkers als vakantiewerker niet uniek is voor de zorgsector? Kunt u de Kamer een overzicht doen toekomen van de afgelopen 10 jaar bij welke zorgaanbieders zich dezelfde problemen voordeden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Een dergelijk overzicht is niet voorhanden. Zie verder het antwoord op vraag 1 tot en met 5.

9

Kunt u aangeven welke consequenties deze ontslagen hebben op de kwaliteit van zorg aan bewoners? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 9

De zorgaanbieder is en blijft verantwoordelijk om kwalitatief goede zorg te verlenen. De Kwaliteitswet blijft immers van kracht. Ik verwacht dus dat er nog steeds verantwoorde zorg gegeven zal worden.

10

Vindt u het acceptabel dat medewerkers ontslagen worden en in de vakantieperiode als tijdelijke en goedkopere kracht worden aangenomen, terwijl de bestuurders van de Zorggroep €243.950 en €303.867 verdienen, in bolides rijden die 48.271 en 51.854 kosten, deze organisatie €5.162.437 winst heeft gemaakt en een eigen vermogen heeft dat €67.064.785 bedraagt? Kunt u uw antwoord toelichten? 2)

**Datum**  
29 augustus 2014

**Onze referentie**  
2014-0000094716

Antwoord 10

Het is goed om te constateren dat de Wet Normering Topinkomens sinds 1 januari 2013 van kracht is. Verder verwijs ik naar de antwoorden op vraag 1 tot en met 5.

11

Bent u bereid om in gesprek te gaan met de medewerkers die ontslagen worden en hen uit te leggen dat dankzij uw bezuinigingsagenda hun baan afgedankt wordt? Zo ja, wanneer gaat u langs? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 11

Het is de zorgaanbieder die mensen aanneemt en ontslaat. Ontslagen worden preventief getoetst en, voorzover het om grotere aantallen gaat, zijn daar ook vakbonden en Ondernemingsraden bij betrokken.

12

Hoe zou u het vinden om uw baan kwijt te raken om vervolgens in dienst genomen te worden als tijdelijke vakantiekraacht? Kunt u zich wel voorstellen wat de consequenties van uw beleid zijn voor deze medewerkers? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 12

Zie het antwoord op vraag 1 tot en met 5.

13

Bent u bereid maatregelen te (laten) treffen om te voorkomen dat waardevolle medewerkers ontslagen worden? Zo nee, kunt u uitleggen waarom u wegstijkt bij deze problemen?

Antwoord 13

Willen we de zorg toekomstbestendig maken dan zullen we de zorg anders moeten organiseren. Deze omslag in de organisatie van de zorg vraagt veel van partijen en medewerkers in de zorg. Met u deel ik de mening dat het van belang is om voortijdige ontslagaanvragen te voorkomen. Daar waar ontslag onvermijdelijk is, moeten mensen zo snel mogelijk van werk naar werk worden geholpen, bij voorkeur in de zorg, maar eventueel daarbuiten.

In oktober 2013 heeft het kabinet uw Kamer met de Arbeidsmarktbrief 2013 geïnformeerd over haar visie en de daaruit resulterende beleidsvoornemens op het terrein van de arbeidsmarkt in de zorg en ondersteuning<sup>1</sup>. Er is de afgelopen maanden veel gebeurd om de transitie in de langdurige zorg, ondersteuning en jeugdzorg voor cliënten, medewerkers, instellingen en gemeenten op een verantwoorde manier te laten verlopen. In december 2013 is een akkoord met de VNG gesloten en in april 2014 is met D66, CU en SGP het begrotingsakkoord

---

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 29 282, nr. 181.

2015 gesloten. In deze akkoorden zijn extra financiële middelen beschikbaar gekomen voor de langdurige zorg en de jeugdzorg.

Ik houd nadrukkelijk de vinger aan de pols. Dit heeft er toe geleid dat het kabinet onlangs drie aanvullende maatregelen in gang heeft gezet<sup>2</sup>:

**Datum**  
29 augustus 2014

- 1) De Taskforce Transitie Langdurige Zorg.
- 2) De aanvullende mobiliteitsdienstverlening door UWV, aanvullend en volgtijdelijk op de sectorplannen.
- 3) Extra middelen voor behoud van arbeidsplaatsen in de huishoudelijke hulp (de huishoudelijke hulp toelage) . Het kabinet stelt hiervoor in 2015 en 2016 jaarlijks € 75 mln beschikbaar aan gemeenten.

**Onze referentie**  
2014-0000094716

Met dit aanvullend pakket voor de arbeidsmarkt in de langdurige zorg en jeugdzorg acht ik een verantwoorde transitie op de arbeidsmarkt haalbaar. Daarbij is het van groot belang dat alle partijen op de arbeidsmarkt hun verantwoordelijkheid nemen en in gezamenlijkheid en redelijkheid naar oplossingen blijven zoeken.

- 1) 'Vakantiebaan zorgmedewerkers na ontslag', 19 mei 2014, De Limburger
- 2) Jaardocument 2012, Stichting Zorggroep Noord- en midden Limburg

---

<sup>2</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, 643561-123647-MEVA