

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

> Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 340 79 11
F 070 340 78 34
www.rijksoverheid.nl

Ons kenmerk
1084820-160490-MEVA

Bijlagen
1

Uw brief
17 januari 2017

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*

Datum 20 februari 2017
Betreft Kamervragen

Geachte voorzitter,

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van het Kamerlid Leijten (SP) over het bericht dat de arbeidsvoorwaarden in wijkteams hard achteruit gaan (2017Z00469).

Hoogachtend,

de staatssecretaris van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,

drs. M.J. van Rijn

Antwoorden op Kamervragen van het Kamerlid Leijten (SP) over het bericht dat de arbeidsvoorwaarden in wijkteams hard achteruit gaan (2017Z00469).

Vraag 1

Wat vindt u ervan dat medewerkers van sociale wijkteams te maken hebben met steeds slechter wordende arbeidsvoorwaarden? 1)

Vraag 2

Hoe kunt u verklaren dat in een arbeidsmarkt voor zorg en welzijn, waarin steen en been geklaagd wordt dat er niet voldoende mensen gevonden kunnen worden, dat medewerkers die voorheen vaste contracten hadden bij welzijnsorganisaties, nu hetzelfde werk doen voor minder salaris en met een onzeker (tijdelijk) contract? Waarom tolereert u dit? Was dit de bedoeling van uw beleid?

Antwoord op vraag 1 en 2:

Veel gemeenten hebben sociale wijkteams ingericht. Daarbij maken gemeenten verschillende keuzes met betrekking tot de inkoop van deze diensten en inrichting en rechtsvorm van de organisatie waar de sociale wijkteams zijn ondergebracht. Dat is primair de verantwoordelijkheid van gemeenten. Voor medewerkers geldt de vigerende bescherming van hun arbeidsvoorwaarden. In sommige gevallen kiezen gemeenten er voor om bestaande sociale wijkteams onder te brengen in een nieuwe organisatie. Indien medewerkers van sociale wijkteams overstappen naar deze nieuwe organisatie kan dat betekenen dat hun arbeidsvoorwaarden veranderen. Het kan zijn dat men bijvoorbeeld onder een andere cao komt te vallen. Ook de nieuwe werkgever is gehouden aan wet- en regelgeving en de van toepassing zijnde cao. In situaties waarbij er sprake is van overname van werk en personeel door een andere organisatie, kunnen er nog een aantal extra wettelijke waarborgen gelden met betrekking tot behoud van arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld wanneer er sprake is van overgang van onderneming of opvolgend werkgeverschap. Tot slot kunnen medewerkers uit sociale wijkteams niet gedwongen worden om over te stappen naar de nieuwe werkgever.

Vraag 3

Hoeveel mensen hebben opnieuw moeten solliciteren op hun functie, zijn hun vaste contract verloren en mochten bij hun nieuwe baan niet hun vorige dienstjaren meenemen? Bent u bereid dit uit te zoeken en de Kamer te informeren? Zo neen, waarom niet?

Vraag 4

Hoe oordeelt u over de signalen dat mensen er in loon op achteruit gaan, omdat ze uit angst voor baanverlies een lager loon accepteren? Waarom staat u deze loondump toe? Kunt u uw antwoord toelichten?

Vraag 5

Hoeveel mensen die werkzaam zijn in sociale wijkteams zijn gedwongen achteruit gezet in loon? Bent u bereid dit uit te zoeken en de Kamer te informeren? Zo neen, waarom niet?

Vraag 6

Bij welke gemeenten is deze problematiek aan de orde? Bent u bereid dit uit te zoeken en in te grijpen bij die gemeenten die verantwoordelijk zijn voor het verslechteren van de arbeidsvoorwaarden van medewerkers uit sociale wijkteams? Zo neen, waarom niet?

Vraag 7

Gaat u ervoor (laten) zorgen dat alle medewerkers in sociale wijkteams waarvan hun arbeidsvoorwaarden zijn verslechterd dit weer recht gezet wordt? Zo ja, hoe gaat u dit regelen? Zo neen, waarom niet?

Antwoord op vraag 3, 4, 5, 6 en 7:

Ik beschik niet over cijfers over hoeveel mensen die werkzaam zijn in sociale wijkteams er bij organisatieveranderingen in arbeidsvoorwaarden op achteruit zijn gegaan. Ook beschik ik niet over een overzicht van gemeenten waar dit aan de orde zou zijn. Ik zie geen reden voor nader onderzoek door het ministerie van VWS op dit punt, noch voor ingrijpen bij gemeenten waar dit aan de orde zou zijn. Een dergelijke overgang van personeel vraagt om fatsoenlijk (markt)gedrag van de betrokken partijen. Zoals aangegeven bij het antwoord op de vragen 1 en 2 dienen werkgevers zich aan wet- en regelgeving en de van toepassing zijnde cao te houden. Werknemers (organisaties) kunnen indien nodig naar de rechter stappen om dit af te dwingen. Ook het advies van CNV Zorg & Welzijn aan medewerkers om niet zondermeer het oude dienstverband op te zeggen, goed naar het nieuwe contract te (laten) kijken en bij contractonderhandelingen niet lager in te zetten, acht ik verstandig.

Vraag 8

Erkent u dat deze omgang met professionals ze eerder de zorgsector uitjagen in plaats van behouden voor de sector? Hoe denkt u dat de zorg 'aantrekkelijk' wordt als er in allerlei onderdelen met onzekere (tijdelijke) contracten wordt gewerkt en mensen geconfronteerd worden met loondump? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord op vraag 8:

Het is voor aanbieders in de zorg belangrijk om aantrekkelijk te blijven als werkgever, zeker nu voor bepaalde beroepen de arbeidsmarkt krappert. Om voldoende nieuw personeel aan te trekken en bestaand personeel te behouden hebben ze er mijns inziens alle belang bij om fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden te (blijven) bieden.

1) https://www.zorgvisie.nl/Personeel/Nieuws/2017/1/Arbeidsvoorwaarden-hard-achteruit-in-wijkteams/?tid=TIDP68887XDE62311B5D374ECBAB8BB96B1592F20FYI4&utm_medium=email&utm_source=20170112%20zorgvisie%20nieuwsbrief&utm_campaign=NB_Zorgvisie