

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

2563

Vragen van het lid **Leijten** (SP) aan de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *de situatie bij Viva zorggroep* (ingezonden 22 april 2011).

Antwoord van staatssecretaris **Veldhuijzen van Zanten-Hyllner** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 19 mei 2011).

Vraag 1

Wat is uw oordeel over het feit dat de Viva Zorggroep voor 650 huishulpen collectief ontslag heeft aangevraagd, terwijl er voor hen gewoon werk is, namelijk in de gemeenten die Wmo-zorg hebben gecontracteerd bij Viva Zorggroep? Kunt u uw oordeel toelichten?¹

Antwoord 1

Bij collectief ontslag treedt een aantal regels in werking om de werknemers speciale bescherming te bieden. Die regels zijn neergelegd in zowel de cao waar de Viva! Zorggroep onder valt (de cao Verpleging, Verzorging en Thuiszorg) als in de Wet melding collectief ontslag (Wmco). De Ondernemingsraad en de vakbonden krijgen op grond van deze regels een rol in het verdere proces over de mogelijke ontslagen. Op grond van de Wmco beoordeelt het UWV WERKbedrijf ondermeer de redelijkheid van de ontslaggrond. Dit betekent dat:

- De bedrijfseconomische redenen aannemelijk moeten zijn gemaakt;
- De «juiste» werknemers moeten zijn voorgedragen voor ontslag (afspiegeling);
- Aannemelijk moet zijn gemaakt dat er geen mogelijkheid is om werknemers

te herplaatsen.

Pas nadat alle bovenstaand genoemde regels zijn gevolgd doet het UWV een uitspraak over de gevraagde ontslagvergunning. Ik ga er vanuit dat het UWV dit zorgvuldig doet.

Overigens heb ik begrepen dat het UWV recent circa 350 ontslagaanvragen van de ViVa! Zorggroep heeft ontvangen. De verwachting is dat het UWV in de loop van juni over deze ontslagaanvragen zal besluiten.

¹ <http://www.haarlemsdagblad.nl/nieuws/regionaal/ijmond/article8366451.ece/Viva-actie-tegen-massaontslag>

Vraag 2

Hoe oordeelt u over de Ondernemingsraad van Viva Zorggroep die, zonder consultatie van de werknemers, ingestemd heeft met de loonsverlaging van de huishulpen of het collectieve ontslag? Bent u van mening dat zij juist heeft gehandeld? Kunt u uw antwoord toelichten?²

Antwoord 2

Ik ben niet in de positie om een oordeel over de Ondernemingsraad te geven. De Ondernemingsraad (OR) wordt gekozen door werknemers en voert namens de werknemers overleg met de werkgever over het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen. Bij overnames en fusies, reorganisaties en bedrijfssluiting heeft de OR adviesrecht. De OR heeft hierbij het recht – zoals ook de OR van ViVa! Zorggroep heeft gedaan – om deskundigen te raadplegen. De OR kan bij belangrijke kwesties ook de achterban raadplegen, of zij hier al dan niet gebruik van maakt is zijn eigen afweging.

Vraag 3

Bent u van mening dat het juist is dat protesterende medewerkers die met ontslag bedreigd worden, zijn tegen gehouden door bewakers?³ Acht u hen gevaarlijk? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 3

Ik was niet ter plaatse en ben dus niet op de hoogte van de specifieke omstandigheden.

Vraag 4

Acht u het juist dat de gemeenten het aan Viva Zorggroep om de FWG te verlagen voor de huishoudelijke zorg naar FWG 10, terwijl er in de raamovereenkomst bij het aanbestedingsbestek is afgesproken dat huishulpen in FWG 15 horen vanwege de signalerende functie? Kunt u uw antwoord toelichten?⁴

Antwoord 4

Arbeidsvoorwaarden is het terrein van sociale partners. Voor arbeidsconflicten, waar het hier in eerste instantie over gaat, geldt dat daar in het arbeidsrecht regels over zijn gesteld waardoor ondermeer werknemers in staat worden gesteld (individueel dan wel collectief) hun werknemersbelang veilig te stellen. Daar heb ik als bewindspersoon van VWS geen rol in. Mijn verantwoordelijkheid in dezen is dat burgers de juiste ondersteuning krijgen.

Vraag 5

Welk nut heeft het aanbesteden als zowel de aanbestedende partij als de aannemende partij zich niet houden aan een raamovereenkomst? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 5

De (kwaliteits)afspraken inzake de uitvoering van de hulp bij het huishouden worden vastgelegd in een overeenkomst tussen een gemeente en aanbieders. Het is vervolgens aan aanbieders om de hulp bij het huishouden conform de afgesproken voorwaarden uit te voeren en aan gemeenten om er op toe te zien dat dit ook daadwerkelijk gebeurt. Indien één van beide partijen zich niet aan de overeenkomst houdt, kan de andere partij naar de rechter stappen. Indien beide partijen zich niet aan de overeenkomst houden, kunnen ook andere betrokkenen (bijvoorbeeld de verliezende partijen van de aanbestedingsprocedure) juridische stappen ondernemen. Bovendien kunnen burgers hun gelijk bij de rechter halen indien zij niet voldoende gecompenseerd worden.

² <http://www.skipr.nl/actueel/id7285-or-schaart-zich-achter-loonsverlaging-viva.html>

³ <http://www.skipr.nl/actueel/id7343-beveiligers-houden-viva-werknemers-in-toom.html>

⁴ <http://www.haarlem.nl/wmo-beleid/>

Vraag 6

Wat is uw oordeel dat Viva Zorggroep wederom het HKZ-certificaat heeft ontvangen⁵, ondanks het feit dat zij de FWG verlaagd en dus de signalerende functie uit de huishoudelijke zorg heeft gehaald? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 6

Om voor een HKZ-certificaat in aanmerking te komen moet het kwaliteitsmanagementsysteem van een organisatie voldoen aan de HKZ-normen. De toetsing van uw kwaliteitssysteem wordt uitgevoerd door een onafhankelijke certificatie-instelling. Het HKZ-certificaat blijft drie jaar geldig, waarna opnieuw een uitgebreide audit plaats vindt. Uit het feit dat de ViVa! Zorggroep wederom het HKZ-certificaat heeft ontvangen, leid ik af deze organisatie nog steeds aan de HKZ-normen voldoet.

⁵ <http://www.webregio.nl/noord-kennemerland/regionaal-nieuws/artikel/1926580/hkzcertificaat-opnieuw-voor-viva-zorggroep.aspx>