

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. de heer L.F. Asscher, Minister
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
t.a.v. de heer M.J. van Rijn, Staatssecretaris
Postbus 20350
2500 EJ DEN HAAG

Onderwerp Beleidslijn ontslaaanvragen in de zorgsector

datum

11 augustus 2014

Geachte heren Asscher en Van Rijn,

ons kenmerk

EP/14u.0493

In uw brief aan de Tweede Kamer "Stand van zaken arbeidsmarkt zorg" van 7 juli jl. heeft u aangeven op welke wijze het UWV ontslaaanvragen uit de zorgsector beoordeelt: "Wanneer een (zorg) instelling meedoet aan een aanbesteding, dat van plan is te doen of daarover onzekerheid laat bestaan, zal het UWV geen ontslagvergunning verlenen omdat er geen zekerheid bestaat over een structureel verval van arbeidsplaatsen". Ook wordt vermeld dat ontslaaanvragen pas in behandeling worden genomen nadat een aanbestedingsprocedure is afgerond en een contract is afgesloten. Dit beleid is door VWS bevestigd in de brief van 25 juli jl. aan alle zorgorganisaties. Nu blijkt bij de uitvoering van de beleidslijn dat deze onvoldoende helder is. Bovendien leidt deze beleidslijn tot een risico van extra frictiekosten en het afzien van het indienen van een offerte. Wij vragen daarvoor dringend aandacht en lichten dit hieronder verder toe.

In behandeling bij

Mw. K. de Poorter

doorkiesnummer

(030) 27 39 759

pagina

1/2

Actiz en VGN zijn het sinds de aankondiging van dit beleid in het kader van ontslagvergunningen niet eens met een stringentere toepassing van de richtlijnen door het UWV. Wij zijn van mening dat het mogelijk moet zijn en blijven dat ontslagvergunningen worden verstrekt aan zorgorganisaties, die deelnemen aan een aanbestedingsprocedure. In uw brief geeft u aan dat er situaties zijn waarin dit toch mogelijk is, bijvoorbeeld als de omvang van de aanbesteding kleiner is dan het huidige contract waardoor het personeelsbestand krimpt. In de praktijk krijgen wij signalen van zorgorganisaties die geen ontslagvergunning krijgen van het UWV. Ook worden ontslaaanvragen van zorgorganisaties, die los staan van een

aanbestedingsprocedure, beoordeeld alsof er geen structureel verlies van arbeidsplaatsen is. Een selectie van signalen uit de praktijk illustreert dit:


- Een ontslagaanvraag voortvloeiend uit een organisatorische wijziging/reorganisatie, waar een instelling zijn staf en/of ondersteunende diensten reorganiseert om kostenefficiënter en flexibeler te kunnen werken;
- Een ontslagaanvraag die het gevolg is van structureel verlies aan arbeidsplaatsen als gevolg nieuwe samenwerkingsverbanden;
- De ontslagaanvraag, als gevolg van het deelnemen van een instelling aan een aanbesteding met een beperktere omvang dan het huidige contract, dat tot structurele werkvermindering leidt met als gevolg een personeelskrimp;
- Ontslagaanvragen van medewerkers omdat nieuwe functies een ander of hoger opleidingsniveau c.q. competenties vereisen, waar medewerkers, ook op termijn, niet aan kunnen voldoen;
- Bij landelijk opererende zorgorganisaties komt het voor dat in de ene regio de onderhandeling voor een aanbesteding loopt, terwijl in een andere regio los van de aanbesteding een locatie moet worden gesloten. Er wordt dan geen ontslagvergunning gegeven in de betreffende regio met een sluiting van een locatie. Men moet wachten met een ontslagaanvraag tot alle verschillende aanbestedingen in andere regio's zijn gesloten. Dit is voor de aanbieder maar ook voor de werknemer onaanvaardbaar.

Gelet op alle overige effecten van landelijke bezuinigingen en kortingen via het inkoopbeleid van gemeenten, zorgverzekeraars en zorgkantoren worden de effecten van de hervorming langdurige zorg voor bestaande zorgorganisaties onhanteerbaar. Met de grote veranderopgave voor de zorg, is zowel werkgever als werknemer gebaat bij een hanteerbare toepassing van de beleidsregels rond ontslagaanvragen. De beleidsregel leidt bovendien tot onduidelijkheid, zie bovengenoemde voorbeelden. Dit geeft onrust op de arbeidsmarkt.

Wij vragen u dan ook dringend om de recente aanscherping van het ontslagbeleid te herzien en deze helder te communiceren naar zowel het UWV als de zorgsector, waarmee tevens wordt bereikt dat ontslagaanvragen die los staan van de aanbestedingsprocedure, maar onvermijdelijk zijn, op de juiste wijze worden beoordeeld.

Wij zijn bereid om dit in een gesprek nader toe te lichten.

Directeur ActiZ



drs. A. Koster
directeur

Directeur VGN



J. Schirmbeck
directeur