

**730**

Vragen van het lid **Verburg** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het veelvuldig ontslag van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35%* (Ingezonden 11 januari 2007)

1

Kloppen de cijfers uit het artikel<sup>1</sup> over veelvuldig ontslag van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage tot 35%? Wat is de oorzaak hiervan?

2

Hoe beoordeelt u deze cijfers, mede gelet op het feit dat in het **SER-advies**, werkgevers en werknemers in de **SER** overeenstemming hebben over het feit dat werknemers met een ongeschiktheidspercentage tot 35% gewoon in dienst van de werkgever moeten blijven, al dan niet met ondersteuning van een aangepaste werkplek?

3

Is dit een tijdelijk of een structureel probleem? Wat bent u in beide situaties op korte termijn van plan te ondernemen om aan deze ongewenste ontwikkeling een einde te maken en om werknemers met een arbeidsongeschiktheid tot 35% in dienst te houden?

4

Kunt u daarnaast aangeven of het waar is dat sommige arbodiensten het arbeidscontract van gedeeltelijk arbeidsgeschikte van de werkgever overnemen om werknemers vervolgens na een jaar loondoorbetaling, alsnog te ontslaan? Op welke schaal komt dit voor en welke maatregelen bent u voornemens te treffen om dit soort ontwikkelingen te stoppen?

**Toelichting:**

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid De Wit (SP), ingezonden 11 januari 2007 (vraagnummer 2060705380).

---

**Antwoord**

Antwoord van minister **De Geus** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid). (Ontvangen 6 februari 2007)

1

Dit artikel heeft betrekking op het onderzoek «Onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn» dat de **Stichting van de Arbeid** heeft laten verrichten naar re-integratie van de groep 35-min. Werkgevers en werknemers hebben in de **SER**, in het Sociaal Akkoord van 2004 en bij de Werktop in 2005 afgesproken, gezamenlijk de verantwoordelijkheid te willen dragen voor re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Het is goed dat zij monitoren of in praktijk aan deze afspraken gevolg wordt gegeven. Het «Onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn» van de **Stichting van de Arbeid** laat zien dat re-integratie van werknemers en werkgevers «commitment» vraagt, de wens om het tot een succes te maken. Bijna de helft van de mensen die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, is met succes gere-integreerd. Het rapport geeft aan dat er nog flinke winst is te

---

<sup>1</sup> De Telegraaf, 9 januari 2007

halen. Het onderzoek biedt inzicht in sleutelfactoren voor re-integratie: gezondheid en belastbaarheid van een werknemer, de mogelijkheden van een andere of een aangepaste functie bij een werkgever en de relatie tussen werkgever en werknemer. Ook blijken mogelijkheden van re-integratie naar een nieuwe werkgever nog niet altijd benut.

Ik stel vast dat de **Stichting van de Arbeid** laat zien dat ze serieus werk wil maken van de re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn.

Zoals de **Stichting van de Arbeid** zelf ook aangeeft lijkt vooral meer samenwerking tussen werkgevers en werknemers én tussen werkgevers onderling zeer lonend te kunnen zijn.

Dat kan gebeuren via bijvoorbeeld CAO-afspraken (zoals bijvoorbeeld KLM) of door afspraken te maken met re-integratiebedrijven bijvoorbeeld over het detacheren van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn of initiatieven zoals het Poortwachterscentrum in Noord-Holland.

3

Ik ben van mening dat werkgevers en werknemers zelf verantwoordelijk zijn voor re-integratie van zieke werknemers en van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn bevonden. De beleidsconclusies van de **Stichting van de Arbeid** naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek laten zien dat de partijen vertegenwoordigd in de **Stichting van de Arbeid** deze verantwoordelijkheid serieus oppakken door bijvoorbeeld uitvoering van de gemaakte afspraken op ondernemingsniveau of op sectoraal niveau te bevorderen, door bijvoorbeeld goede voorbeelden over re-integratie te verspreiden en door in vervolgonderzoek te monitoren of dit ook daadwerkelijk gebeurt.

4

Arbodienst ArboNed en re-integratiebedrijf Fourstar hebben in oktober 2006 een samenwerkingsvorm bekend gemaakt voor re-integreren van werknemers buiten het eigen bedrijf in de eerste twee ziektejaren. Wanneer ArboNed signaleert dat sprake is van een zieke werknemer zonder re-integratiemogelijkheden in het eigen bedrijf, wordt het volgende onder de aandacht gebracht bij de betreffende werkgever en werknemer. De zieke werknemer kan zijn contract opzeggen en in dienst treden bij Fourstar op een jaarcontract op verder dezelfde arbeidsvoorwaarden. De werkgever betaalt Fourstar hiervoor het jaarsalaris. Oogmerk is dat het re-integratiebedrijf zorgt dat de werknemer binnen dat jaar elders passend werk heeft. Essentieel is dat de werknemer zelf beslist. De werknemer is niet verplicht hieraan mee te werken. Voor zover mij bekend heeft geen andere arbodienst het genoemde in het dienstenpakket. Het al dan niet aangaan of opzeggen van arbeidsovereenkomsten is een zaak van werkgevers en werknemers. Wat betreft het voorkomen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid is aan werkgevers en werknemers een primaire verantwoordelijkheid toegekend. Dit beleid wordt ondersteund door duidelijke wettelijke kaders.

Zonder te willen treden in de primaire verantwoordelijkheid van partijen gedurende de eerste ziektejaren wil ik wijzen op het belang dat betrokkenen zich goed laten informeren. Voor de werknemer is van belang dat hij volkomen vrij is een dergelijk aanbod te weigeren. De werknemer behoudt daarmee zijn rechtspositie.

Voor de werknemer is daarbij tevens van belang goed het risico mee te wegen dat, wanneer hij als werknemer in dienst van Fourstar ziek zou blijven, een eventuele Ziektewetuitkering wordt geweigerd, omdat sprake is van een benadelingshandeling jegens de publieke fondsen. Om te voorkomen dat het regime van de Wet poortwachter wordt ondergraven is namelijk recent in de wet vastgelegd dat de werknemer die geen verweer heeft gevoerd tegen beëindiging van het dienstverband binnen twee jaar door UWV wordt gesanctioneerd op een eventuele ZW-uitkering (art. 45, zevende lid ZW). Op grond van het Maatregelenbesluit leidt een dergelijke benadelingshandeling tot weigering van een eventuele ZW-uitkering.

Er zijn andere manieren om adequaat invulling te geven aan het tweede spoor, bijv. via detachering door de oude werkgever bij een andere werkgever of bij een re-integratiebedrijf. De **Star** heeft afgesproken hier nader over te zullen overleggen. Ik moge daarnaar verwijzen.