

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

### 1649

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een jonggehandicapte die – ondanks goed functioneren – na 3 tijdelijke contracten wordt ontslagen door een supermarkt* (ingezonden 12 februari 2013).

Antwoord van staatssecretaris **Klijnsma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 19 maart 2013).

#### Vraag 1

Bent u op de hoogte van het ontslag van een goed functionerende jonggehandicapte, die vanwege de afloop van het derde tijdelijke contract wordt ontslagen, omdat deze supermarkt hem geen vast contract wil aanbieden?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja, het staat een werkgever in beginsel vrij om een werknemer al dan niet een volgend contract aan te bieden. De zogenoemde ketenbepaling verplicht hem daar niet toe.

#### Vraag 2

Past de filosofie van deze supermarkt in de geest van het regeerakkoord waar het kabinet inzet op het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking bij reguliere werkgevers?

#### Antwoord 2

Dit kabinet streeft ernaar te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Het is essentieel om mensen tot hun recht te laten komen en ze in staat te stellen zo veel als mogelijk zelfstandig mee te laten doen aan de samenleving. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid en draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de economie en sociale cohesie. Om dit te ondersteunen dient het kabinet voor de zomer het wetsvoorstel participatiewet in. Om de inspanningen om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt via een reguliere baan aan het werk te helpen ook meer bij werkgevers te leggen, werkt het kabinet een quotumregeling uit.

<sup>1</sup> <http://www.omroepflevoland.nl/Nieuws/99054/emmeloord-charlie-van-de-jumbo-mag-niet-blijven>

Vraag 3

Acht u het wenselijk dat er door reguliere werkgevers een carrousel van tijdelijke baantjes wordt georganiseerd voor jonggehandicapten, omdat werkgevers weigeren jonggehandicapten in vaste dienst te nemen? Zo nee, welke maatregelen gaat u nemen?

Antwoord 3

Ik ben van mening dat flexibele arbeid van belang is voor de dynamiek op de arbeidsmarkt, maar voorkomen moet worden dat flexibele arbeid oneigenlijk gebruikt wordt en verwordt tot een alternatief voor werk dat door vaste werknemers kan worden gedaan. Constructies waarmee een werkgever een vaste aanstelling probeert te omzeilen keur ik in zijn algemeenheid af, niet alleen wat betreft jonggehandicapten. In het overleg van het kabinet met sociale partners over de sociale agenda wordt ook gesproken over de mogelijkheden om flexibele en vaste arbeid beter met elkaar in balans te brengen en de wettelijke bescherming voor verschillende vormen van flexarbeid te verbeteren. Daarbij wordt ook de ketenbepaling betrokken. De uitkomst van deze gesprekken zal in het voorjaar in een Hoofddlijnennotitie aan de Kamer worden aangeboden.

Vraag 4

Op welke wijze gaat u ervoor zorgen dat het aantal jonggehandicapten in vaste dienst bij reguliere werkgevers stijgt? Welke doelstelling hanteert het kabinet?

Antwoord 4

Zie mijn antwoorden op vragen 2 en 3.

Vraag 5

Bent u bereid in het quotum – zoals opgenomen in het regeerakkoord – onderscheid te maken tussen tijdelijke arbeidscontracten en vaste arbeidscontracten, zodat de carrousel van tijdelijke contracten en het uitwisselen van jonggehandicapten door werkgevers een halt kan worden toegeeroepen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Ik ben volop aan de slag met de uitwerking van de quotumregeling. Ik doe dat in nauwe samenspraak met werkgevers en werknemers. Conform de motie Heerma biedt de regering voor de zomer van 2013 de hoofdlijnen van het wetsvoorstel quotumregeling aan de Tweede Kamer aan.

Vraag 6

Bent u bereid om het protocol voor persoonlijke ondersteuning – zoals de jobcoachvoorziening – te wijzigen zodat de begeleiding van jonggehandicapten niet automatisch stopt na 3 jaar en bureaucratische aanvraagprocedures voor mogelijke verlenging door werkgevers kan worden voorkomen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Zoals ik uw Kamer recent met mijn brief over de driejaarstermijn voor jobcoaching heb geïnformeerd, zie ik geen aanleiding om bij het instrument Jobcoach, dat per definitie tijdelijk wordt ingezet, de termijn van 3 jaar tenzij, anders toe te passen. Voor die gevallen waarbij het UWV het nodig acht een langere termijn de voorziening jobcoach in te zetten, past UWV deze uitzonderingsbepaling ook toe.