

To: [redacted]; [redacted]@minvws.nl; [redacted]@minvws.nl; [redacted].
([redacted]) [redacted]@minvws.nl; [redacted] [redacted]; [redacted] ([redacted]) [redacted]@minvws.nl
Cc: [redacted]; [redacted]@minvws.nl; [redacted] ([redacted]) [redacted]@minvws.nl
From: [redacted] ([redacted])
Sent: Thur 3/11/2021 1:13:01 PM
Subject: highlights uit het gesprek met de bonden over COVID-19 als beroepsziekte / verlies toeslagen door overwerk
Received: Thur 3/11/2021 1:13:02 PM

Dag allen,

Gisteren was het overleg met de bonden met als hoofdonderwerp covid 19 als beroepsziekte; het ging ook nog heel even over toeslagen. Ik neem jullie graag mee in de hoofdlijnen van wat is besproken. Vervolgstap is het opstellen van een nota voor de minister over voors- en tegens om hier geormerkt geld voor beschikbaar te stellen. Dit pak ik samen met [redacted] op.

Groet,

[redacted]

Hoofdpunten uit het gesprek d.d. 10 maart 2021 met [redacted] [redacted] en [redacted] [redacted] (FNV), [redacted] [redacted] (CNV) en [redacted] [redacted] (NU'91) [redacted] en [redacted]

Covid-19 als beroepsziekte

Problematiek:

- veel zorgmedewerkers hebben zich zonder voldoende pbm ingezet voor Covid-patiënten. Hebben daarbij willens en wetens risico op besmetting gelopen. Die besmetting leidt nu in sommige gevallen tot aanzienlijke inkomensgevolgen. De bonden willen erkenning dat medewerkers risico hebben gelopen door onbeschermd te werken.
- inkomensgevolgen van langdurige ziekte door covid-19 spelen muv de GGZ na het eerste ziektejaar. Dan zakt het inkomen met 30%. Bij GGZ al na het eerste halfjaar met 20%. De onregelmatigheidstoelage vervalt al na een paar weken ziekte.
- de bonden willen geen individuele juridische strijd voor medewerkers met hun werkgevers over aansprakelijkheid, terwijl ze tegelijkertijd hun werkgever nodig hebben om te kunnen re-integreren. (Werkgevers vinden re-integratie op het moment ingewikkeld omdat er eigenlijk geen tijd en ruimte is om ruimte te bieden aan medewerkers die re-integreren.)
- het gesprek met werkgevers over loonbetaling bij ziekte door Covid loopt spaak op het gegeven dat Covid-19 niet als beroepsziekte is geregistreerd.
- bonden zien een verantwoordelijkheid voor VWS om bij te dragen aan een oplossing vanwege samenhang met de richtlijnen voor het gebruik van pbm. De minister dwingt werkgevers niet om aan hun medewerkers goede pbm beschikbaar te stellen Ze geeft weliswaar aan dat deze voldoende aanwezig zijn en dat geld geen belemmering is voor het beschikbaar stellen door de werkgever, maar de richtlijnen van het RIVM en de inzet van deskundigen die zeggen dat pbm in bepaalde situaties niet nodig zijn, zorgen ervoor dat medewerkers onvoldoende beschermd zijn.

Over de door bonden gewenste oplossingsrichtingen:

- de doelgroep is de groep die inkomensgevolgen ervaart omdat ze na een jaar nog klachten hebben. Zwic biedt een tijdelijke oplossing voor een beperkte groep.
- oplossing à la commissie Heerts is gewenst. Dus geen bewijslast voor de medewerker dat Covid-19 op het werk is opgelopen.
- in ieder geval voor het 2^e ziektejaar. In sommige gevallen is er bij blijvende invaliditeit een 'gat' in de sociale zekerheid.
- ter voorkoming van langdurige ziekte:
 - o (meer dwingende boodschap van de Minister over) het gebruik van pbm
 - o hersteltijd / overuren opnemen
 - o psychische ondersteuning
 - o vaccinatie van alle zorgverleners, niet alleen die in het acute cluster.
 - o (NB. werkdruk biedt geen ruimte om verzuim tegen te gaan)
- aangedrongen wordt op een snelle oplossing, aangezien de inkomenssteruggang op korte termijn voor de eerste zorgverleners realiteit wordt.

Afsluiting VWS:

- we kunnen niet op voorhand toezeggingen doen dat we een oplossing hebben voor dit probleem
- vanwege de financiële consequenties moeten we dit vraagstuk intern bespreken.
- in het BO op 29 maart zullen we delen hoe we tegen dit vraagstuk aankijken (denkrichting).

Verlies toeslagen door overwerk

- de bonden verwachten verontwaardiging in de achterban als blijkt dat professionals door overwerk toeslagen (deels) kwijtraken.
- door overwerk en werkdruk wordt geen ruimte gezien om overuren op een later moment op te nemen.
- VWS zit niet aan het stuur als het gaat over toeslagen; de verwachting is wel dat er wat gaat gebeuren aan de toeslagenconstructie, maar dat biedt hier geen oplossing voor.
- medewerkers met kleine contracten die vaak overuren maken zouden een hoger contract aangeboden moeten krijgen, maar werkgevers doen dit niet om flexibiliteit te hebben bij de inzet van personeel. Grotere contracten zijn ook van belang voor economische zelfstandigheid.
- VWS zorgt met allerlei initiatieven voor extra instroom (zoals coronabanen). De keerzijde daarvan is dat het voor werkgevers erg makkelijk is om niet te kijken naar het potentieel dat zij al in huis hebben: grotere contracten voor zittende medewerkers.
- VWS: we zijn ook voorstander van grotere contracten. Dat hebben we eerder onderstreept en daar staan we nog steeds voor (Het Potentieel Pakken).