



Aan: de voorzitter en de leden van de vaste Commissie VWS in de Tweede Kamer

E-mail: cie.vws@tweedekamer.nl

Cc: de minister van VWS, dhr. dr. E. Kuipers
de minister voor langdurige zorg, mevr. C. Helder
de vaste commissie voor SZW Tweede Kamer

Datum

15-02-2022

Ons Kenmerk

22-017/KJ/HV/ivdj

Betreft / Onderwerp

FNV reactie korte termijn aanpak Covid-19 en doorkijk lange termijn

Doorkiesnummer

06 -33313025

Email contactpersoon

Henk.van.dervelden@fnv.nl

Bijlage(n)

-1-

Geachte Kamerleden,

Op woensdag 16 februari debatteert uw Kamer over de ontwikkelingen rondom het Coronavirus. Het kabinet heeft u een brief gestuurd over de korte termijn aanpak Covid-19 en een doorkijk voor de lange termijn. De FNV kan zich vinden in de voorgestelde paradigmaverschuiving waarbij de toegankelijkheid van de hele zorgketen en sociaaleconomische doelen gelijkelijk worden meegewogen bij de bestrijding van de epidemie. Tegelijk stelt het kabinet terecht dat een nieuwe ziekmakender Covidvariant of een andere crisis toch weer vergaande maatregelen noodzakelijk kunnen maken. Het kabinet geeft in de brief op een aantal onderwerpen aan wat er op korte termijn moet gebeuren en wat mogelijk noodzakelijk zal zijn voor het beleid op lange termijn.

Korte termijn: long covid fonds

Voor de korte termijn vraagt de FNV u er bij de minister nogmaals op aan te dringen dat er nu zo snel mogelijk een tegemoetkomingsfonds komt voor zorgprofessionals met long covid. De tijd dringt voor deze mensen, die geheel of gedeeltelijk dreigen te worden afgekeurd en nu al te maken hebben met fors inkomensverlies. Per maart komt de eerste groep mensen daardoor in de WIA terecht. Inmiddels hebben meer dan 3500 zorgmedewerkers met long covid zich gemeld bij ons meldpunt.

Een feitenrelaas over deze nijpende situatie, en de rol van het ministerie daarin, waarvoor de FNV al geruime tijd aandacht vraagt, vindt u in de bijlage.

Met betrekking tot de korte termijn speelt - gerelateerd aan long covid - het vraagstuk of de hersteltijd niet langer zou moeten zijn dan de twee jaar die nu in de Verbeterde Wet Poortwachter wordt gegund, alvorens men de keuring voor de arbeidsongeschiktheid moet ondergaan. Er is nog veel onbekend over de ziekte, ook in relatie tot de keuring, en zeker met het oog op de krapte op de arbeidsmarkt zou het voortijdig verliezen van bijvoorbeeld zorgprofessionals zeer ongewenst zijn.

Doorkijk lange termijn: arbeidsmarkt mag niet ontbreken

De FNV wijst u erop dat in de doorkijk naar de lange termijn een aantal belangrijke onderwerpen over werk en inkomen ontbreekt. Er is geen aandacht voor de gevolgen op de arbeidsmarkt en de maatregelen die daar nodig zijn. Op basis van de ervaringen van de afgelopen twee jaar hebben we geleerd dat er behoefte is aan regelingen die klaar staan indien er toch weer vergaande maatregelen noodzakelijk zullen zijn zoals een regeling voor inkomensondersteuning en een bruikbare verlofregeling.

Tevens heeft de Covid-epidemie enkele structurele tekortkomingen in de Nederlandse samenleving benadrukt. Denk aan de problemen in de zorg, de terugval in inkomen van veel flexwerkers en zelfstandigen of nodeloos onveilige werkplekken in tijden van pandemie. De FNV pleit er dan ook voor dat de aanpak van die structurele problemen onderdeel wordt van de lange termijnvisie. Voor het oplossen van de arbeidsmarktproblematiek in de zorg verwijzen we naar het advies van de Sociaaleconomische Raad "Aan de slag voor de zorg". Hierin wordt nadrukkelijk aandacht gevraagd voor een betere beloning en meer professionele ruimte. Ook buiten de zorg gaat het vooral over het terugdringen van onzeker werk, het realiseren van een veilige werksituatie en meer zeggenschap voor werknemers over hun werkplek.

De FNV doet hiervoor de volgende voorstellen.

Inkomensondersteuning

Het vorige kabinet is overvallen door de coronacrisis en de gevolgen voor de arbeidsmarkt van een lockdown en andere mobiliteitsbeperkende maatregelen. Er lagen geen draaiboeken klaar en er is in zeer korte tijd een steunpakket in elkaar gezet waarvan de regelingen NOW en TOZO de kern zijn geweest. Hoewel een gedegen evaluatie nog moet volgen, lijkt het erop dat deze maatregelen over het algemeen hebben gewerkt. Ze hebben relatieve rust bewerkstelligd en daadwerkelijk behoud van werk en inkomen waargemaakt. Daar staat tegenover dat, hoewel de NOW ook van toepassing was op flexwerkers, deze toch in veel gevallen hun werk verloren en vervolgens te maken kregen met ontoereikende inkomensondersteuning. In de kern gaat dat om de problematiek van de doorgeslagen flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het kabinet is van plan dat probleem aan te pakken en het is goed als die voornemens bij de crisisaanpak worden betrokken. Op die manier wordt duidelijk waar sprake moet zijn van crisismaatregelen en waar structurele problemen moeten worden opgelost.

Ook als de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid in Nederland goed zijn geregeld, zal het nodig zijn een pakket crisismaatregelen op de plank te hebben liggen. Voor de FNV is de NOW een goede basis voor toekomstige regelingen op korte en lange termijn. Werkgevers worden gecompenseerd voor omzetverlies om zodoende werk en inkomen voor personeel te behouden. Een dergelijke regeling heeft betrekking op alle werknemers, ongeacht opgebouwde individuele rechten, en is relatief eenvoudig uitvoerbaar. Een andere mogelijkheid is een regeling gericht op individuele werknemers al of niet gekoppeld aan de WW, zoals een deeltijd WW-regeling. Een dergelijke regeling is in crisistijden lastiger uitvoerbaar en sluit werknemers met beperkte rechten geheel of gedeeltelijk uit. Voor de FNV is deeltijd WW alleen een optie als die in crisissituaties wordt losgekoppeld van opgebouwde rechten. Alleen dan zal de regeling betrekking kunnen hebben op alle werknemers en wordt voorkomen dat werknemers voortijdig opgebouwde rechten opsouperen. Een NOW-achtige regeling heeft echter verreweg de voorkeur.

Verlofregeling

In de laatste twee jaar zijn werkgevers en werknemers herhaaldelijk geconfronteerd met uitval van collega's. Werknemers moesten in quarantaine en veel werkende ouders kwamen in de knel door

sluiting van scholen, kinderdagverblijven, snottebellenbeleid of quarantaineregels. Dat moet in de toekomst anders. De FNV heeft samen met andere vakbonden en werkgeversorganisaties de afgelopen periode gepleit voor betaald coronaverlof. Tot nu toe bleek dit niet mogelijk, vooral omdat er in Nederland niet al een dergelijke verlofregeling is. Vanaf 2 augustus 2022 is zo'n regeling er wel, namelijk het wettelijk betaald ouderschapsverlof. Omdat het ook voor het beheersbaar houden van de pandemie goed is dat mensen met een vermoedelijke besmetting anderen niet verder besmetten, pleit de FNV voor het verkennen van een nieuwe regeling voor coronaverlof, te modelleren naar het ouderschapsverlof. Werkgevers worden op deze manier ook gecompenseerd.

Zeggenschap over werkplek/thuiswerken

Sinds het begin van de coronapandemie werkt ongeveer de helft van de beroepsbevolking grotendeels vanuit huis. Naar verwachting zal het kabinet het thuiswerkadvies op korte termijn loslaten. Veel werkenden zien er naar uit om sinds lange tijd hun collega's weer te zien. Tegelijkertijd zijn er ook werkenden die zich zorgen maken over de veiligheid op de werkplek en in het vervoer, bijvoorbeeld omdat zij zelf of een gezinslid een kwetsbare gezondheid heeft. Uit onderzoek van de FNV¹ blijkt dat ruim 14% van de werknemers na het loslaten van het thuiswerkadvies alleen nog maar thuis wil werken, 5% alleen op kantoor. Op dit moment voelt 78% zich niet (echt) gedwongen naar kantoor te gaan, ruim 17% wel (een beetje). Meer dan 9 op de 10 werknemers gaf in het onderzoek aan dat zij behoefte hebben aan meer zeggenschap. De FNV vindt het van belang om de zeggenschap van werknemers over waar ze werken te vergroten en de Wet Flexibel Werken hierop aan te scherpen. Dat kan door het wetsvoorstel van D66 en Groen Links over Werken waar je wilt te omarmen. De FNV maakt overigens ook deel uit van de SER-commissie die advies is gevraagd over Hybride werken in de toekomst. De SER verwacht dat advies in maart te kunnen uitbrengen.

Veilige werkplek

Om te komen tot een open samenleving is het van belang om een veilige en gezonde werkplek te creëren. Niet alleen moet de kans op besmetting op de werkplek zo klein mogelijk zijn, maar ook de kwaliteit van werk is van belang.

Op basis van de bestaande Arbowetgeving zijn werkgevers al verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek en om dit te bereiken dienen ze de arbeidshygiënische strategie toe te passen. Economische overwegingen mogen geen reden zijn om af te wijken van de arbeidshygiënische strategie. De FNV vindt dat de Arbeidsinspectie er streng op moet toezien dat de verplichting van het hebben van een actuele Risico Inventarisatie & - Evaluatie (RI&E) inclusief plan van aanpak wordt nageleefd en indien nodig daarop te handhaven. Medio oktober 2021 hadden 73 van de 138 erkende branche RI&E's een erkende coronamodule. Hoeveel bedrijven deze ook daadwerkelijk hebben ingevuld is niet bekend.

In de RI&E moeten alle aspecten van veilig en gezond werken aan de orde komen. Dus naast het risico van een coronabesmetting op de werkplek, ook het ontwikkelen van fysieke klachten doordat werkzaamheden op een andere wijze of op een andere werkplek worden uitgevoerd en ook de psychosociale arbeidsbelasting, waaronder werkdruk, en overigens ook seksuele intimidatie, valt. Nadat de risico's in kaart zijn gebracht moet er een plan van aanpak worden opgesteld hoe de risico's aan te pakken. Hierbij kan een arbocatalogus een goed hulpmiddel zijn. Sociale partners in de sectoren moeten de arbocatalogus regelmatig updaten en onderwerpen zoals biologische agentia, waar het coronavirus onder valt, toevoegen. De FNV stelt voor dat de overheid subsidie ter beschikking stelt zodat werkgevers de werkplekken aan kunnen passen (o.a. ventilatie, beschermingsmiddelen) en op die manier een veilige werkvloer kunnen creëren voor alle werkenden.

¹ <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2022/01/ruim-9-op-de-10-werknemers-wil-meer-zeggenschap-ov>

De strategie die in de pandemie is gevolgd, namelijk dat in overleg met het ministerie van EZK, informele coronaprotocolen mochten worden opgesteld, heeft de werkvloeren voor grote groepen werknemers niet veiliger gemaakt. Het maken van een gerichte, niet vrijblijvende en vooral handhaafbare RI&E was beter op zijn plaats geweest. Dat is een les die we nadrukkelijk naar de toekomst moeten doortrekken.

De FNV verzoekt u deze onderwerpen nadrukkelijk te betrekken bij de korte termijn aanpak Covid 19 en de doorkijk voor de lange termijn aanpak.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Kitty Jong', is written on a set of horizontal lines. The signature is fluid and cursive, with a long vertical stroke extending downwards from the end.

Kitty Jong
Vicevoorzitter FNV