

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

3143

Vragen van het lid **Kathmann** (PvdA) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *long covid bij leraren en onderwijsondersteunend personeel* (ingezonden 12 april 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister voor Langdurige Zorg en Sport (ontvangen 15 juni 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 2584.

Vraag 1

Bent u bekend met het meldpunt van de Algemene Onderwijsbond (AOB) rondom long covid en kunt u aangeven of u ook bent geschrokken van de uitkomst dat veel leraren en ondersteunend personeel corona hebben opgelopen tijdens hun werk?¹

Antwoord 1

Ja, ik heb kennis genomen van het meldpunt waar ruim 1.100 mensen uit het onderwijs zich hebben gemeld met langdurige klachten na een COVID-besmetting. Ik vind het bijzonder vervelend voor mensen als zij gedurende een lange periode na een COVID-besmetting klachten houden.

Vraag 2

Kunt u een overzicht geven van het aantal mensen met long covid dat nu een Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA-)uitkering bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) aanvraagt? Kunt u hierbij aangeven hoeveel zieke werknemers een WIA-uitkering ontvangen en in welke klasse van arbeidsongeschiktheid deze zieke werknemers vallen? Kunt u hierbij een specificering geven per sector of beroep, en dan specifiek voor leraren?

Antwoord 2

Tijdens de periode van ziekte voordat er een WIA-aanvraag wordt gedaan, wordt de reden van ziekmelding niet geregistreerd. Ik kan daardoor niet aangeven hoeveel mensen die ziek zijn als gevolg van langdurige klachten na een COVID-besmetting een WIA-aanvraag gaan doen. Op dit moment zijn er nog geen cijfers over de WIA-instroom in verband met langdurige COVID

¹ AOb, 28 maart 2022, «AOb: «Derde ziektejaar voor onderwijspersoneel met long covid», (<https://www.aob.nl/nieuws/aob-derde-ziektejaar-voor-onderwijspersoneel-met-long-covid/>).

bekend. Sinds april 2020 heeft UWV een algemene diagnosecode voor Covid-19 in de registratiesystemen aangebracht en per 1 januari 2022 ook een diagnosecode specifiek voor langdurige klachten na een COVID-besmetting, te gebruiken bij alle WIA-claimbeoordelingen. UWV verwacht uiterlijk begin juli de eerste instroomcijfers in de WIA vanwege langdurige klachten na COVID te publiceren. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar arbeidsongeschiktheidsklasse en of Covid-19 de hoofd- of nevendiagnose is. Specificering van de instroom in de WIA per sector of beroep is niet mogelijk.

Vraag 3

Vindt u het ook zorgwekkend dat nu, twee jaar later, vele leraren met long covid het risico lopen hun baan en inkomen te verliezen vanwege het aflopen van de loondoorbetaling bij ziekte?

Antwoord 3

Ik begrijp dat langdurige ziekte grote gevolgen kan hebben voor diegenen die het treft, zowel sociaal, mentaal als financieel. Het stelsel van sociale zekerheid biedt een vangnet voor alle werknemers die ziek worden en daardoor hun eigen werk niet meer kunnen doen, ongeacht de aard of oorzaak van de ziekte. Als een zieke werknemer niet binnen de periode van 104 weken loondoorbetaling bij ziekte of Ziektewet het werk volledig heeft hervat, is het mogelijk dat hij daarna een WIA-uitkering ontvangt. In samenspraak kunnen werkgever en werknemer de loondoorbetalingsperiode bij ziekte met maximaal één jaar verlengen. De WIA-aanvraag wordt dan uitgesteld. Als een werknemer daarna recht heeft op een WIA-uitkering betekent dit echter niet dat de inzet op re-integratie moet stoppen. Ook betekent het niet dat de werkgever tot ontslag moet over gaan. Ook de WIA kent mogelijkheden om de re-integratie bij de werkgever voort te zetten.

Vraag 4

Bent u het eens dat leraren met long covid, die tijdens de coronapandemie voor de klas hebben gestaan en daardoor veel risico hadden op het oplopen van corona tijdens hun werk, vanuit de overheid ondersteund dienen te worden?

Antwoord 4

Ik onderken dat medewerkers in het onderwijs, en ook in andere sectoren, risico's hebben gelopen tijdens de coronapandemie. Zoals ook in het vorige antwoord aangegeven, biedt het reguliere stelsel van sociale zekerheid voor werknemers die ziek worden en hun eigen werk niet meer kunnen doen een vangnet. In de brief van 25 februari jl. die de Minister van Langdurige Zorg en Sport aan uw Kamer heeft gestuurd, is een tijdelijke aanvullende ondersteuningsmaatregel aangekondigd voor werkgevers in de zorgsector. Zoals ook in die brief staat, kiest het kabinet ervoor om specifiek werkgevers in de zorg te ondersteunen vanwege het uitzonderlijke karakter van de beginfase van de pandemie en het werken in zorg. Dit kabinet heeft in die brief aangegeven dat de overwegingen bij de ondersteuningsmaatregel voor zorgwerkgevers zijn gebaseerd op een uitzonderlijke combinatie van factoren in de zorgsector.

Vraag 5

Vindt u het ook onwenselijk dat leraren door het oplopen van long covid te maken hebben gekregen met salariskorting in het tweede ziektejaar en medische kosten? Waar kunnen deze leraren terecht voor (financiële) ondersteuning en bent u bereid om hen (financieel) te ondersteunen hierbij?

Antwoord 5

Werkgevers zijn verplicht het loon van zieke werknemers gedurende een periode van twee jaar door te betalen. Het eerste ziektejaar minstens 70% van het loon en minimaal het minimumloon en het tweede ziektejaar ook minimaal 70% van het loon. De werkgever mag tijdens ziekte meer betalen dan 70% van het loon. Zo is in bijna de helft van de cao's opgenomen dat in het eerste ziektejaar 100% van het loon wordt doorbetaald. Dit geldt ook voor de cao primair onderwijs. Ten aanzien van de medische kosten geldt dat paramedische herstelzorg bij ernstige klachten na COVID vergoed wordt vanuit het basispakket. De huisarts of medisch specialist kan beoordelen of iemand in aanmerking komt voor eerstelijns paramedische herstelzorg.

Paramedische herstellzorg kan bestaan uit fysiotherapie, oefentherapie, ergotherapie, diëtetiek en logopedie. De voorwaardelijke vergoeding van deze zorg uit het basispakket is recent verlengd tot 1 augustus 2023, zie de zesde incidentele suppletoire begroting².

Vraag 6, 7 en 9

Bent u het eens dat het voor de re-integratie van zieke werknemers het beste is om in dienst bij de eigen werkgever te blijven?

Erkent u daarom – ook vanuit het perspectief van het lerarentekort – het belang van het uitstellen van de WIA-keuring voor werknemers met long covid? Zo ja, op welke wijze denkt de Minister dat te gaan stimuleren?

Klopt het dat het mogelijk is om zieke werknemers, bijvoorbeeld met long covid, voor een derde ziektejaar in dienst te laten houden bij hun eigen werkgever? Bent u bereid om te kijken of er voor werknemers met long covid de mogelijkheid kan komen om voor hen een derde ziektejaar te realiseren? Bent u dan ook bereid om te kijken of (een gedeelte van) de kosten gedragen kunnen worden door de overheid?

Antwoord 6, 7 en 9

Werkgevers en hun zieke werknemers hebben gedurende de loondoorbetalingsperiode van 104 weken een re-integratieverplichting ten behoeve van de terugkeer in het arbeidsproces. In eerste instantie is de re-integratie gericht op terugkeer binnen het eigen bedrijf (spoor 1 re-integratie). Als re-integratie bij de eigen werkgever niet meer lukt kijken werkgever en werknemer of het werk bij een andere werkgever hervat kan worden (spoor 2 re-integratie). Als een zieke werknemer niet binnen de periode van 104 weken loondoorbetaling bij ziekte het werk volledig heeft hervat, is het mogelijk dat hij daarna een WIA-uitkering ontvangt. Instroom in de WIA betekent echter niet dat er geen re-integratie-inspanningen meer verricht worden en dat personen niet meer aan het werk komen. Ook de WIA kent prikkels en mogelijkheden om te re-integreren. In samenspraak kunnen werkgever en werknemer de periode van loondoorbetaling bij ziekte met maximaal één jaar vrijwillig verlengen. Zij kunnen dit doen, als het er bijvoorbeeld naar uitziet dat de werknemer binnenkort (volledig) terug kan keren in zijn oude werk, of als zij een andere oplossing willen zoeken bij de bestaande of een andere werkgever. Re-integratie is maatwerk en in het re-integratietraject is de belastbaarheid van de zieke werknemer leidend. Afhankelijk van de situatie van de individuele werknemer kan het vrijwillig verlengen van de loondoorbetalingsperiode een oplossing zijn.

Het beleid op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid geldt voor alle ziektebeelden en aandoeningen. Ik zie op dit moment geen reden tot aanpassing specifiek voor de groep mensen met langdurige Covid klachten. Ook voor andere ziekten en aandoeningen kennen we geen apart beleid. Zoals aangegeven in de beantwoording op vraag 4 kiest het kabinet ervoor om specifiek werkgevers in de zorg tijdelijk te ondersteunen met als doel langdurige zieke zorgmedewerkers te behouden voor de zorg en te blijven werken aan hun herstel en re-integratie vanwege het uitzonderlijke karakter van de beginfase van de pandemie en het werken in zorg. Het kabinet realiseert zich dat veel werkgevers grote uitdagingen hebben ondervonden als gevolg van de pandemie en moeite hebben met het vinden van voldoende personeel. De regeling stimuleert het behoud van mensen voor de zorgsector. Deze subsidie voor werkgevers is een tegemoetkoming in de loonkosten die gemoeid zijn met een vrijwillige verlenging van de loondoorbetaling na het tweede ziektejaar aan werknemers in de zorg die in de periode 1 maart 2020 tot en met 31 december 2020 langdurig ziek zijn geworden.

Vraag 8

Bent u bereid om, net zoals in de zorg, te komen met een tegemoetkomingsfonds, met gefixeerde schadebedragen, voor onderwijswerknemers met long covid?

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/04/22/isb6-memorie-van-toelichting>.

Antwoord 8

De regeling zoals wordt getroffen voor de zorg is geen tegemoetkomingsfonds voor werknemers, maar een subsidieregeling specifiek voor werkgevers in de zorg, zoals aangekondigd door de Minister van Langdurige Zorg en Sport in de Kamerbrief van 25 februari jl. Het kabinet zet met deze regeling in op een extra stimulans voor het herstel en de re-integratie van personen in de zorg met langdurige klachten na een COVID-besmetting. Het kabinet kiest daarvoor vanwege de unieke combinatie van factoren die in de zorgsector speelden aan het begin van de coronacrisis. Er is op dit moment geen regeling in voorbereiding voor het onderwijs.

Vraag 10

Herkent u de signalen vanuit leraren, maar ook vanuit andere werknemers, dat de keuringen bij long covid door het UWV soms als star en averechts wordt ervaren? Zo ja, bent u bereid om hierover met het UWV in gesprek te gaan?

Antwoord 10

Het is bijzonder vervelend voor mensen als zij langdurige klachten hebben na een COVID-besmetting. Als iemand na twee jaar ziekte het werk niet (volledig) heeft hervat kan hij/zij een WIA-uitkering aanvragen. Het is mij bekend dat er veel vragen zijn over de WIA-beoordeling van mensen die ziek zijn als gevolg van langdurige klachten na een COVID-besmetting. UWV is zich hier ook van bewust en heeft om die reden op haar website een pagina ingericht met extra informatie hierover. Daarnaast implementeert UWV dit jaar een werkwijze waarbij mensen die een WIA-aanvraag hebben gedaan, helemaal aan het begin van dit proces, door een UWV-medewerker worden gebeld. Zij geven de aanvrager uitleg over de stappen die nodig zijn om tot een beoordeling van de WIA-aanvraag te komen. Wat WIA inhoudt, wordt verteld in een nieuwe online WIA-webinar, waar de WIA-aanvrager naar verwezen wordt. Zoals voor iedereen die te maken krijgt met ziekte en arbeidsongeschiktheid, geldt ook voor werknemers met langdurige COVID dat de uitkomst van de WIA-beoordeling niet voor iedereen met vergelijkbare klachten precies gelijk zal zijn. Dat is logisch, omdat de klachten die mensen bij langdurige COVID ervaren niet voor iedereen hetzelfde zijn, maar ook omdat de individuele omstandigheden van de werknemer een rol spelen bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

De WIA is erop gericht om inkomen uit arbeid te verzekeren en een terugval in inkomsten door ziekte (gedeeltelijk) op te vangen. Gevolg daarvan in de systematiek van de WIA, is dat wordt beoordeeld wat de resterende verdien capaciteit van iemand met een ziekte of beperking is. Op basis daarvan wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage vastgesteld en dat kan dus van persoon tot persoon verschillen, ook wanneer mensen vergelijkbare klachten ervaren.

UWV behandelt alle WIA-aanvragen op eenzelfde manier en houdt bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid rekening met de functionele mogelijkheden in arbeid van de individuele werknemer. UWV maakt geen onderscheid in manier van handelen naar de reden van uitval of ziekte. Dat betekent ook dat de uitkomst van de WIA-beoordeling niet voor iedereen die langdurige klachten heeft na een COVID-besmetting precies gelijk zal zijn. Dit is de gebruikelijke gang van zaken voor iedereen die te maken krijgt met ziekte en arbeidsongeschiktheid, niet alleen voor werknemers met langdurige klachten na COVID.