

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

1565

Vragen van de leden **Bikker** en **Ceder** (beiden ChristenUnie) aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Medewerkers van GGD moeten weg na drie tijdelijke contracten»* (ingezonden 26 november 2021).

Antwoord van Minister **Kuipers** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 4 februari 2022).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Medewerkers van GGD moeten weg na drie tijdelijke contracten»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat u herhaaldelijk contact hebt gehad met GGD GHOR over de tijdelijke contracten van medewerkers op test- en vaccinatielocaties?

Antwoord 2

Er zijn inderdaad gesprekken geweest tussen SZW, VWS, GGD GHOR en verschillende GGD-organisaties over hun personeelsbeleid tijdens de coronacrisis.

Vraag 3

Bij hoeveel GGD-medewerkers is het einde van hun derde tijdelijke contract in zicht?

Antwoord 3

In de gesprekken bleek dat GGD-organisaties hun personeelsbeleid op uiteenlopende wijzen organiseren. Afhankelijk van het beleid dat zij hanteren, lopen GGD-organisaties tegen het maximale aantal tijdelijke contracten aan. De inschatting is dat hier om ongeveer 3.000 tot 5.000 medewerkers gaat.

¹ Gouds Dagblad, 24 november 2021, «Medewerkers van GGD moeten weg na drie tijdelijke contracten» <https://goudsdagblad.nl/landelijk/medewerkers-van-ggd-moeten-weg-na-drie-tijdelijke-contracten#gouda>

Vraag 4

Bent u het ermee eens dat het afscheid nemen van tijdelijke GGD-medewerkers zeer ongewenst is, aangezien de test- en vaccinatievraag de komende weken en maanden alleen maar zal stijgen en dit eerder zal vragen om een uitbreiding van het aantal GGD-medewerkers dan een afname?

Antwoord 4

Het is belangrijk dat er binnen de GGD-organisaties een combinatie is tussen flexibiliteit en continuïteit in de test-, BCO- en vaccinatiecapaciteit. De GGD'en hebben aangegeven dat het wenselijk is om ingewerkte collega's niet te moeten vervangen door nieuwe krachten.

Vraag 5

Wat kunt u doen om tijdelijke, en inmiddels ervaren GGD-medewerkers te behouden, met een extra tijdelijk of vast contract? Welke ad hoc, onconventionele of creatieve oplossingen zijn te bedenken?

Antwoord 5

Allereerst zijn de GGD-organisaties als werkgever zelf verantwoordelijk om hun personeelsbeleid te voeren en daarmee voor de wijze waarop zij (tijdelijke) werknemers inzetten en behouden als deze belangrijk zijn voor de organisatie. De verschillende GGD-organisaties hebben hun personeelsbeleid op uiteenlopende wijze georganiseerd. Wanneer de GGD deze personeelsleden wil behouden en derhalve de contracten wil verlengen dan is de GGD wettelijk verplicht om deze personeelsleden op een gegeven moment een vast contract aan te bieden.

Tegelijkertijd kan de GGD het zich niet veroorloven om met de groeiende opgave op het gebied van testen en vaccineren deze ingewerkte mensen te vervangen door nieuwe mensen. Temeer omdat ze naast deze ingewerkte mensen sowieso meer personeel nodig hebben om de benodigde opschaling te kunnen realiseren. Dat is de afweging die gemaakt moet worden.

Vraag 6

Herkent u het bericht van de GGD dat zij structurele covid-financiering nodig hebben om deze medewerkers een vast contract te geven? Welke mogelijkheden hebben de GGD'en om in deze crisistijd mensen vast in dienst te nemen en na de crisistijd deze contracten via het UWV te ontbinden? Wat kunt u hier verder in betekenen?

Antwoord 6

Het is mogelijk om werknemers een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden indien het noodzakelijk is voor de uitvoering van het bevel om ingewerkt personeel te behouden. Dat staat op zich los van structurele financiering. Als een GGD een werknemer in vaste dienst neemt en er is op een gegeven moment geen werk meer voor deze mensen en ook geen mogelijkheid tot herplaatsing bij dezelfde werkgever dan kan een bedrijfseconomisch ontslag worden aangevraagd bij de UWV. UWV is bevoegd over deze aanvraag te beslissen, tenzij op grond van de toepasselijke cao een op grond van die cao ingestelde ontslagcommissie hiertoe bevoegd is. Daarbij is wel relevant dat voor de medewerkers van de GGD de CAO SGO of de CAR UWO van toepassing blijkt. In deze cao's is geregeld dat voor medewerkers die boventallig worden als ze langer dan 24 maanden in dienst zijn een werk-naar werk regeling geldt van maximaal twee jaar. In die twee jaar is dan wel de opzegtermijn opgenomen. Ook kunnen deze medewerkers recht krijgen op een boven- en nawettelijke WW-uitkering op grond van de cao. Daardoor zijn er, naast de wettelijke kosten, aanvullende kosten op grond van de cao om werknemers langer dan 24 maanden in dienst te houden. Door deze regeling kan het zijn dat personeelskosten nog enige tijd doorlopen, mocht het besluit komen om testen/traceren/vaccineren structureel te verkleinen of te stoppen. Deze kosten evenals de transitievergoeding zullen door VWS worden gefinancierd op grond van de meerkostenregeling. Het gaat hier over mensen die in dienst zijn genomen voor de uitvoering van het bevel betreffende de covid-19 pandemie. Hierbij gaat het Ministerie van VWS ervan uit dat de GGD'en hun verantwoordelijkheid voor een goed personeelsbeleid (blijven) nemen. Hiermee is er voor de GGD-en voldoende financiële zekerheid.

Vraag 7

Wat verwacht u van de GGD GHOR en regionale GGD-organisaties om bij te dragen aan een oplossing? Wat is daarin redelijk, gegeven de ontbrekende structurele covid-financiering die de GGD ontvangt?

Antwoord 7

GGD GHOR en regionale GGD'en kunnen mensen waarvan voor de derde keer een tijdelijk contract afloopt indien noodzakelijk een contract voor onbepaalde tijd aanbieden, zie vraag 6 voor verdere uitwerking. Ik heb aan de GGD'en gevraagd of zij op korte termijn de omvang van de groep(en) werknemers in kaart kunnen brengen, evenals de financiële implicaties die hieruit voortvloeien. Op basis daarvan zullen VWS en de GGD'en gezamenlijk tot een afbakening komen in welke situaties het niet mogelijk is deze kosten in te brengen bij de meerkostenafpraak. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie dat een medewerker langer behouden wordt voor de reguliere organisatie van de GGD.

Vraag 8

Wat is te leren van de uitzondering die voor invalkrachten in het onderwijs wordt geboden om tijdelijke contracten te verlengen?

Antwoord 8

Inderdaad is met de Wet arbeidsmarkt in balans een wettelijke uitzondering op de ketenbepaling gemaakt voor invalkrachten die invallen wegens ziekte in het primair onderwijs. Dit is een specifieke wettelijke uitzondering. Zoals ik in antwoord 6 heb aangegeven is het mogelijk in deze gevallen werknemers op een contract voor onbepaalde tijd aan te nemen, en indien de coronapandemie en dit werk voor de GGD-organisaties afloopt een verzoek in te dienen voor bedrijfseconomisch ontslag. Dat lijkt voor de korte termijn de meest logische oplossing voor GGD-organisaties. Een wetswijziging om ook voor deze groep een uitzondering te bewerkstelligen is daarom momenteel niet aan de orde. Daarbij zou een wetswijziging op zeer korte termijn deze werknemers, die nu juist zulk belangrijk werk doen, rechten ontnemen.

Vraag 9

Deelt u de mening dat het in principe beter is als werknemers een vast contract krijgen in plaats van drie tijdelijke contracten achter elkaar?

Antwoord 9

Het is natuurlijk de wens van dit kabinet om meer mensen in vaste dienst te krijgen. Tegelijkertijd kunnen er voor werkgevers goede gronden zijn om mensen op tijdelijke basis in te zetten. Een crisis is zo'n voorbeeld.

Vraag 10

Welke knelpunten zijn in de toekomst te verwachten rond het dienstverband van GGD-medewerkers? Wat gaat u doen om deze knelpunten te voorkomen dan wel op te lossen?

Antwoord 10

Natuurlijk blijven SZW, VWS met de GGD GHOR Nederland en regionale GGD-organisaties in gesprek om knelpunten die op dit punt in de toekomst opkomen te voorkomen dan wel op te lossen.