



Red de zorg

Maak de jobs in de zorgsector
opnieuw aantrekkelijk

Ons gezondheidssystemeem stort in

"Ik zou mijn kinderen en kleinkinderen afraden om hetzelfde werk te doen als ik. En ik ben niet de enige."

De alarmsignalen uit de zorg stapelen zich op. Een op de vier verpleegkundigen overweegt de sector te verlaten¹. Hetzelfde geldt voor een op de drie huisartsen. Veel bedden zijn gesloten wegens gebrek aan personeel om de patiënten te verzorgen. Het ziekenhuis in Herstal nam de ongeziene (onvrijwillige) beslissing om de spoedgevallendienst enkele dagen te sluiten door tekort aan personeel. In Gent zal de afdeling intensieve zorg met Kerstmis bedden sluiten om het zorgteam te beschermen.

Een verpleegkundige op intensieve zorg getuigt: *"In mijn zeven jaar op de vloer heb ik 29 collega's zien vertrekken, waarvan er slechts één met pensioen is gegaan. De beste gespecialiseerde verpleegkundige van mijn jaar hield het een jaar vol in het ziekenhuis en veranderde toen van baan. Doodzonde."* Een andere verpleegkundige: *"Ik ben 35 jaar en ik ben de oudste van mijn afdeling. Iedereen vertrekt. We zien ons gedwongen om meteen verantwoordelijkheden te geven aan jonge collega's zonder ervaring. Er gebeuren ongelukken."* Zeven op de tien verpleegkundigen zeggen dat ze niet in staat zijn om hun patiënten de zorg te geven die ze verdienen. Hogescholen merken op dat studenten verpleegkunde massaal afhaken in het tweede jaar.²

Herwaardering van zorgmedewerkers: onze gezondheid staat op het spel

"Covid maakte ons werk zichtbaar. Plots zag men de omstandigheden: het hoge tempo, de flexibiliteit, de mentale belasting. Toch is er sindsdien niet veel veranderd."

1 Volgens een recente studie van de Zorgdrukbarometer van de Universiteit Antwerpen. Zorgnet Icuuro had dit cijfer vóór de tweede golf op 20% geraamd. Voor de eerste golf was het 10%.

2 Eva Goossens, professor verpleegkunde aan de Universiteit Antwerpen, Het Laatste Nieuws, 16 december 2021.

Wie zal er voor ons zorgen als gezondheidswerkers de sector massaal verlaten? We lezen dat ons zorgsysteem op instorten staat. Met elke nieuwe golf laait het debat opnieuw op. De realiteit is dat die instorting al bezig is, zoals blijkt uit de vele alarmsignalen. De gezondheidszorg is in gevaar. Kwaliteit en toegankelijkheid van de zorg kunnen niet worden gegarandeerd zonder goed opgeleid personeel dat gemotiveerd is. Gezondheidswerkers herwaarderen en hen vooruitzichten geven moet een politieke en budgettaire prioriteit zijn. De gezondheid van de zorgmedewerkers en van ons allemaal staat op het spel.

Maar daar zijn we nog lang niet. Sinds het begin van de tweede golf heeft de regering geen enkele nieuwe investering in de zorg aangekondigd. Van het personeel wordt verwacht dat ze zich uiterst flexibel opstellen. Als pionnen worden ze van afdeling naar afdeling geschoven. Er wordt verwacht dat ze op het laatste moment kunnen komen werken om de gaten op te vullen. De loonhervorming liet een groot aantal onder hen in de kou staan. De Vivaldi-regering heeft het debat over de zware beroepen begraven. Minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke (Vooruit) heeft het ziekenhuis van Herstal, die zijn spoedafdeling sloot wegens personeelsgebrek, bedreigd met gerechtelijke stappen in plaats van oplossingen aan te reiken. Terwijl er een tekort is aan personeel in alle instellingen van het land, dreigen gediplomeerde verpleegkundigen (die geen bachelor hebben) onder druk van de EU te worden gedegradeerd en dreigt Vivaldi zorgmedewerkers te ontslaan als ze zich niet laten vaccineren. Om het personeelstekort aan te pakken, wil de regering de (normaal gesproken tijdelijke) overdracht van verpleegkundige taken naar zorgkundigen en van zorgkundigen naar logistiek medewerkers permanent maken. Het personeel wordt voor die extra taken echter niet opgeleid noch betaald. Dat zorgt voor spanning en stress, waardoor het risico op ongevallen groter wordt.

PVDA-plan: 1,9 miljard euro om de zorgsector te herwaarderen

We kunnen de zorg redden, als men nu handelt. Met een noodzakelijk plan voor de helden van de zorg: een plan dat banen in de sector echt aantrekkelijk maakt en dat de beste zorg garandeert. De regering heeft twee directe hefboomen om de sector te

herwaarderen: de lonen en de pensioenen. Door te schakelen met die twee hefboomen moet het huidige personeel in de sector kunnen blijven. Een deel van de gezondheidswerkers die de sector hebben verlaten, moeten kunnen terugkeren. Het tekort aan verpleegkundigen is namelijk relatief: er is wel degelijk gekwalificeerd personeel, maar 19.000 gediplomeerde verpleegkundigen werken momenteel in een andere sector.³ Er moeten dringend investeringen komen om het aantal handen aan het bed te verhogen. Deze maatregelen zijn goed voor een totaal van 1,9 miljard euro dat het huidige Zorgpersoneelfonds moet versterken.

→ **Het brutoloon met 10% verhogen**

"Werknemers in de gezondheidszorg doen essentieel werk, ze verdienen respect, en dat betekent fatsoenlijke lonen."

En dat geldt voor iedereen, of ze nu wel of niet op het nieuwe IFIC-classificatiesysteem zijn overgestapt. Een aanzienlijke loonsverhoging moet een deel van de gezondheidswerkers die de sector hebben verlaten, doen terugkeren. Door deze verhoging kan men ook de laagstbetaalden boven de grens van 14 euro bruto per uur optrekken. Dat moet worden gecompenseerd door een verhoging van de forfaitaire financiering in het Budget van Financiële Middelen voor het arbeiderspersoneel in de ziekenhuizen, zodat men niet overstapt op onderaanneming. Begrotingskosten vanaf 2022: 792 miljoen euro.

→ **Het gezinsleven opofferen? Dubbel loon**

"Met de nacht- en weekenddiensten hou ik weinig tijd over voor mijn gezin. Het is ook onmogelijk om een hobby te doen als je pas op de 20e je rooster krijgt voor de volgende maand."

Flexibel werken in een ziekenhuis vergt grote offers. De premies voor weekenddiensten (zaterdag +26%, zondag +56%) en nachtdiensten (+35%) liggen echter veel lager dan elders op de arbeidsmarkt. De premies moeten worden verhoogd tot 100%, zoals ook in de grote industrie het geval is. Begrotingskosten vanaf 2022: 700 miljoen euro.

3 KCE-rapport 2019, p.9

→ **Recht op rust vanaf 60 jaar en erkenning als zwaar beroep**

"In de zorgsector zit je eigenlijk constant met een jetlag als je wisselt tussen een vroege en een late. Dat wordt steeds moeilijker op oudere leeftijd."

Maar weinig mensen weten dat de minimum pensioengerechtigde leeftijd voor een verpleegkundige vandaag 63 jaar is. Slechts een kleine minderheid kan aan de onmogelijke voorwaarden⁴ voldoen om daar aanspraak op te maken. Wie niet aan die voorwaarden voldoet, zal moeten werken tot 66.⁵ Dat is niet vol te houden, veel mensen worden ziek. Te lang werken in een zwaar beroep verkort de levensverwachting, waardoor het recht op pensioen niet ten volle benut kan worden.⁶

Daarom eist de PVDA het recht op rust vanaf 60 jaar, na een loopbaan van 35 jaar, met een volledige loopbaan van 38 jaar voor de zware beroepen. Concreet betekent dit dat een werknemer die 20 jaar lang een zwaar beroep heeft uitgeoefend tijdens zijn loopbaan op zijn 60e op pensioen kan. Hij kan dan op vervroegd pensioen na ten minste 35 gewerkte jaren, of op volledig pensioen na ten minste 38 gewerkte jaren.

4 Namelijk: 42 jaar minimum loopbaan op de leeftijd van 63 jaar. Aangezien de opleidingen indertijd drie jaar duurden, moet aan alle volgende voorwaarden zijn voldaan om dat te bereiken: nooit een schooljaar over moeten doen, en nooit een loopbaanonderbreking genomen om voor eventuele kinderen te zorgen. Met andere woorden, in een sector waar 80% van het personeel vrouw is, zullen er maar weinigen aan die voorwaarden voldoen.

5 Uitzondering: wie vandaag al ouder is dan 62, zal haar of zijn pensioen nog steeds op 65 jaar kunnen opnemen.

6 Martin Brussig en Susanne Eva Schulz, 'Soziale Unterschiede im Mortalitätsrisiko. Das frühere Arbeitsleben beeinflusst die fernere Lebenserwartung', IAQ-Rapport Universiteit van Duisburg, juni 2019.

→ **Meer handen aan het bed: verdubbeling van de inspanningen (om te beginnen)**

"Wat ik het zwaarst vind is van het ene bed naar het andere te moeten rennen, zonder de tijd te hebben om mijn patiënten aandacht te geven."

In oktober 2019 is op initiatief van de PVDA en dankzij druk vanop het terrein 403 miljoen geïnvesteerd in het Zorgpersoneelfonds voor meer handen aan het bed. Gemiddeld kan hierdoor ongeveer één persoon per afdeling worden aangeworven. Maar vandaag worden de middelen uit het Zorgpersoneelfonds vaak opgeslokt door de covid-afdelingen, zonder dat er een merkbare verbetering is op de andere zorgafdelingen. De eisen van de PVDA:

1. Er zijn minimaal 4 extra mensen per afdeling nodig om een positief effect op het terrein te hebben. Dat betekent een verviervoudiging van de huidige investeringen. De PVDA roept op om de huidige investeringen nu te verdubbelen. In het kader van het sociaal overleg moeten nog twee investeringsschijven worden gepland. Begrotingskosten vanaf 2022: 403 miljoen euro extra, naast de bestaande 403 miljoen voor het Zorgpersoneelfonds.
2. Aangezien het huidige financieringssysteem de ziekenhuisdirecties ertoe dwingt voortdurend op zoek te gaan naar middelen, is het niet wenselijk dat het Zorgpersoneelfonds nog steeds via het Budget van financiële middelen wordt betaald. Het fonds moet terug naar de sociale Maribel, om een daadwerkelijke democratische controle door de vakbonden in alle ziekenhuizen te garanderen. Dat is vandaag niet het geval.
3. De nieuwe investeringen moeten gepaard gaan met een plan om de personeelsnormen (aantal patiënten per verpleegkundige) in overeenstemming te brengen met de beste praktijken op Europees niveau.