

## **Bijlage 7 Reactie op punten manifest Actiz c.s.**

### **Punt 1: Meer geld vanuit de overheid naar de VVT, zowel om medewerkers te kunnen compenseren voor de hoge inflatie als om de loonachterstand in te halen.**

Stijgende inflatie vertaalt zich in hogere looneisen en hogere cao-lonen in de markt. Deze hogere lonen worden conform de in het ova-convenant (Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling) vastgelegde rekenregels automatisch vertaald in een hogere overheidsbijdrage; ook voor de VVT. Daarnaast heeft het kabinet met Prinsjesdag een fors en breed pakket aan maatregelen genomen om de koopkracht van met name de lagere en middeninkomens te ondersteunen. Dit komt ook ten goede aan medewerkers in de zorg en meer specifiek de VVT. Ondanks de historisch hoge energieprijzen en inflatie blijft de koopkracht van medewerkers met een laag en middeninkomen in de zorg –uitgaande van een marktconforme loonstijging- door het koopkrachtpakket in 2023 naar verwachting gemiddeld genomen ongeveer gelijk aan 2022. Voor 2024 wordt een koopkrachtverbetering van gemiddeld ongeveer 2% verwacht. Wel is de koopkracht van de lage en middeninkomens (in de zorg) met gemiddeld zo'n 2,5% gedaald t.o.v. 2021. Daarbij moeten we realistisch zijn. Het was gegeven de extreme situatie niet mogelijk om al het koopkrachtverlies van burgers weg te nemen.

Wat betreft de loonachterstand: Om de lonen in het midden van het loongebouw extra te kunnen laten stijgen zijn voor 2022 extra middelen (675 miljoen euro structureel) beschikbaar gesteld. In nagenoeg alle cao's binnen zorg en welzijn zijn er vervolgens ook afspraken zijn gemaakt om deze groep er extra op vooruit te laten gaan. Daarnaast heb ik via de reguliere overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (ova) voor 2023 circa 3 miljard euro extra beschikbaar gesteld. Deze grote ova-ruimte biedt de mogelijkheid voor sociale partners om te differentiëren in contractloonstijging tussen verschillende groepen en ook daarmee de lonen van de middengroep extra te laten stijgen. Om een actueel en breed beeld van de beloning in de zorg te krijgen t.o.v. andere sectoren ben ik hier nader onderzoek naar gestart. Ik zal uw Kamer -zoals toegezegd tijdens het Commissiedebat Arbeidsmarktbeleid in de zorg van 18 januari jl.- in het najaar informeren over de uitkomsten van dit onderzoek.

Tot slot wil ik nog benadrukken dat extra middelen boven op de reguliere ova bezuinigen op andere beleidsterreinen -zoals onderwijs of politie- noodzakelijk zou maken of leiden tot een lastenverzwaring voor burgers en bedrijven via hogere premies en belastingen. De 2,5 miljard euro die Actiz extra vraagt voor hogere lonen in de zorg komt per volwassene per jaar neer op € 40 hogere Zvw-premie, gemiddeld € 40 hogere inkomensafhankelijk bijdrage en nog een belastingverhoging van € 80 en gaat daarmee ten koste van de koopkracht van burgers.

### **Punt 2. Méér werken moet lonen. Daarvoor moet het belastingstelsel inclusief het systeem van toeslagen aangepast worden. Meer werken levert nu onvoldoende op.**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft op 3 februari jl. een kamerbrief verstuurd over de aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte. Hierin worden verschillende manieren aangegeven waarop het kabinet bezig is met het aantrekkelijker maken van meer werken. Voorbeelden hiervan zijn onder andere het verhogen van de arbeidskorting en het inkomensafhankelijk maken van de vergoeding voor kinderopvang.

In de brief over de aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte heeft het kabinet ook een aantal varianten in beeld gebracht om de extremen in marginale druk verder te verminderen. Die varianten laten zien dat er geen makkelijke manier is om op korte termijn de marginale druk te verlagen. Op de langere termijn blijft het kabinet –conform de ambitie uit het coalitieakkoord– echter op zoek naar manieren om werken en meer uren werk meer te laten lonen. Dit is complex. Alle inkomensafhankelijke- en gemeentelijke regelingen die een piek in de marginale druk veroorzaken zullen we in samenhang moeten bezien samen met de uitvoerders en gemeenten. Het traject dat loopt rond de ambitie om toeslagen af te schaffen en het rapport "Bouwstenen voor een

beter belastingstelsel" bieden aanknopingspunten om te komen tot een grondige herziening van het stelsel. Daarnaast heb ik in het kader van meer uren werken meer laten lonen ook een vignettenstudie uit laten voeren om te onderzoeken wat de meeste effectieve vorm van een meerurenbonus is, zie hiervoor de voortgangsrapportage van het programma TAZ.

Overigens blijkt uit de analyse van de marginale druk dat de marginale druk van veruit het grootste deel van de werken (87 procent) lager is dan 60 procent. Mogelijk dat werkenden te snel veronderstellen dat meer werken niet lonend is. Een te negatieve inschatting van de eigen feitelijke marginale druk kan werkenden ook remmen om meer uren te werken. Het is van belang dat mensen zich hiervan een goed beeld kunnen vormen. Om dat inzichtelijk te kunnen maken heeft de stichting het Potentieel Pakken samen met het Nibud en WOMEN Inc. de WerkUrenBerekenaar en de WerkZorgBerekenaar gelanceerd. Er wordt samen met sociale partners bekeken hoe deze tools nog meer voor het voetlicht kunnen worden gebracht van werkgevers en werkenden.

Meer uren werken en contractuitbreiding is vooral ook een aangelegenheid van de werkgever en de werknemer. In het kader van het programma TAZ wordt daarom het gesprek met werkgevers gevoerd over het wegnemen van knelpunten om meer uren te werken. In dat kader wordt ook de Stichting Het Potentieel Pakken ondersteund en werkt het kabinet samen met de Stichting van de Arbeid aan pilots om meer uren werken te stimuleren.

**Punt 3. Kosten voor begeleiding van stagiaires en leerlingen opnemen in tarieven. Opleiden en goed begeleiden van leerlingen, stagiaires en zij-instromers kost begeleidingstijd en dus geld. Dit moet meegenomen worden in de financiering en de formatieberekening.**

Om voldoende medewerkers op te leiden zijn huidige, schaarse medewerkers in zorg en welzijn nodig om de juiste begeleiding te bieden. Een tekort aan begeleidingscapaciteit is dan ook zorgelijk. Dit is dan ook één van de prioriteiten in het programma TAZ. Als stimulans om leerlingen en stagiairs te begeleiden op de werkvloer bied ik de Subsidieregeling stageplaatsen zorg II. In 2022 was vanuit deze subsidieregeling € 63,5 miljoen extra beschikbaar als impuls. De subsidieregeling is voor studiejaar 2021-2023 volledig uitgeput. Daarnaast ondersteun ik via de regeling SectorplanPlus het opleiden en begeleiden van leerlingen en zij-instromers. Ik kijk dit jaar of en hoe ik deze regeling ga voortzetten in het nieuwe instrumentarium TAZ. Ik ben gestart met de verkenning naar de mogelijkheden van een vergoeding van stagebegeleiding via de beschikbaarheidsbijdrage, zoals afgesproken in de IZA. Zodat de stimulans niet afhankelijk is van subsidies.

**Punt 4. Toetsing van kwaliteitskaders. Om goede zorg te kunnen blijven bieden, moeten overheid, sociale partners en andere stakeholders afspraken maken over kwaliteitskaders. Welke kwaliteit is gezien de huidige ontwikkelingen wenselijk en mogelijk? En wat is nodig om deze kwaliteit te realiseren (bijvoorbeeld voldoende personeel).**

Het is aan veldpartijen - koepels en beroepsverenigingen - om het gesprek met zorgaanbieders, zorgverleners en patiënten/cliënten te voeren over de kwaliteit van zorg en veldnormen zo nodig aan te passen, waarbij nog steeds goede en veilige zorg wordt geleverd. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) zal aangepaste veldnormen betrekken in haar toezicht. De inspectie blijft in ieder geval ruimte en vertrouwen geven om het werk anders te organiseren. Vaak is die ruimte er binnen de geldende norm. En in het geval dat niet zo blijkt te zijn, is er ook ruimte om onderbouwd af te wijken van de norm, mits dit veilig en verantwoord gebeurt. Dit vraagt dat bestuurders een zorgvuldig proces doorlopen en hun afwegingen en keuzes vastleggen.

**Punt 5. Afspraken over reële en kostendekkende tarieven. Zorgaanbieders moeten genoeg geld krijgen om hun kosten te kunnen dekken, om medewerkers volgens afspraken in de cao te belonen en om goede zorg te kunnen aanbieden.**

De Nederlandse Zorgautoriteit (Nza) indexeert jaarlijks de gereguleerde tarieven in de Zorgverzekeringswet (Zvw) en de Wet langdurige zorg (Wlz), waarbij het loongerelateerde deel stijgt met de ova. Daarnaast doet de Nza periodiek kostenonderzoek om te bezien of de gereguleerde tarieven nog aansluiten bij de (veranderende) praktijk. Dit stelt de zorginkopers in staat om de gewenste reële tarieven af te spreken met zorgaanbieders. De zorgkantoren moeten deze reële tarieven deugdelijk onderbouwen.

De Wmo verplicht de gemeenteraad tot het stellen van regels voor een goede verhouding tussen de prijs en de kwaliteit van een voorziening. De 'AMvB reële prijs Wmo 2015' regelt nader hoe een reële kostprijs moet worden vastgesteld en een handreiking helpt gemeenten daarbij. In 2020 bleek na een uitgebreide evaluatie dat de AMvB het beoogde effect heeft.

Om werkgevers binnen de Zvw in staat te stellen marktconforme arbeidsvoorwaardenontwikkeling binnen cao's af te spreken, hebben partijen in het IZA afgesproken dat zorgverzekeraars de ova volledig -en zonder korting- doorvertalen in de prijzen en contracten. Dit betekent overigens niet dat zorginkopers helemaal geen kortingen of opslagen mogen toepassen. In het IZA is namelijk ook opgenomen dat zaken als doelmatigheidswinst en effecten van passende zorg onderdeel kunnen uitmaken van de onderhandelingen tussen aanbieder en inkoper. Kortingen en opslagen moeten wel gemotiveerd en inzichtelijk worden gemaakt. Generieke doelmatigheidskortingen zijn daarmee niet aan de orde. Daarmee is het een aanscherping ten opzichte van de afspraken die in de verschillende Hoofdlijnakkoorden waren gemaakt.

**Punt 6. Inzet van talenten, competenties en kwaliteiten. Organisaties moeten aanwezige kwaliteiten optimaal kunnen inzetten.**

Werknemers in staat stellen om hun talenten en kwaliteiten optimaal in te zetten begint met goed werkgeverschap. Uiteraard moeten werkgevers daarvoor de ruimte hebben en voelen. Vandaar ook dat we met het programma TAZ, samen met werkgevers, werknemers, zorginkopers, onderwijsinstellingen, branche- en beroepsorganisaties werken aan méér ruimte voor innovatief werken, voor het behoud van medewerkers en voor leren en ontwikkelen. Met elkaar geven we vorm en inhoud aan de afspraken in het programma TAZ, óók daar waar het gaat over optimale inzet van kwaliteiten van medewerkers in zorg en welzijn.

**Punt 7. Ondersteunen initiatieven (regionale) samenwerking. Overheden moeten ervoor zorgen dat samenwerking, uitwisseling en pooling tussen zorgorganisaties makkelijker en goedkoper wordt (o.a. door aanpassing van de regels rond mededinging en Btw).**

Het programma TAZ heeft tot doel om (branche overstijgende) samenwerking tussen zorginstellingen te stimuleren. Daarvoor zijn verschillende expliciete afspraken gemaakt die al worden opgepakt en we de komende periode verder willen gaan uitwerken. In de verschillende regio's zijn al gedurende enkele jaren initiatieven in ontwikkeling gericht op regionale samenwerking of ook wel regionaal werkgeverschap. Deze initiatieven stimuleren we vanuit VWS al gedurende enkele jaren. Met het programma TAZ blijven we deze initiatieven verder ondersteunen. Als daarbij specifieke knelpunten opkomen, dan pakken we die vanuit VWS op. Waar nodig doen we dit in samenwerking met andere ministeries. Zo is er overleg tussen VWS, de Autoriteit Consument & Markt (ACM), het ministerie van SZW en het ministerie van EZK over hoe de mededingingsregels en regionale samenwerking samen zouden kunnen gaan. Ook is een interdepartementale werkgroep PNIL gestart die zich richt op aandachtspunten rondom het herstel van de balans tussen medewerkers in vaste loondienst en flexibele werkenden (waaronder zzp'ers). Zie meer hierover in de meest recente voortgangsrapportage over de werkgroep PNIL.

**Punt 8. Administratielast aanpakken. Er moeten maatregelen komen om te kunnen stoppen met administratie die niet nodig is voor het bieden van zorg of om aan**

**inspectienormen te voldoen. Verminder de verantwoordingseisen en werk meer vanuit vertrouwen!**

Het verminderen van administratieve lasten kan inderdaad een substantiële bijdrage leveren aan het terugdringen van de huidige personeelstekorten in de zorg. Zorgverleners besteden immers nog altijd een te groot deel van hun tijd aan administratieve taken. Dit gaat ten koste van tijd voor zorg en ondersteuning en van hun werkplezier. VWS zet dan ook vol in op vermindering van de ervaren regeldruk met het programma [Ont]Regel de Zorg 2022-2025. Met een stevige en ambitieuze koers gaan we de komende jaren de administratieve lasten en regeldruk reduceren. Uw Kamer wordt vóór de zomer geïnformeerd over de voortgang van het programma [Ont]Regel de Zorg.