

Bijlage I

Onderzochte varianten bonus 2021

In een voorbereidend gesprek zijn verschillende varianten met drie werkgeversorganisaties vrijblijvend verkend. Deze varianten worden hieronder kort besproken.

Variant A – uitsluiten van een aantal branches binnen zorg en welzijn.

Bij het opstellen van de regeling kan deze beperkt worden door deze alleen open te stellen voor een beperkt aantal – de meest getroffen – branches. Het beschikbare budget biedt de mogelijkheid om aan bijvoorbeeld de ziekenhuissector en VVT een bonus toe te kennen. Met een keuze voor deze deelsectoren wordt het budget uitgeput en is er geen ruimte voor andere deelsectoren (een kleine overschrijding is bovendien niet uitgesloten). Een tabel met daarmee het benodigd budget per deelsector is opgenomen als bijlage.

Politieke weging: deze variant kan naar verwachting rekenen op akkoord van Financiën. In de deelbranches ziekenhuizen en VVT zijn de meest urgente covid werkzaamheden terug te zien. Vanuit werkgeversorganisaties wordt echter aangegeven dat in alle deelbranches de tweede golf als intenser wordt beleefd dan de eerste golf. Deze variant zal daardoor naar verwachting weerstand opleveren bij de deelbranches die worden uitgesloten.

Variant B – een lagere bonus per zorgprofessional waarbij (analoog aan bijvoorbeeld de verdeling van het budget bij het stagefonds) het beschikbare budget wordt gedeeld door het aantal aanvragen.

De verwachting is dat het aantal aanvragen in de tweede ronde nog hoger zal zijn dan in de eerste ronde. Uitgaande van de kosten die voor de bonusregeling reeds geraamd zijn, maar van de (grotere) doelgroep die in 2020 heeft aangevraagd zou de hoogte van de bonus rond de 250 euro netto uitkomen.

Politieke weging: deze variant kan naar verwachting rekenen op akkoord van Financiën. Politiek wordt deze variant niet haalbaar geacht, omdat consequent is gecommuniceerd dat € 500 netto wordt uitgekeerd, het terugkomen op deze toezegging zal naar verwachting tot veel discussie in de TK en media leiden. Deze variant heeft de ambtelijke voorkeur, omdat deze variant geen onderscheid maakt in deelbranches en budgettair gezien de meest veilige variant is. Het beschikbare budget kan namelijk vanwege het subsidieplafond niet tot een overschrijding leiden.

Variant C – geen bonus maar een nieuwe subsidieregeling t.b.v. de sector zorg en welzijn. Bij deze variant wordt het voor de bonus 2021 beschikbare budget benut voor een eenmalige impuls op een thema dat de gehele sector ten goede komt. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de inzet op onderwerpen als een veilig werkklimaat, een goede begeleiding van nieuwe medewerkers binnen de sector, het opstellen van goede roosters, het verminderen van werkdruk en praktijkvoorbeelden die leiden tot vermindering van de regeldruk.

Politieke weging: deze variant moet nog worden afgestemd met Financiën. Politiek is deze variant uitlegbaar: hoewel de variant inboet op de toezegging van een netto bonus, komt het beschikbare budget de gehele sector ten goede. Het budget wordt ingezet op onderwerpen die een impuls kunnen gebruiken, goed uitlegbaar zijn en waar thans nog geen middelen vanuit de Rijksoverheid voor beschikbaar zijn. Deze variant is niet uitlegbaar naar zorgprofessionals: zij hebben de verwachting dat zij een netto bonus ontvangen. Dit kan, gezien de werkdruk die Covid met zich mee brengt, demotiverend werken.

Variant D – geen bonus maar eenmalige verhoging van de lonen via de ova in 2022.

Bij deze variant wordt het voor de bonus 2021 beschikbare budget benut om eenmalig extra arbeidsvoorwaardenruimte beschikbaar te stellen voor 2022. Dit vergt dat de OVA voor 2022 beleidsmatig wordt verhoogd en in 2023 beleidsmatig wordt verlaagd. Sociale partners kunnen zelf besluiten hoe ze deze middelen aanwenden.

Politiek weging: politiek is deze variant lastiger uitlegbaar want de middelen komen pas in 2022 i.p.v. 2021 beschikbaar, er is geen directe link meer met de extra inzet m.b.t. Covid en er zijn aanvullende afspraken nodig met zorginkopers en werkgevers om te zorgen dat de middelen ook daadwerkelijk bij werkgevers terecht komen en vervolgens ook ingezet worden als extra arbeidsvoorwaardenruimte door werkgevers. Ook vergt deze variant dat we de OVA-ruimte 2 keer beleidsmatig aanpassen, wat het objectieve karakter (rekenregel) van de OVA en daarmee het OVA-convenant aantast. Een netto uitkering bij deze variant is bovendien niet mogelijk.

Variant E - zzp'ers en uitzendkrachten uitsluiten;

Bij deze variant komen zzp'ers en uitzendkrachten (derden) niet meer in aanmerking voor de bonus.

Politieke weging: Zowel vanuit de interne evaluatie als vanuit het veld zijn hierover wisselende geluiden gehoord. Vanuit de ziekenhuissector wordt aangegeven dat het toekennen van de bonus aan zzp'ers als een ongevraagde grote administratieve last wordt ervaren, die vooral vanuit een politieke wens aan hen is opgelegd. Bovendien benadrukken zij de eigen keuze van de ZZP'er om als zelfstandige te werk te gaan. Vanuit de thuiszorg wordt evenwel de zorg geuit dat er zonder inhuur van derden onvoldoende zorgverleners zijn om goede zorg te kunnen leveren. Politiek is deze variant gevoelig, omdat bij de eerste ronde is gebleken dat er veel sympathie is voor met name de ZZP'ers. Deze variant valt evenwel goed uit te leggen vanuit de gedachte dat VWS stimuleert om medewerkers in vaste loondienst en met een bepaald minimum aantal uren in de zorg te laten werken. Bovendien is het aanvragen voor derden fraudegevoelig en niet goed te controleren.

Variant F – onderscheid maken naar minimum aantal gewerkte uren/weken.

In deze variant wordt gekeken naar een minimum aantal gewerkte uren/weken in een bepaald tijdvak. Bijvoorbeeld zes gewerkte weken in een periode van een half jaar. Dat is controleerbaar en levert geen problemen met gelijke behandelingswetgeving op.

Politieke weging: politiek is deze variant uitlegbaar. Het valt goed te beargumenten dat het uitgangspunt wordt gehanteerd dat niet aannemelijk is dat iemand die 2 dagen per week werkt een uitzonderlijke prestatie heeft geleverd. Hierbij wordt niet gekozen voor een minimale omvang van het arbeidscontract omdat er grote verschillen bestaan in omvang van arbeidscontracten tussen de verschillende branches. Het hanteren van het aantal daadwerkelijk gerealiseerde aantal uren als uitgangspunt is voorts uitvoeringstechnisch niet haalbaar, omdat dit criterium slecht toetsbaar is. Het hanteren van een minimum aantal gewerkte uren/weken is uitvoerbaar.

Variant G – ondergrens op 1,5 x modaal

In deze variant kunnen instellingen alleen een aanvraag indienen voor een werknemer indien deze werknemer niet meer dan 1,5x modaal verdient.

Politieke weging: Deze variant is politiek uitlegbaar.

Als je de inkomensgrens op dezelfde manier formuleert als bij de bonus in 2020, dus: werknemers tot de salarisschaal waarbij de 1,5x modaal grens vanaf de eerste periodiek wordt bereikt, komen in aanmerking voor een bonus, vallen daarin in ieder geval de gespecialiseerd verpleegkundigen (FWG 55 of evt. 60), verzorgenden (FWG 35) en verpleegkundigen (FWG 40-50).

Variant H - De bonus wordt een co-financiering tussen VWS en werkgever

Met deze variant wordt aan de werkgever een eigen bijdrage per bonusuitkering gevraagd.

Politieke weging: deze variant is politiek lastig uit te leggen, omdat dit kan worden gevoeld als een verschuiving van de 'last' naar de werkgever die hier niet om heeft gevraagd. Ook is het de vraag of de werkgever over voldoende eigen middelen beschikt om aan de bonus bij te dragen. Daar staat tegenover dat het vragen van een eigen bijdrage leidt tot een selectievere

keuze van zorgaanbieders, waardoor wordt voorkomen dat de werkgever met behulp van de subsidieregeling 'voor Sinterklaas speelt'.

Variant I – selectie op uitsluiten van niet-cliëntgebonden functies

Bij deze variant wordt als uitgangspunt gehanteerd dat alleen een aanvraag kan worden ingediend voor zorgmedewerkers die in direct cliëntgebonden functies werkzaam zijn. Hierbij vallen daarmee bijvoorbeeld managers en stafmedewerkers buiten de reikwijdte van de regeling.

Politieke weging: Politiek is deze variant uit te leggen, omdat de bonus initieel ook was bedacht vanuit de 'handen aan het bed' gedachte. Een brede toekenning zoals aan de orde was bij de bonus van 2020, waarbij verhalen bekend zijn dat ook de boekhouder en secretaresses zijn meegenomen in de toekenning van de bonus, worden hiermee ingeperkt. Het risico bestaat evenwel dat werkgevers de term cliëntgebonden erg ruim interpreteren, net als bij de vaccinatiestrategie. Dit vergt een scherpe formulering van dit criterium. De reacties in het veld op deze variant zijn verdeeld. De NVZ kan deze variant volgen. De VGN heeft echter aangegeven van deze selectie geen voorstander te zijn.